

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЦЕНТР

Кафедра публічного адміністрування у сфері цивільного захисту

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

за другим (магістерським) рівнем вищої освіти

на тему: «Державна політика розвитку людського капіталу в Україні»

Виконав: здобувач вищої освіти
2 курсу за другим (магістерським)
рівнем вищої освіти групи
ЗМПУА-22
спеціальність (освітньо-професійна
програма) 281 «Публічне управління
та адміністрування» (публічне
управління та адміністрування)

Максим КОЛОМОЄЦЬ
(ім'я та прізвище)

Керівник:
Сергій МАЙСТРО
(ім'я та прізвище)

Рецензент:
Олексій КРЮКОВ
(ім'я та прізвище)

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Факультет (підрозділ) навчально-науково-виробничий центр
Кафедра публічного адміністрування у сфері цивільного захисту
Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»
Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
Освітньо-професійна програма «Публічне управління та адміністрування»
Рівень вищої освіти другий (магістерський)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри публічного
адміністрування у сфері цивільного
захисту

_____ Сергій МАЙСТРО

" ___ " _____ 2024 р.

З А В Д А Н Н Я
ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

КОЛОМОЄЦЬ Максим Олександрович

1. Тема роботи: «Державна політика розвитку людського капіталу в Україні»
керівник роботи Майстро Сергій Вікторович, д.держ.упр., професор
затверджені наказом НУЦЗУ від «05» березня 2024 р. № 40/88.
2. Строк подання здобувачем вищої освіти роботи: 06 травня 2024 р.
3. Вихідні дані до роботи: Закони України, Укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, програмні документи державних органів України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, монографії і статті українських і зарубіжних авторів, особисті дослідження автора.
4. Зміст кваліфікаційної роботи: узагальнено теоретичні підходи до визначення сутності державної політики розвитку людського капіталу; виявлено особливості державної політики розвитку людського капіталу в різних країнах; охарактеризовано сучасний рівень та визначено результативність державної політики розвитку людського капіталу в Україні; з'ясовано проблеми і суперечності формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні; обґрунтовано концептуальні засади стратегії формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні; визначено напрями удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень):
рис. 1.1. Система державної політики розвитку людського капіталу; рис. 2.1. Відповідність

внутрішнього валового продукту на душу населення показникам повної освіти та повноцінного здоров'я; рис. 2.2. Державно-приватне партнерство, як інструмент державної політики розвитку людського капіталу; рис. 3.1. Антикризова стратегія розвитку людського капіталу залежно від стадії економічного циклу.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Майстро С.В. завідувач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту		
2.	Майстро С.В. завідувач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту		
3.	Майстро С.В. завідувач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту		

7. Дата видачі завдання «11» березня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапу	Строк виконання етапу	Примітка
1.	Підбір джерел інформації, обґрунтування вибору дослідницьких методик	09.03.2024 р.	
2.	Оформлення бланку завдання	11.03.2024 р.	
3.	Підготовка розгорнутого плану кваліфікаційної роботи	14.03.2024 р.	
4.	Опрацювання теоретичного матеріалу за темою, підготовка 1 розділу роботи	25.03.2024 р.	
5.	Обробка емпіричних і статистичних даних, підготовка 2 розділу роботи	05.04.2024 р.	
6.	Узагальнення рекомендацій щодо вирішення досліджуваної проблеми, підготовка 3 розділу роботи	15.04.2024 р.	
7.	Відправлення кваліфікаційної роботи на рецензування	29.04.2024 р.	
8.	Представлення завершеної кваліфікаційної роботи на допуск до захисту	06.05.2024 р.	
9.	Захист кваліфікаційної роботи	15.05.2024 р.	

Здобувач вищої освіти

_____ (підпис)

Максим КОЛОМОЄЦЬ

Керівник роботи

_____ (підпис)

Сергій МАЙСТРО

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи

КОЛОМОЄЦЬ Максим Олександрович

тема: «Державна політика розвитку людського капіталу в Україні».

Спеціальність (освітньо-професійна програма): 281 «Публічне управління та адміністрування» (публічне управління та адміністрування)

Ключові слова: публічне управління та адміністрування, державна політика, людський капітал, державна політика розвитку людського капіталу.

Об'єкт дослідження: державна політика розвитку людського капіталу.

Предмет дослідження: формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Мета роботи: обґрунтування теоретичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо напрямів удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

СТИСЛИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі до кваліфікаційної роботи обґрунтовано актуальність теми, визначено об'єкт і предмет дослідження, описано основні наукові результати їх практичну цінність.

Відповідно до проблематики дослідження, виконано такі завдання:

- узагальнено теоретичні підходи до визначення сутності державної політики розвитку людського капіталу;
- виявлено особливості державної політики розвитку людського капіталу в різних країнах;
- охарактеризовано сучасний рівень та визначено результативність державної політики розвитку людського капіталу в Україні;
- з'ясовано проблеми і суперечності формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні;
- обґрунтовано концептуальні засади стратегії формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні;
- визначено напрями удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Рік захисту кваліфікаційної роботи – 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	10
1.1. Сутність та зміст поняття «людський капітал».....	10
1.2. Розвиток людського капіталу як об'єкту державної політики.....	19
1.3. Науково-теоретичні засади державної політики розвитку людського капіталу.....	30
РОЗДІЛ 2. ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	40
2.1. Оцінка результативності державної політики розвитку людського капіталу в Україні.....	40
2.2. Державно-приватне партнерство як інструмент державної політики розвитку людського капіталу.....	50
2.3. Проблеми і суперечності формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу.....	59
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	69
3.1. Концептуальні засади стратегії формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні.....	69
3.2. Напрями удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні.....	81
ВИСНОВКИ.....	93
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	96

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасний вектор суспільних трансформацій в глобальному вимірі націлений у напрямку посилення вимог до медицини, освіти та науки, зростання соціальних потреб, посилення інноваційності господарювання, екологічно безпечного та енергоощадного виробництва, наукоємних технологій, високих вимог до трудових ресурсів тощо. Подальший розвиток України, як конкурентоспроможного учасника світових економічних відносин вимагає інтенсифікації інноваційних процесів, інтелектуалізації праці, надання провідної ролі високотехнологічним сферам господарювання.

Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року передбачають: подолання бідності; забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці; забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх; сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям; скорочення нерівності.

Всі зазначені вище аспекти мають безпосереднє відношення до розвитку людського капіталу і вимагають формування та реалізації відповідної державної політики, що й обумовлює актуальність дослідження, структурну його побудову, наукове і практичне значення.

Теоретико-методологічним підґрунтям дисертаційного дослідження стали наукові праці з актуальних проблем державного управління таких вчених, як: Л. Антонова, В. Бакуменко, М. Білинська, К. Ващенко, О. Дацій, С. Домбровська, І. Драган, Ю. Древаль, В. Воротін, О. Крюков, М. Латинін, І. Лопушинський, С. Майстро, І. Парубчак, П. Покатаєв, А. Ромін, О. Радченко, В. Сиченко, Ю. Ульяновченко, Е. Щепанський та інші.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних положень і розробка практичних рекомендацій щодо напрямів удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Досягнення даної мети обумовило необхідність вирішення наступних завдань:

Для досягнення мети визначені такі завдання:

- узагальнити теоретичні підходи до визначення сутності державної політики розвитку людського капіталу;
- виявити особливості державної політики розвитку людського капіталу в різних країнах;
- охарактеризувати сучасний рівень та визначити результативність державної політики розвитку людського капіталу в Україні;
- з'ясувати проблеми і суперечності формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні;
- обґрунтувати концептуальні засади стратегії формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні;
- визначити напрями удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Об'єктом дослідження є державна політика розвитку людського капіталу.

Предметом дослідження є формування та реалізація державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Методи дослідження. Теоретичну та методичну основу дослідження складають фундаментальні положення теорії державного управління, гуманітарних та соціальних наук, наукові праці українських та зарубіжних вчених з питань формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

В межах дослідження використано *системний підхід*, окрім того, у роботі застосовувались методи, які використовуються як на емпіричному, так і теоретичному рівнях, а саме: *логіко-семантичний* – для поглиблення

понятійного апарату та визначення сутності та змісту державної політики розвитку людського капіталу; *порівняльного аналізу* – для дослідження методичних підходів, концепцій, розробок і пропозицій провідних українських та зарубіжних вчених та виявлення закономірностей, відмінностей, особливостей, спільних характеристик державної політики розвитку людського капіталу в різних країнах; *системно-аналітичний* – для аналізу законодавчих актів та інших нормативних документів щодо особливостей державної політики розвитку людського капіталу в Україні; *логічного моделювання та конструювання* – для класифікації чинників зовнішнього і внутрішнього середовища, що впливають на державної політики розвитку людського капіталу в Україні; *аналізу та синтезу* – для оцінки динаміки та результативності державної політики розвитку людського капіталу в Україні; *абстрактно-логічний* – для узагальнення теоретичних положень, встановлення причинно-наслідкових зв'язків і формування висновків та пропозицій.

Інформаційними джерелами дослідження стали закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, нормативно-правові документи Міністерств і відомств, програмні документи державних органів України, офіційні матеріали Державної служби статистики України, монографії та статті фахівців та науковців, особисті дослідження автора.

Наукова новизна одержаних результатів дослідження полягає в обґрунтуванні теоретичних положень та науково-практичному обґрунтуванні напрямів удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні. Наукова новизна результатів дослідження конкретизується в таких положеннях:

удосконалено:

– науково-теоретичні підходи щодо перспектив розвитку та шляхів трансформації системи державного регулювання формування та розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України, що полягають у необхідності: законодавчих та нормативно-правових змін в цій сфері;

впровадження інформаційно-комунікаційних технологій; техніко-технологічної модернізації сфери освіти та охорони здоров'я, залучення громадянського суспільства в процеси прийняття та реалізації важливих державно управлінських рішень різного рівня з метою посилення їх публічного характеру шляхом: структурної трансформації на користь сфер з найвищим рівнем капіталізації людського потенціалу; переходу до стратегій інвестування у самозростання людських активів; помірковане посилення висхідної трудової та соціальної мобільності населення; концептуальне оновлення освітньої системи та системи охорони здоров'я (розвиток Е-медицини); проведення політики інклюзивного розвитку;

дістали подальшого розвитку:

– понятійно-термінологічний апарат теорії публічного управління та адміністрування, що передбачає тлумачення поняття «державна політика розвитку людського капіталу», як сукупності принципів, функцій, форм, методів, механізмів, інструментів та способів їх застосування суб'єктом політики по відношенню до об'єкта політики з метою впливу на процеси і умови розвитку людського капіталу для забезпечення сталого інвестиційно-інноваційного розвитку держави та підвищення рівня життя населення в умовах існуючих викликів та загроз сьогодення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в узагальненні та доповненні існуючих знань, теоретико-методичних підходів щодо обґрунтування напрямів удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні в сучасних умовах.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Сутність та зміст поняття «людський капітал»

В умовах глобалізації національних економік і реалізації заходів, спрямованих на досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР) ключовим фактором соціально-економічного зростання будь-якої країни є формування високорозвиненого та конкурентоспроможного людського капіталу.

Цілі сталого розвитку є невід'ємною частиною Порядку денного до 2030 року, що є офіційною декларацією, прийнятою членами ООН і є глобальним планом дій для досягнення стійкості у всіх країнах. Уряд України, поряд з урядами багатьох інших держав, узяв на себе зобов'язання щодо реалізації ЦСР із огляду на національні особливості, можливості й рівні розвитку, враховуючи національні стратегії та пріоритети. Серед 17 визначених ЦСР, до цілей, спрямованих на формування та розвиток людського капіталу, належать такі: ціль 3 – «Міцне здоров'я і благополуччя», ціль 4 – «Якісна освіта» та ціль 8 – «Гідна праця та економічне зростання». Дотичними до окресленої проблеми також є цілі, які передбачають підвищення базових стандартів життя, досягнення соціальної рівності та сприяння справедливому соціальному розвитку: ціль 1 – «Подолання бідності» і ціль 10 – «Скорочення нерівності» [23].

Тому подальший розвиток України, як конкурентоспроможного учасника світових економічних відносин вимагає інтенсифікації інноваційних процесів, інтелектуалізації праці, надання провідної ролі високотехнологічним сферам господарювання, активної діяльності на ринку інтелектуальної власності. У цих умовах особливої актуальності набувають питання розвитку людського капіталу та ефективного його державного

регулювання в контексті необхідності забезпечення сталого розвитку України.

Питання дослідження теорії людського капіталу розглядалися у роботах М. Армстронга, Г. Беккера, У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Шульца та інших. Розширили теорію людського капіталу у своїх наукових працях О. Амосов, О. Грішнова, А. Дегтяр, С. Курганський, Д. Мельничук, А. Пакуліна, Е. Пелінеску, В. Смірнов, А. Чухно, С. Шао, П. Юхименко, Л. Янг та інші.

Проте, питання дослідження ролі держави в формуванні людського капіталу в сучасних умовах, коли знання та інновації є визначальним фактором економічного зростання суб'єктів господарювання і країни в цілому, поки що залишаються недостатньо дослідженими.

Для розробки і прийняття правильних економічно виважених державних управлінських рішень необхідне глибоке розуміння теоретичних аспектів поняття «людський капітал».

Роздуми, які відображали основні підходи до розуміння сутності дефініції «людський капітал» можна відслідковувати у окремих середньовічних працях, більш близького до сучасного сприйняття його слід шукати у класичних економічних дослідженнях.

У XVIII столітті А. Сміт почав у власних роботах розмірковувати щодо основних ризиконцепції людського капіталу, підкреслюючи необхідність понесення витрат індивідом, аби отримати здібності, які можливо капіталізувати особистістю [51].

У роботі «Дослідження про природу і причини багатства народів» А. Сміт розвиває уявлення У. Петті про важливість здібностей людини, створює вчення про «людський капітал», що передбачає розуміння в якості людського капіталу різноманітних здібностей, знань і вмінь, якими людина володіє і розпоряджається у власних інтересах [27].

Економісти Чиказької школи у 60-х роках ХХ ст. детально опрацювали тематику розробки теорії людського капіталу, яка була пов'язана з

теоретичними дослідженнями сфери освіти [53].

Лідер Чиказької школи Т. Шульц наголошував на необхідності врахування вроджених і набутих навичок та інвестування в них для розширення та формування людського капіталу. Зазначеним дослідником розглянуто людський капітал в розрізі розвитку знань і здібностей на основі освіти, підвищення кваліфікації, покращення здоров'я і накопичення економічної інформації, що потребує постійних інвестицій [55].

Т. Шульц, розглядаючи людський капітал [53], пояснює його як отримані навички та знання, таким чином розрізняючи некваліфіковану та кваліфіковану працю. Він доводить, що інвестиції в людський капітал дозволяють у довгостроковій перспективі посилювати економічний розвиток, який тісно пов'язаний з динамічністю використання нових інформаційно-комунікативних технологій [56].

Г. Беккером розроблено теоретичні основи для прийняття рішення щодо інвестицій у людський капітал [46]. Вчений вважав існуючий у індивіда запас знань, навичок, мотивацій людським капіталом, у який можливо інвестувати за рахунок освіти, накопичення виробничого досвіду, охорони здоров'я, мобільності, пошуку інформації [27].

У економічному словнику [53] людський капітал розглядається як економічна категорія, а саме: навички, здібності та вміння людини, які дозволяють отримувати дохід. Всесвітній банк [61] вважає людський капітал продуктивною здатністю людей, що привносить в економічне виробництво. У доповіді ОЕСР 1998 р., визначено, що людський капітал є знаннями, навичками, вміннями й іншими якостями, втіленими в людях і значущими для економічної діяльності. В іншій (більш пізній) доповіді людський капітал визначали як знання, навички, вміння та інші якості, втілені в людях, та спроможні забезпечити особисте і соціально-економічне благополуччя [51].

Існує визначення людського капіталу, як людського фактору в організації; поєднання інтелекту, вмінь та досвіду, що надає організації

відповідного характеру. Людські елементи організації здатні до навчання, змін, інновацій та забезпечують творчий імпульс, який при необхідній мотивації може забезпечити довгострокове виживання організації [47].

М. Армстронг визначає людський капітал як знання та вміння, що створюються, підтримуються та використовуються людьми [45].

Людський капітал, на думку О. Грішнєвої, як економічна категорія визначає сукупність сформованих і розвинених за рахунок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації людей, які задіяні в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці, впливаючи на зростання доходів свого власника і національного доходу [71].

На думку А. Пакуліної, людський капітал можливо розуміти як форму реалізації продуктивних сил людини постіндустріальної стадії розвитку суспільства з соціально-орієнтованою економікою інноваційного типу [25].

С. Шао та Л. Янг [57] підкреслюють первинну роль людського капіталу в економічному розвитку в рамках природно-ресурсної залежності. Е. Пелінеску [59] знаходить позитивний істотний взаємозв'язок між ВВП на душу населення та інноваційним потенціалом людського капіталу, про що свідчить кількість патентів та кваліфікація працівників. У дослідженні [55] виявлено, що людський капітал та динаміка виробничої спеціалізації країн є вирішальними факторами економічного зростання.

Отже, науковцями доведено, що «людський капітал має прямий позитивний істотний вплив на економічний розвиток та опосередковує вплив інституційної якості на економічний розвиток [46]».

Аналіз поглядів щодо визначення людського капіталу вирізняє декілька підходів на мікроекономічному рівні: економіка бізнесу розглядає людський капітал як фактор виробництва, управлінське бачення людського капіталу характеризує його як діловий актив (ресурс), який становить частину ринкової вартості підприємства. В макроекономічному підході людський капітал розглядається одним із виробничих факторів, що створюють економічне зростання [53]».

Роль людського капіталу в економічному зростанні визначається здійсненням структурних змін, які якісно розвивають суспільство [53]. Враховуючи сучасний інноваційний напрям розвитку, змінюється стиль трудової діяльності, зростає роль освіти, творчості, діалогу та кооперації [48].

Застосовуючи метод єдності історичного та логічного, можливо стверджувати, що людський капітал є результатом якісно нового характеру та рівня розвитку продуктивних сил, суттєвих змін структури суспільного виробництва, утвердження інформаційного (постіндустріального) суспільства на основі знань [43].

Розвиток освіти та підвищення кваліфікації є мультиплікатором, що підсилює економічне зростання. При цьому, «формування людського капіталу в контексті сучасних умов ринкової економіки набуває нових особливостей, а саме: 1) безперервність навчання та нерозривний зв'язок освіти з виробничою діяльністю людини (протягом всього періоду праці); 2) здатність творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації нових ноу-хау; 3) розвиток інноваційної економіки обумовлює вимоги безперервного навчання та елементів творчості не лише окремих працівників, а й цілих колективів підприємств, фірм та організацій [4]».

Існують різні класифікації складових людського капіталу.

Так, С. Курганський вирізняє у людському капіталі наступні елементи [16]: інтелектуальний капітал (освітній, знаннєвий, науковий, інноваційний компоненти); капітал підготовки на виробництві (кваліфікація, компетенція, виробничі навички та досвід); капітал здоров'я; капітал міграції; капітал підприємницької діяльності; інші види («соціальний капітал», «творчий капітал», «капітал культури» і т.д.). О. Грішнова до складу досліджуваного активу відносить знання, професійну підготовку, здоров'я та мотивованість людини [4].

На увагу заслуговує також питання класифікації видів людського капіталу. Грішнова О. [70] пропонує в теоретичному аспекті розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями: на особистісному рівні – як

знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду і завдяки яким вона може надавати цінні виробничі послуги іншим людям; на мікроекономічному рівні – як сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також здобутки підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу; на макроекономічному рівні – як накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка, вся сума людського капіталу всіх підприємств та всіх громадян держави.

Поняття людського капіталу можна трактувати, як сукупність нематеріальних ресурсів, вкладених у фактор праці, які підвищили його продуктивність [50], та включає отримання знань, ідей, навичок та інших «невидимих» активів людей, які можна використовувати для створення економічної цінності [56].

Нормативно-правове визначення та конкретизація поняття «людський капітал» вперше формулюється у Наказі Міністерства промислової політики України «Щодо оцінки інтелектуального капіталу державних науково-технічних установ», де вказана дефініція розуміється, як сукупність знань, навичок, творчих здібностей та спроможність власників і науковців відповідати потребам установи (організації) [26].

За матеріалами Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) людський капітал розуміється як сукупність знань, кваліфікації, навичок та інших якостей людини, які грають важливу роль для господарської діяльності [22].

У сучасних умовах людський капітал характеризується інтелектом, новаторством, схильністю до партнерства та навчальною мобільністю. Людський капітал розвивається впродовж життя завдяки постійним інвестиціям на рівні особистості, підприємства та держави. З точки зору людського розвитку, справжнього прогресу можна досягти, забезпечивши якісну освіту, систему охорони здоров'я та інші сфери людської діяльності, пов'язані з людським розвитком [21].

Людський капітал є головним генератором розвитку потенціалу регіонів, а отже, стабільного зростання економіки країн, що розвиваються. Розвиток якісної соціальної, транспортної та інженерної інфраструктури відіграє ключову роль у формуванні високоякісного людського капіталу. До неї належать: житло, дитячі садки, школи, університети, лікарні, спортивно-розважальні комплекси, культурні об'єкти, транспорт, енергетичні об'єкти, комунальні мережі, які роблять життя людини повноцінним та якісним [38].

Слід зазначити, що такі науковці, як Казмалова О.Н., Короленко Р.В., Васильєв І.В., Ільченко І.Н., Клімов С. М. викремлюють основні складники людського капіталу і визначають певну його структуру (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Структура людського капіталу

Автор	Основні складники
Короленко Р. В. [15].	Інтелект, здоров'я, знання, якість життя, навчання, досвід, культура
Васильєв І.В. [40]	Біологічний капітал, капітал освіти, капітал здоров'я, капітал сім'ї, капітал виробничої підготовки, капітал культури.
Казмалова О.Н. [13]	Фізичний капітал, інтелектуальний капітал, соціальний капітал, якість життя, мотиваційна компонента, капітал міграції
Ільченко І. Н., Арустамян Г. Н. [12]	Капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал
Клімов С. М. [14]	Біофізичний капітал, інтелектуальний капітал, соціальний капітал
Носик О. М. [24]	Капітал здоров'я, освітній, професійного навчання, інформаційний, культурний, капітали мобільності і родинного виховання, інтелектуальний, трудовий, організаційно-підприємницький, соціальний капітали

При цьому слід зазначити, що відтворення індивідуального людського капіталу передбачає відповідні процеси його формування, накопичення та реалізації (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Відтворення індивідуального людського капіталу як єдність життєвих циклів людини та інвестицій у її розвиток [22]

Стадії життєвого циклу індивідуального людського капіталу	Стадії життєвого циклу людини як носія людського капіталу [7]	Стадії обороту інвестицій у формування людського капіталу	Стадії обороту інвестицій у накопичення та реалізацію людського капіталу
Формування	Зародження	Вкладення	–
	Елементарний розвиток		
	Базовий розвиток		
Професіоналізація			
Накопичення	знань	Повернення – віддача	Вкладення – повернення – віддача
	Практична діяльність		
Реалізація: у продуктивній діяльності та доходах від неї; у пасивному доході	Старіння	Віддача	Віддача

Отже, враховуючи вищенаведене, слід зазначити, що людський капітал, як наукова дефініція – це багаторівнева сукупність взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих компонентів, кожному з яких відповідає певний вид інвестування (в освіту, професійну підготовку, підтримку і зміцнення здоров'я, культурний розвиток та формування інших якісних рис усього населення).

Отже, розгляд сутності, змісту та структури поняття «людський капітал» дозволяє зробити висновок, що він має прямий вплив на економічне зростання за рахунок продуктивності та інноваційності освічених людей, що

призводить до створення нових продуктів.

Людський капітал сприяє впровадженню технологій за рахунок поглинання ідей та імпорту обладнання. Вплив людського капіталу на зростання ВВП посилюється, коли наукомісткі галузі, що виробляють товари з доданою вартістю, набувають важливого значення в складі економіки, що сприяє сталому розвитку країни в цілому.

Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора відносин у системі «людина-організація-суспільство-держава». Ці функції реалізуються як через уведення в дію законодавчих, нормативних актів, прийняття державних програм щодо формування і розвитку інноваційно орієнтованого людського капіталу, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо. Держава має створювати сприятливі умови для формування та раціонального використання інтелектуального капіталу, активізації інноваційної діяльності населення.

Отже, дослідження підходів до теорії людського капіталу в контексті інноваційного шляху розвитку та впровадження економіки знань доводить актуальність сучасного розуміння людського капіталу як рушійної сили економічного зростання. При цьому процеси формування та розвитку людського капіталу потребують оперативного втручання держави та їх врегулювання.

Таким чином, нові підходи до розуміння поняття «державна політика» розвитку людського капіталу вимагають пошуку оптимального співвідношення дії ринкових регуляторів, державного регулювання й соціального контролю, удосконалення існуючих механізмів (державного регулювання, соціального партнерства, самоорганізації, саморегулювання, стимулювання, мотивації тощо) формування та реалізації інтелектуального потенціалу людини і інноваційних пріоритетів підприємств, галузей, територій, країни в цілому.

1.2. Розвиток людського капіталу як об'єкту державної політики

Реалізація змін у системі державного управління, що спирається на сучасні доктрини сталого розвитку, економіки знань, людиноцентричного підходу, передбачає поглиблення досліджень науки «державне управління». Забезпечення дієвого, ефективного управління потребує розуміння основних способів забезпечення впливу суб'єктів державної влади на відповідні об'єкти. У зазначеному сенсі виокремлюється необхідність дослідження можливостей держави реалізовувати власні функції у сфері формування людського капіталу, пошук нового підходу до державної політики розвитку людського капіталу, в межах якого уряд діятиме як ефективний інвестор, що забезпечує здатність держави до адаптації та розвитку в умовах постіндустріалізації. Кінцевою метою політики сталого розвитку людського капіталу повинна стати соціальна стійкість, як необхідний елемент економічного розвитку, де активну участь братиме держава, власники людського капіталу та його основні «орендарі» (бізнес) [8].

Зупинимось детальніше на сутності «державне регулювання» та його співвідношення із дефініціями «державне управління» та «державна політика». Багато визначень категорії «державне регулювання» наведено у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, присвяченій питанням державного регулювання економіки.

Так, Л. Дідківська, Л. Головка [8] визначають державне регулювання економіки, як систему заходів держави для здійснення підтримуючої, компенсаційної та регулюючої діяльності держави, спрямованої на створення нормальних умов ефективного функціонування ринку та вирішення складних соціально-економічних проблем розвитку національної економіки і всього суспільства. Таке визначення є повним, оскільки розкриває функції, цілі та об'єкти державного втручання в економіку і поведінку громадян.

Дещо по-іншому підходить до визначення терміну С. Чистов [68], який розглядає державне регулювання економіки як систему знань про сутність,

закономірності дії та правила застосування типових методів та засобів впливу держави на хід соціально-економічного розвитку, спрямованих на досягнення цілей державної економічної політики.

Райзберг Б. дотримується поглядів, що державне регулювання економіки спрямовано на досягнення відповідності цільової орієнтації діяльності господарюючих суб'єктів генеральним цілям соціально-економічного розвитку країни, регіонів, галузей, завданням ефективного використання економічного потенціалу, природних ресурсів, охорони довкілля. За його твердженням, сенсу словосполучення «державне регулювання» відповідає його розуміння як зовнішнього управління об'єктом, що доповнює внутрішнє управління. Зазначене регулювання проявляється у вигляді норм, правил, обмежень, заборон, що встановлюються суб'єктами, органами державного управління у формі законів, положень, інструкцій. Державне регулювання доповнює і в той же час обмежує небажану дію ринкових механізмів, вносячи в них направляючий державний початок. Тобто, за допомогою регулювання держава налаштовує господарський механізм на потрібну ноту [29].

Спираючись на вищевикладене, можна стверджувати, що державне регулювання є обмежене державне управління, що поширює свої дії тільки на ту частину функцій управління, яка зумовлена особливою роллю держави як законотворця, контролера, наглядача, представника громадських інтересів.

Схематично систему державного регулювання можливо зобразити через елементи впливу суб'єкта на об'єкт (рис. 1.1), де враховано принципи та ієрархічні рівні. Людський капітал формується на різних рівнях управління: 1) індивідуальний (нанорівень); 2) мікрорівень; 3) мезорівень; 4) національний (макрорівень).

На індивідуальному рівні суб'єктом управління виступає сам носій людського капіталу, тобто людина; на мікрорівні – підприємства різних організаційно-правової форми; на мезорівні – регіональні органи влади; на національному – органи влади [9].



Рис. 1.1. Система державної політики розвитку людського капіталу.

Суб'єктну підсистему державного регулювання формування і розвитку людського капіталу утворює сукупність органів регулювання та організацій. Вони є дуже різноманітні, проте всіх їх можна систематизувати за рівнем

регулювання. За названою ознакою можна виділити три рівні суб'єктів. Перший (вищий) рівень – це органи державного управління, які забезпечують державне регулювання формування і розвитку людського капіталу; другий (середній) рівень – органи місцевого самоврядування; третій (низовий) рівень – громадські організації, спеціалізовані у різних сферах (освіти, культури, міграції, праці та зайнятості, охорони здоров'я, екологічної безпеки, соціального захисту та соціального забезпечення тощо) організації, установи. Об'єктами державного регулювання формування і розвитку людського капіталу є: господарюючі суб'єкти, населення, соціальні групи, інституції, соціально-економічні процеси (суперечності ринків освітніх послуг і праці, попит і пропозиція робочої сили, безробіття; забезпечення відповідних умовжиттєдіяльності населення та ін.); галузі економіки і соціальної сфери; суспільні відносини (наприклад, між працівником і роботодавцем).

Державне регулювання створює умови для діяльності суб'єктів та об'єктів управління в напрямі, який є бажаним для держави і за яким відбуватиметься розвиток системи управління в цілому. Державне управління слід розглядати як певний вид діяльності органів держави, що має владний характер і передбачає насамперед організуючий і розпорядчий вплив на об'єкти управління шляхом використання певних повноважень. Державне регулювання, на відміну від державного управління, застосовується не тільки в межах виконавчої влади і передбачає не тільки вплив на об'єкти управління, а й вплив на суспільне середовище цих об'єктів.

Формування і розвиток «інноваційної моделі України» [27] зумовлюють необхідність створення механізму державного регулювання, який би стимулював науково-технічну діяльність та допомагав би впроваджувати в життя принципи інноваційної політики. Перед державою постають завдання визначення загальних стратегічних орієнтирів інноваційних процесів, їх синхронізації, координації взаємодії різних інститутів при здійсненні інноваційної діяльності, формування єдиного технологічного простору, що забезпечуватиме сумісність інновацій.

Відповідно до ст. 328 Господарського Кодексу України держава здійснює регулювання інноваційної діяльності шляхом [9]: визначення інноваційної діяльності як необхідної складової інвестиційної та структурно-галузевої політики; формування і забезпечення реалізації інноваційних програм та цільових проектів; створення економічних, правових та організаційних умов для забезпечення державного регулювання інноваційної діяльності; створення та сприяння розвитку інфраструктури інноваційної діяльності.

Регіональну інноваційну політику визначають як складову державної інноваційної політики, логічне продовження науково-технічної політики на регіональний вимір, спрямовану на впровадження центральними та регіональними органами державної влади, а також іншими державними організаціями та їх регіональними структурними підрозділами комплексу скоординованих заходів щодо ініціалізації та інтенсифікації інноваційних процесів у регіональній економіці шляхом використання інноваційного потенціалу регіону, підсилення його залученням науково-технологічного потенціалу країни, а також запровадження комплексу економічних, організаційних, науково-технічних та інших заходів для досягнення сталого розвитку регіону інноваційного характеру [57].

Як і будь-яка сфера, сфера розширення людських можливостей, вибору та свободи потребує управлінського впливу. На мезо- та макрорівнях управлінський вплив функціонально характеризується терміном «державне регулювання», що передбачає впорядкування, ліквідацію відхилень, збоїв, недоліків за рахунок регуляції різного роду урядових і неурядових органів, а також низки інститутів, механізмів, інструментів. Управлінський вплив на субрегіональному, регіональному та мегарівні здійснюється у рамках міжнародних угод та членства у міжнародних організаціях, що обумовлює гармонізацію економічної діяльності національних суб'єктів відповідно до наднаціональних норм, вимог, правил, зазвичай економічних важелів (націоналізація, кредитування, пільги, податкові зміни, субсидії тощо). На

цих рівнях регулювання збагачується координаційним впливом. На глобальному рівні головними координаторами постають міжнародні організації, насамперед системи ООН [32].

На низових рівнях (за винятком індивідуально-групового) управлінський вплив передбачає повне охоплення управлінським інструментарієм із застосуванням функцій, методів, принципів, управлінських рішень. На індивідуальному рівні – це самоуправління, самоменеджмент, самоорганізація. На сімейному рівні – це управління родиною, ведення домашнього господарства, родинна самозайнятість. На мікрорівні управління РЛР стосується організацій, і його здійснюють власники (бізнесмени, підприємці та утримувачі акцій, які шукають ідеї, проєктують компанії, створюють, розвивають, продають або ліквідують їх) та менеджери (наймані керівники, які цілеспрямовано впливають на окремих виконавців і колектив у цілому в межах своїх повноважень для досягнення визначених цілей і забезпечення позитивних результатів функціонування системи) [32].

У найбільш загальному вигляді «регулювання РЛР» можна визначити, як застосування суб'єктами регулювання методів і засобів впливу на людські ресурси з метою залучення їх до соціально-економічної діяльності, створення середовища, в якому люди можуть повністю реалізувати свій потенціал, вести продуктивне, творче життя відповідно до їх потреб та інтересів. Воно є системним явищем і має внутрішню структуру. Елементами структури системи регулювання РЛР є три підсистеми: суб'єкти регулювання РЛР; об'єкти регулювання РЛР; механізми регулювання РЛР.

Кожна з підсистем має свій зміст і свою внутрішню структуру. Суб'єктну підсистему утворює сукупність органів регулювання та організацій. Вони є дуже різноманітні, проте усіх їх можна систематизувати за двома ознаками: перша ознака – це рівень регулювання; друга – характер функціональних повноважень.

За першою ознакою можна виділити три рівні суб'єктів РЛР.

Перший (вищий) рівень – це органи державного управління, які забезпечують державне регулювання РЛР; другий (середній) рівень – органи муніципального управління (в Україні – органи місцевого самоврядування); третій (низовий) рівень – соціальне підприємництво, громадські організації, територіальні громади, комерційне підприємництво, спеціалізовані у різних сферах (освіти, культури, міграції, праці та зайнятості, охорони здоров'я, екологічної безпеки, соціального захисту та соціального забезпечення тощо) організації, установи, фірми, домогосподарства і сама людина.

Суб'єкти першого (вищого) рівня РЛР, порівняно з суб'єктами інших двох рівнів, мають більш різноманітну компетенцію. Це дає змогу провести групування окремо для них. Тут можна виділити три групи: 1) органи законодавчої влади, що формують правове поле для регулювання РЛР; 2) урядові органи, які на практиці реалізують регуляторні функції держави у сферах соціально-трудових відносин (професійної підготовки та перепідготовки, профорієнтації та працевлаштування), освіти, охорони здоров'я, культури, міграції та ін.; 3) органи прокурорського нагляду та судочинства, що здійснюють державний контроль за додержанням законодавства та вирішують спори у сферах праці та зайнятості, охорони здоров'я, освіти, культури тощо.

За другою ознакою – характером функціональних повноважень, – суб'єкти регулювання РЛР можна об'єднати в три групи. Перша група – це органи загальної компетенції. Такою компетенцією в Україні володіють вищі органи державної влади – Глава держави, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України. Функції загальної компетенції щодо регулювання РЛР властиві також Міністерствам (соціальної політики України, охорони здоров'я України, освіти і науки України, культури України та ін.); органам прокурорського нагляду та судочинства, державним адміністраціям областей, районів, органам місцевого самоврядування.

Друга група суб'єктів регулювання – це організації (установи, фірми) різних форм власності й організаційно-правових форм створення, які

спеціалізуються на наданні послуг в області охорони здоров'я, освіти, соціального захисту населення, культури, фізичної культури і спорту, житлово-комунального обслуговування, міграції, праці та зайнятості, забезпечення правового порядку і безпеки громадян, підтримки сім'ї, материнства і дитинства (центри Державної служби зайнятості, Центри соціальних служб для молоді, Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин Мінсоцполітики України, Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Мінсоцполітики та НАН України, Інститут підвищення кваліфікації кадрів Державної служби зайнятості України, центри професійної підготовки й перепідготовки кадрів, кадрові агентства та інші). З одного боку, вони допомагають державним органам регулювати процеси зайнятості, міграції, освіти та ін. та підконтрольні їм, з іншого боку, – надають послуги (наприклад, безробітним та іншим категоріям населення). Діяльність таких організацій носить допоміжний, обслуговуючий характер, тому їх доцільно називати організаційною інфраструктурою державного регулювання РЛР.

Організаційна інфраструктура являє собою мережу державних і недержавних установ і організацій, що сприяють РЛР. Важливими суб'єктами організаційної інфраструктури є територіальні громади, домогосподарства, підприємницький сектор, громадські організації, сама людина.

У нинішніх умовах спостерігаються процеси децентралізації в забезпеченні людського розвитку, ключову роль в них починає грати такий інститут громадянського суспільства, як територіальна громада. Побудова демократичного суспільства вимагає безпосередньої участі в цьому процесі людей, що мешкають на певній території (територіальній громаді). Громада стає не лише розпорядником фінансових ресурсів місцевих бюджетів, але несе відповідальність за напрями використання коштів. За кошти територіальних громад фінансуються шкільна освіта і територіальні установи

охорони здоров'я. Тому зростання компетентності і відповідальності жителів територіальної громади за власне майбутнє є однією із складових забезпечення людського розвитку.

У межах домогосподарства основною формою інвестування у людський потенціал є інвестиції у дітей, а центральна роль у накопиченні людського потенціалу у дітей відводиться батькам. Рішення щодо обсягу та напрямів інвестицій приймаються ними на основі системи їх переконань, вподобань з урахуванням часових, бюджетних обмежень. Наприклад, у разі наявності у батьків більш високого рівня освіти й доходу, довгострокових та близьких взаємозв'язків зі своїми дітьми, невеликої кількості останніх, можна з більшим ступенем ймовірності очікувати зростання ефекту від вкладень у розрахунку на одну дитину [7].

Інвестиції у дітей тісно пов'язані з міжгенераційною та інтрагенераційною мобільністю. З одного боку, успадкований статок впливає на нерівність майбутніх поколінь, а класова позиція індивіда задається випадковістю народження: найчастіше класовою приналежністю батька, а в останні десятиліття гендерної лібералізації враховується ще і класова позиція матері [19].

З іншого боку, у сучасних суспільствах ключовим механізмом процесів соціальної стратифікації виступає освіта. Рівень досягнутої людиною освіти значною мірою визначає її статус зайнятості, соціальний клас, дохід, спосіб життя, стан здоров'я, вибір шлюбного партнера [25].

Тому інвестиції батьків в освіту дитини безпосередньо впливають на можливості висхідної інтрагенераційної мобільності. Таким чином, батьківська сім'я являє собою не тільки стартову соціальну позицію, точку відліку, але і ресурс, що зумовлює майбутні параметри професійно-класової та освітньої траєкторій руху індивіда у стратифікованому і диференційованому соціальному просторі [15].

До суб'єктів управління людськими ресурсами слід віднести також підприємства, професійні спілки та асоціації, підприємницькі структури,

трудо́ві колективи та ін.

В умовах планової економіки підприємства були головними ініціаторами соціального інвестування. Підприємства здійснювали соціальне інвестування, щоб забезпечити зростання мотивації працівників до підвищення продуктивності праці. Згодом держава компенсувала підприємствам ці витрати на соціальні цілі. У нинішніх умовах, підприємства менше інвестують з метою людського розвитку, а покладаються в основному на введenu систему загальнообов'язкового державного соціального страхування. Але успішними стають ті підприємства, які мають висококонкурентних фахівців розумової праці, які відрізняються високою мобільністю. У них є власні засоби виробництва - знання. Вони прагнуть постійно підвищувати кваліфікацію. Вони хочуть бачити результат своєї діяльності [23].

Саме ці обставини примушують підприємства здійснювати капіталовкладення в розвиток здібностей людини, тобто розвиток суспільства, щоб вижити в умовах глобальної конкуренції.

На особливу увагу заслуговує діяльність громадських організацій як суб'єкта людського розвитку. У багатьох випадках ці об'єднання виникли в результаті скорочення витрат на соціальні цілі, а їх головним завданням стало об'єднання обмежених фінансових ресурсів держави з приватними і забезпечення більшої ефективності їх використання. Зараз назріла необхідність забезпечити систему взаємодії органів влади (держави) з цими організаціями - передусім, щоб залучити їх до роботи на цілі людського розвитку. Вони зосереджують свою увагу на певних соціальних групах і найуразливіших категоріях населення, щоб вирішити невідкладні для них проблеми. Громадські організації виступають не лише ініціаторами реалізації громадських проектів, але і безпосередніми їх виконавцями [23].

Використання досягнень економіки з метою розвитку людських ресурсів в Україні вимагає не лише фінансової, але й методичної, управлінської, технічної і інших видів допомоги. Саме її отримує держава від

міжнародних організацій, які стали інвесторами людського розвитку в Україні. Покладаючись на їх досвід, в державі формують основи стійкого партнерства державних органів влади, інститутів громадянського суспільства, бізнес-структур і міжнародних організацій на всіх рівнях з метою покращення якості життя уразливих верств населення, переважно в сільській місцевості за рахунок поліпшення якості соціальних послуг і полегшення доступу до них; розвивати потенціал громад у вирішенні гострих соціальних проблем на місцевому рівні, сприяти реформуванню соціальної сфери шляхом створення ефективних моделей соціальних послуг і вдосконалення стратегії їх адресності [44].

Оскільки людський потенціал невіддільний від свого власника, процес розвитку абсолютно неможливий без безпосередньої активної участі самої людини. Держава, суспільство мають створювати, по можливості, рівні умови для розвитку всіх громадян, але повнота використання, реалізації цих умов великою мірою визначається зусиллями кожної окремої людини. Це означає, що людина повинна свідомо ставитися до власного розвитку, не «пливти за течією», а планувати свій життєвий шлях, не боятися ставити високі цілі та управляти процесом їх досягнення, постійно докладаючи до цього власних зусиль, і намагатися допомогти в цьому іншим. Утримансько-очікувальна позиція є абсолютно неприйнятною, і зводить нанівець усі зусилля з боку держави, суспільства, громади [18].

Отже, забезпечення умов для досягнення цілей розвитку людського капіталу не лише викликає розширення кола суб'єктів, а обумовлює модифікацію їх повноважень і механізмів державного регулювання. Протягом людського життя вищеназвані суб'єкти виконують функції інформування, виховання, мотивації, формування ставлення до певних видів діяльності, сприяння або протидії реалізації людиною окремих потреб, інколи навіть усупереч розвитку особистості. Суб'єкти державної політики можуть сприяти людському розвитку, або навпаки, гальмувати його, що потребує поглибленого дослідження феномену «людського капіталу».

1.3. Науково-теоретичні засади державної політики розвитку людського капіталу

Вибудовування різних управлінських моделей, які передбачають, поряд із зростанням ВВП, підвищення якості життя, рівня людського розвитку, все більше уваги приділяє питанням дослідження людського капіталу, як одного з основних елементів майбутнього інноваційного світу. Враховуючи багатоаспектність реалізації завдань щодо формування, накопичення та використання людського капіталу, виникає потреба ефективного управління зазначеним процесом на рівні держави. В міру поступового зменшення ролі та результатів існуючих моделей соціально-економічного розвитку країни, науковці все глибше намагаються дослідити можливості людських ресурсів, впливу на них держави, а звідси – і необхідність формування системи державного регулювання формування та розвитку людського капіталу з метою досягнення необхідних суспільних цілей.

Пріоритетами державного регулювання сфери розвитку людського капіталу вбачається створення конкурентоспроможної економіки на основі людських здібностей, компетентностей та можливостей; реалізація забезпечення необхідними ресурсами напрямів та сфер, що формують людський капітал; впровадження можливих форм накопичення людського капіталу; формування інноваційного та підприємницького середовища на державному, регіональному та місцевому рівнях. Тобто система державного регулювання передбачає реалізацію механізмів державного регулювання, спрямованих на забезпечення встановлених цілей у сфері розвитку людського капіталу.

Наявність низки проблемних питань, пов'язаних із розвитком людського капіталу передбачає пильну увагу з боку системи державного управління. Сучасні науковці доводять, що вплив суб'єктів державного управління на об'єкт управління реалізується за допомогою дії механізмів формування та реалізації державної політики.

Ускладнення структури та механізму соціально-економічних відносин аргументують необхідність поглибленого вивчення сутності та змісту механізмів державного управління та механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Виходячи з нагальної потреби всебічного дослідження питань, пов'язаних з концепцією людського капіталу, доцільно розглянути підходи до формування механізмів державного управління розвитку людського капіталу в Україні, як складника сучасних концепцій сталого розвитку.

Актуальні питання, пов'язані з дослідженням механізмів державного управління розвитком людського капіталу вивчали такі вчені як П.Галкін, Д.Гонін, Р.Джумаєва, А.Добринін, С. Дятлов, Н.Ішмухаметов, Т.Мухутдінова, М.Пархомчук, О.Солодухіна, А. Ткаченкота інші.

Значимість підвищення ефективності формування і використання людського капіталу визначає необхідність розробки механізму управління цим процесом, який визначається, як сукупність інструментів і способів впливу на людський капітал, що використовують органи державної влади з метою підвищення темпів економічного зростання та інноваційного розвитку [37].

Реалізація механізму управління людським капіталом має сприяти вирішенню завдань щодо створення умов для формування та ефективної реалізації людського капіталу [38].

Управління людським капіталом означає спрямовані дії суб'єктів управління на формування і розвиток елементів людського капіталу, що відповідають інноваційним характеристикам. Управління людським капіталом має виконувати такі основні функції: економічну, соціальну, інноваційну і стимулюючу. Управління людським капіталом обов'язково має включати в себе процеси його формування, реалізації, оцінки та координації [69].

Тому, не випадково, що в системі державного управління важливе місце дослідники приділяють вивченню механізмів державного управління,

відповідно яких є різні наукові підходи до розуміння.

За визначенням В. Малиновського, механізм державного управління є сукупністю засобів організації управлінських процесів і способів впливу на розвиток об'єктів, якими управляють, з використанням відповідних методів управління, спрямованих на реалізацію цілей державного управління [19].

Механізм державного управління – це функціонально й ієрархічно впорядкована система державних і муніципальних органів, організацій, підприємств та установ, яка забезпечується єдністю державної влади, єдиним правовим простором і єдиними принципами діяльності всіх структур, що в неї входять [25].

Під механізмом державного управління слід розуміти систему, яка має на меті досягнення поставлених завдань щодо забезпечення матеріальних і інших важливих потреб суспільства для досягнення економічного ефекту, використовуючи при цьому інструменти державного управління [1].

Обов'язковими складовими механізмів державного управління є: цілі, принципи, функції, методи, інформація, технологія та технічні засоби [36].

Комплексний механізм державного управління може складатися з таких видів механізмів: економічного; мотиваційного; організаційного; політичного; правового [1; 2].

На нашу думку, комплексний механізм державного управління розвитком людського капіталу України являє собою соціально націлене поєднання елементів (функцій, можливостей, ресурсів, інструментів, способів, методів, технологій), шляхом яких суб'єкти управління (органи державної влади) реалізують скоординовану управлінську дію на сукупність чинників формування людського капіталу, які забезпечують його ефективне формування, накопичення, розвиток та використання, для отримання необхідних показників у відповідності до сформульованих завдань та мети.

Фрагмент дії механізму управління людським капіталом відповідно до сфери освіти, що включає етапи, суб'єкти управління, цілі, завдання та рівні управління, представлено в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Взаємодія елементів механізму управління людським капіталом [37]

Етап	Суб'єкт управління	Ціль	Завдання
Розробка стратегічних прогнозів стану структури ринку праці регіону	Органи державної влади	Визначення потреб ринку праці у фахівцях	Отримання достовірних даних про прогнозні значення попиту і пропозиції на ринку праці; розподіл бюджетних місць в освітніх установах з урахуванням отриманих прогнозних значень
Розробка пропозицій і рекомендацій з навчання та бажаного рівня професійної підготовки фахівців	Підприємства та організації, освітні установи всіх рівнів освіти	Підвищення ефективності взаємодії підприємств і освітніх установ	Розробка освітніх стандартів з урахуванням пропозицій підприємств і організацій; поглиблення взаємодії підприємств і освітніх установ
Формування загального людського капіталу з обов'язковим використанням результатів, отриманих на попередніх етапах	Освітні організації всіх рівнів освіти, заклади охорони здоров'я, неформальні інститути, сім'я	Формування загальних знань, умінь і навичок	Накопичення освітнього потенціалу; підготовка фахівців з урахуванням сучасних вимог підприємств і організацій
Використання загального людського капіталу та формування специфічного людського капіталу	Служби зайнятості, підприємства і організації, установи, що здійснюють перепідготовку та підвищення кваліфікації, установи охорони здоров'я, неформальні інститути, сім'я	Підвищення кваліфікації працівників з метою професійного зростання, формування загальних і спеціальних знань і умінь і їх реалізація в професійній діяльності	Реалізація спільного людського капіталу; формування спеціального людського капіталу; створення і збереження робочих місць; оволодіння професією, перепідготовка та підвищення кваліфікації; підтримання рівня життя населення

Таким самим чином можливе визначення елементів механізму державного управління щодо сфери охорони здоров'я, соціального забезпечення, сфери культури, міграційного руху населення, використовуючи галузеві особливості сфери діяльності.

Є думка, що основними елементами механізму формування та ефективного використання людського капіталу можна визначити: демографічно-просторовий, законодавчо-нормативний, бюджетно-фінансовий, соціально-економічний, організаційно-інформаційний, педагогічно-виховний блоки [31].

На нашу думку, можливо виділити наступний склад комплексного механізму державного управління: організаційний, адміністративний, правовий, економічний механізми.

Кульман А. розглядає економічний механізм як потрібний взаємозв'язок, який з'являється між різними явищами в економіці [1].

Окремі дослідники вбачають, що в економічному механізмі поєднуються форми, методи, інструменти, з допомогою яких реалізується управління процесами в економічній сфері [37].

Як інструмент механізму управління людським капіталом розглядають інвестиції в людський розвиток багаторівневого управління людським капіталом, що передбачає витрати різних необхідних форм, направлених на сприяння збільшення продуктивності праці людини та зростання доходів. Порівнюючи інвестування в інші форми капіталу, з інвестиціями в людський капітал, відмічено, що останні є значно вигіднішими як відносно конкретної людини, так і в цілому відносно до суспільства, адже створюють суттєвий щодо обсягу, тривалості часі та інтегральний за характером соціально-економічний ефект [9].

Правовий механізм державного управління можливо розглядати, як поєднану множину правил, норм, елементів, процедур і визначених процесів, які утворюють та структурують системний простір, у якому реалізується політика держави у сфері розвитку людського капіталу [36].

Енциклопедичний словник з державного управління визначає правовий механізм як комплекс взаємопов'язаних юридичних засобів, які об'єктивовані на нормативному рівні, необхідні та достатні для досягнення певної мети [10].

Організаційний механізм – є послідовністю етапів проектування структур, детального аналізу і визначення системи цілей, продуманого виділення організаційних підрозділів і форм їх координації для забезпечення функціонування організаційної системи [14].

Досліджуючи механізми державного управління, слід відзначити, що процеси державного регулювання забезпечуються відповідними механізмами, які мають динамічний характер сукупності певних дій, та підпорядковані встановленій меті, цілям та завданням. В залежності від управлінських процесів змінюються і дія механізмів державного регулювання.

В цілому, науковці підходять до трактування поняття «механізм державного управління» з різних позицій, а саме, як:

1) засіб розв'язання суперечностей явища чи процесу, послідовну реалізацію дій, які базуються на основоположних принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних їй методів управління та спрямовані на досягнення визначеної мети [8];

2) сукупність економічних, мотиваційних, організаційних і правових засобів цілеспрямованого впливу суб'єктів державного управління на їх діяльність із забезпечення узгодженості інтересів учасників державного управління, які взаємодіють [8];

3) штучно створену складну систему, призначену для досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, сукупність правових норм, методи, засоби, інструменти державного впливу на об'єкт управління [31];

4) практичні заходи, засоби, важелі, стимули, за допомогою яких органи державної влади впливають на суспільство, виробництво, будь-яку соціальну систему з метою досягнення поставлених цілей [8].

Більш дискусійною є полеміка у визначеннях соціально-економічного змісту категорії «механізм державного регулювання». Узагальнення наукових підходів до визначення сутності механізму державного регулювання засвідчує, що в основі лежить ідентифікація його як певної системи.

Щоправда зміст її інтерпретується науковцями неоднозначно, а саме:

1) як сукупність форм, методів, засобів впливу та ін. (з погляду В. Карсекіна та ін. [43]);

2) як сукупність певних регуляторів (на думку Л. Дідківської, Л. Головка та ін. [8]);

3) як спосіб (послідовність) дій суб'єкта й набір методів, інструментів тощо, які розв'язують суперечності, що виникають (за свідченням М. Латиніна, О. Комякова та ін. [15]);

4) як заходи (послідовність дій) і засоби, розроблені державою з метою активізації суб'єкта (І. Розпутенко, Ю. Рябцева, Н. Мельтюхова [31]);

5) як систему знань про сутність, закономірності дії та правила застосування типових методів та засобів впливу (С. Чистов, А. Никифоров, Т. Куценко [8]).

Еволюція наукової думки породжує поступовий перехід від дослідження суто економічної сутності людського капіталу до вивчення управлінських аспектів можливості державного впливу на процеси формування, накопичення, використання та розвитку людського капіталу. І в цьому сенсі неможливо применшити роль організаційного та економічного механізмів державного регулювання та використання його можливостей, що має забезпечити процес розвитку людського капіталу шляхом адаптації відповідних форм, методів, інструментів та ресурсів державного регулювання до сучасних вимог суспільного розвитку.

Тому існує нагальна потреба дослідження особливостей організаційного та економічного механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні та можливостей щодо його

удосконалення.

Безперечно встановлені завдання потребують реалізації на рівні держави, що вимагає відповідного забезпечення дієвості механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу. Організаційно-правове забезпечення спирається на удосконалення законодавства, яке регламентує всебічний розвиток сфер, що впливають на формування людського капіталу (закони, постанови, стратегічні документи, програми). В той же час, реалізація правових норм та впровадження стратегій у сфері охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, духовного та фізичного розвитку передбачає застосування організаційно-економічного механізму державного регулювання з метою забезпечення необхідними ресурсами.

Питання, пов'язані з теоретико-методологічними аспектами функціонування організаційного та економічного механізмів державного регулювання широко досліджуються в науковій літературі. Організаційний та економічний механізми розглядаються, як система, в якій є елементи організаційної та економічної дії на процеси управління, де здійснюється цілеспрямоване перетворення впливу управлінських елементів на об'єкт управління. Зазначена система містить підсистеми, пов'язані з управлінням, регулюванням, стимулюванням, координацією, мотивацією [69].

Організаційний механізм має забезпечувати функціонування та дію наявних елементів організаційної системи та організацію взаємодії між вказаними елементами з метою досягти встановлених цілей [26].

В якості методів здійснення економічного механізму слугує ціноутворення, оподаткування, фінансування, кредитування, страхування [39].

Основними інструментами непрямого регулювання є інструменти різних напрямків економічної політики держави (грошово-кредитної, фіскальної, податкової, бюджетної, інвестиційної, інноваційної та амортизаційної їх складових). З економічних важелів регуляторного впливу найбільшого поширення набули заходи фінансової політики; важелі

грошово-кредитної політики; прогнозування, планування і програмування економіки [204].

Фінансування реалізується з бюджетів різних рівнів, фондів, на основі коштів суб'єктів господарської діяльності.

Як основні елементи організаційного та економічного механізму можливо вирізнити елементи демографічно-просторового, законодавчо-нормативного, бюджетно-фінансового, соціально-економічного, організаційно-інформаційного характеру. Сутність організаційного та економічного механізмів розвитку людського капіталу дозволяє в подальшому розробляти та обґрунтовувати критерії та методи оцінки його функціонування, та можливості використання на практиці, що підвищить конкурентоспроможність підприємств та суспільства в цілому [38].

Організаційний та економічний механізми є одним із елементів системи державного регулювання розвитку людського капіталу, які спрямовані на організацію та забезпечення формування, накопичення та використання людського капіталу. Зазначені завдання передбачають створення та реалізацію державою умов для стимулювання економічним інструментарієм сфери освіти, навчання, медичного обслуговування, мобільності, мотивації, захисту навколишнього середовища, культури, інших напрямів і державної політики, відповідно до сфер, які впливають на людський капітал і на зростання.

Одним із головних інструментів організаційного та економічного механізмів державного регулювання є залучення інвестиційних ресурсів. Інвестування в людський капітал схоже на інвестування у фізичний капітал, коли від інвестицій у людський фактор виробництва очікують економічну віддачу. Оскільки людський капітал включає сферу освіти, навчання, медичного обслуговування та інших доповнень до знань та здоров'я, будь-яка політика, що стосується цих сфер, впливає на людський капітал і на зростання [54].

Узагальнюючи думки науковців, можна стверджувати, що

організаційний та економічний механізми державного регулювання розвитку людського капіталу являє собою систему організаційних та економічних засобів (цілей, принципів, завдань, методів, інструментів, форм, важелів і стимулів) цілеспрямованого управлінського впливу суб'єкта регулювання на соціальні інститути та соціально-економічні процеси розвитку людського капіталу, за допомогою яких виконуються взаємопов'язані функції для досягнення поставленої мети і розв'язання суперечностей. Представлене трактування враховує елементну, цільову, функціональну, процесну складові. Відповідно, визначене трактування дозволяє чітко розуміти структуру організаційного та економічного механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу, функціонування якого забезпечить стійке економічне зростання в країні.

Отже, організаційний та економічний механізми державного регулювання формування і розвитку людського капіталу є вкрай важливими, оскільки від ефективності їх реалізації залежить рівень і якість життя населення. Важливо наголосити, що в умовах інноваційного шляху соціо-еколого-економічного розвитку суспільства і переходу до сталого розвитку методологічною основою є системний підхід, який дозволяє об'єднати різні структурні елементи організаційного та економічного механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу, забезпечити узгодження діяльності всіх соціально-економічних інститутів, діяльність яких спрямована на формування і розвиток людського капіталу.

Таким чином, організаційний та економічний механізми державного регулювання розвитку людського капіталу можна визначити, як поєднання елементів організаційного (економічного) впливу в процесі регулювання з метою забезпечення реалізації цільових пріоритетів об'єктом регулювальної діяльності за рахунок методів, важелів, інструментів, способів на основі розробленої державної політики та здійснення функцій планування, організації, мотивації, координації та контролю.

РОЗДІЛ 2.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

2.1. Оцінка результативності державної політики розвитку людського капіталу в Україні

Історичний вектор суспільних трансформацій націлений у напрямі зростання соціальних потреб, посилення інноваційності господарювання, екологічно безпечного та енергоощадного виробництва, наукоємних технологій, високих вимог до трудових ресурсів. Зазначені тенденції привертають увагу дослідників до розгляду проблематики людського капіталу, його природи, джерел формування, відтворення, раціонального використання, механізмів державного управління у сферах, пов'язаних із розвитком людського капіталу. Серед значної кількості методологічних підходів щодо розрахунку людського капіталу можливо виділити концепцію визначення на основі світових рейтингів, в основі яких лежать певні показники, що демонструють розвиток освітньої сфери, охорони здоров'я, стан навколишнього середовища та інші чинники, які безпосередньо вказують на розвиненість сфер формування людського розвитку. Подальша еволюція концепцій щодо вимірювання людського капіталу передбачає дослідження необхідних складників, які впливають на рівень людського капіталу та розроблення адекватних показників, що характеризують аспекти економічних та неекономічних вигод.

Незважаючи на теоретичні обґрунтування, присутні у працях зарубіжних фахівців, результати прикладних досліджень експертів міжнародних організацій, а також напрацювання вітчизняних дослідників щодо питань формування і розвитку людського капіталу, недостатньо

вивченими все ще залишаються питання обґрунтування структурних компонентів та факторів людського розвитку. Зазначена проблематика також вимагає наукового пошуку дієвої методології та дослідження підходів до вимірювання рівня розвитку людського капіталу та складових його формування.

З огляду на зазначене, вкрай важливим є дослідження сучасних підходів до методології оцінки рівня розвитку людського капіталу з допомогою інтегральних рейтингових показників та обґрунтування необхідності змін у державній стратегії розвитку України, зокрема з метою збільшення інвестування в людський капітал.

Розвиток економічних систем інноваційного спрямування спирається на використання людського капіталу. За матеріалами Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) людський капітал розуміється як сукупність знань, кваліфікації, навичок та інших якостей людини, які грають важливу роль для господарської діяльності [54].

В значній мірі розвиток людського капіталу, а саме: реалізація механізмів, спрямованих на посилення безпекових чинників, зростання якості освіти, формування факторів, що впливають на покращення здоров'я, дозволяє досягати економічного зростання та цілей сталого розвитку. Висока якість людського капіталу дає можливість швидкої адаптації до змін в інноваційному середовищі, що надає конкурентні переваги та формує національний дохід за рахунок відповідного мультиплікативного ефекту.

З точки зору джерел, що формують рівень людського капіталу є інвестування в освіту, систему охорони здоров'я та, у пов'язану із забезпеченням останніх, інфраструктуру. Для використання переваг новітніх технологій та пом'якшення виникаючих проблем, країни вимушені беззаперечно інвестувати у власних громадян, забезпечуючи капітальні вкладення у сферу освіти й охорони здоров'я, які є наріжним каменем людського капіталу [61].

Інвестиції в людський капітал передбачають витрати, пов'язані із

розвитком індивіда, спрямовані на удосконалення всебічного розвитку особистості, формуванню професійних компетенцій, продуктивних умінь, що дозволяє отримувати результати як суспільству, так і людині у вигляді доходів. Інвестування в людський капітал включає освітній складник (витрати на всі види освітньої діяльності); заходи щодо охорони здоров'я (витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, поліпшення умов проживання); витрати, пов'язані з мобільністю (міграційні процеси з причин низької продуктивності. Інвестиції у сферу охорони здоров'я та освіти мають найбільший вплив на людський капітал. Причому, за рахунок загальної та спеціальної освіти збільшуються обсяг і якість людського капіталу, а вища освіта впливає на темпи економічного зростання [25].

Спираючись на теоретичні підходи до формування людського капіталу, розробленого фахівцями Організації Об'єднаних Націй, головними компонентами визначено інвестиційний складник; характеристики індивідууму, які забезпечують людський капітал та блага (табл. 2.1). Зазначена концепція лежить в основі сучасних світових рейтингів, які відображають стан та рівень людського розвитку.

Таблиця 2.1

Компоненти та схеми формування людського капіталу
згідно з визначенням ОЕСР [25].

Інвестиції в людський капітал упродовж життя	Людський капітал, втілений в індивідах	Блага, обумовлені інвестиціями в людський капітал	
Виховання дітей	Знання	Економічні	Ринкова діяльність
Освіта			Неринкова діяльність
Виробниче навчання	Навички		Здоров'я
Інформаційне навчання	Вміння	Неекономічні (особистісні)	Суб'єктивний добробут
Охорона здоров'я	Здібності	Неекономічні (соціальні)	Обізнаність громадян
Міграція			Бажання співробітництва

Серед різноманітних підходів до визначення людського капіталу доцільно спинитися на існуючих рейтингових показниках, а саме: Індекс людського капіталу (HCI); Індекс соціального розвитку (SPI); Індекс людського розвитку (HDI) та Рейтинг добробуту (LPI), які, відповідно до власної методології обчислення, з певною вірогідністю демонструють рівень розвитку людського капіталу переважної більшості країн світу.

Індекс людського капіталу – Human Capital Index (HCI) розроблено фахівцями Всесвітнього банку з метою активізації політичних кроків щодо покращення показників, які впливають на формування людського капіталу. Індекс вимірює людський капітал наступного покоління, який визначається як обсяг людського капіталу, що може накопичити народжена сьогодні дитина, враховуючи ризики, пов'язані з неналежною якістю охорони здоров'я та освіти в країні проживання. HCI включає три складники: виживання; очікувана тривалість навчання в школі, скоригована на результати навчання, та стан здоров'я.

Величина Індексу людського капіталу знаходиться в межах від 0 до 1. Значення верхньої і нижньої межі HCI відображають межі невизначеності показника індексу для кожної країни.

Індекс соціального розвитку – Social Progress Index (SPI) є цілісним показником соціального й екологічного розвитку країни, що не залежить від економічних чинників і демонструє рівень соціального розвитку в 149 країнах світу на основі 51 субпоказника. SPI передбачає оцінювання базових людських потреб, добробуту та можливостей. Таким чином, Індекс соціального розвитку є доповненням до економічних індикаторів (наприклад, ВВП), що дозволяє будувати цілісне бачення істинного стану розвитку країн світу. Відповідно до загальної методології визначення SPI, країни поділено від найвищого до найнижчого соціального прогресу на шість груп відповідно до ієрархії на основі їхніх показників індексу соціального прогресу.

Індекс соціального розвитку включає в себе декілька показників, які характеризують основні потреби людини, основи добробуту та можливості.

Під час визначення успіхів країни в галузі соціального прогресу в цьому індексі враховано понад 50 показників, об'єднаних у три основні групи:

1. Основні потреби людини – харчування, доступ до основної медичної допомоги, забезпечення житлом, доступ до води, електрики і санітарних послуг, рівень особистої безпеки.

2. Основи благополуччя людини – доступ до базових знань і рівень грамотності населення, доступ до інформації та засобів комунікації, рівень охорони здоров'я, екологічна стійкість.

3. Можливості розвитку людини – рівень особистих і громадянських свобод, забезпечення прав і можливостей людини приймати рішення і реалізовувати свій потенціал [57].

Розроблений Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) Індекс людського розвитку – Human Development Index (HDI) поєднав у одному показнику інформацію про здоров'я, освіту та доходи людей. HDI слугує надійним інструментом порівняння й основою щодо бачення національних пріоритетів, адже процедура оцінювання передбачає ранжування країн відповідно до трьох компонентів: тривалості життя, освіти (за двома показниками) і валового національного доходу (ВНД) на душу населення [52].

Рейтинг добробуту – Legatum Prosperity Index (LPI) формується британським аналітичним центром The Legatum Institute на основі аналізу показників 149 країн. Добробут країн оцінюється шляхом обробки результатів опитувань громадян за категоріями: стан економіки, бізнес-середовище, ефективність влади, освіта, охорона здоров'я, безпека та захист, власна свобода, соціальний капітал, навколишнє середовище.

Проаналізувавши підходи до визначення рівня людського капіталу на основі Індексу людського капіталу, Індексу соціального розвитку, Індексу людського розвитку Рейтингу добробуту, можливо зазначити, що основними складниками, які впливають на формування людського капіталу, є

стан освітньої сфери, охорони здоров'я, міграційний компонент, базові потреби, зокрема у чистому екологічному довіллі.

Загальновідомо, що економічні ресурси (фактори виробництва) – це ресурси, які беруть участь у створенні товарів і послуг. І якщо класична школа економічної теорії виділяла лише три фактори виробництва – працю, землю та капітал, то маржиналістська теорія додала до них фактор «підприємницькі здібності». Сучасна ресурсна концепція пропонує ще більш розгалужену класифікацію. До факторів виробництва вона відносить технічні ресурси (необоротні та оборотні активи), технології, просторові ресурси (будівлі, споруди, земля), інформаційні, людські, фінансові ресурси, управління і підприємницькі здібності [46].

Отже, підприємницькі здібності – це вміння та здатність правильно поєднати інші фактори виробництва (праця, землю, капітал), приймати рішення і брати на себе відповідальність, в потрібні моменти йти на ризик, проявляти винахідливість і бути сприйнятливим до нововведень. Прийнято вважати, що підприємницькими здібностями володіє невелика частина людей, а винагородою підприємцеві є прибуток. Підприємницька ініціатива сприяє розвитку та зростанню підприємства, галузі, країни. Разом з тим кількісно встановити, виміряти ефект впливу цього фактора досить важко. Сам фактор підприємництва або підприємницьких здібностей (активності), не володіє на відміну від праці, землі чи капіталу загальноприйнятими кількісними вимірювачами. Вже тому судити про вплив цього фактора на розвиток (зростання) доводиться більше в якісному, ніж в кількісному плані. При цьому підприємницька ініціатива може істотно підвищувати віддачу інших факторів виробництва [46].

Тому в сучасних умовах, тобто в умовах подальшого розвитку постіндустріального суспільства успіх підприємства (галузі, країни) в значній мірі залежить від підприємницьких здібностей. Тому вважаємо, що з методологічної точки зору, до системи оцінювання людського капіталу необхідно додати складову, яка стосується підприємницьких здібностей та

рівня розвитку підприємництва.

Як вже зазначалося, існують різні підходи щодо визначення рівня розвитку людського капіталу. Одним із відомих індикаторів є Індекс людського капіталу – Human Capital Index (HCI). Індекс вимірює людський капітал наступного покоління, який визначається, як обсяг людського капіталу, що може накопичити народжена сьогодні дитина, враховуючи ризики, пов'язані з неналежною якістю охорони здоров'я та освіти в країні проживання. HCI включає три складники: виживання; очікувана тривалість навчання в школі, скоригована на результати навчання та стан здоров'я. Індекс людського капіталу, який визначає результати людського капіталу для наступного покоління, демонструє, як різниться людський капітал, пов'язаний із поєднанням показників освіти та здоров'я в різних країнах [41].

Показовим є розгляд відповідності внутрішнього валового продукту на душу населення показникам повної освіти та повноцінного здоров'я, що відображено у HCI, у країнах, які мають індекс людського капіталу вище 0,6 (рис. 2.1).

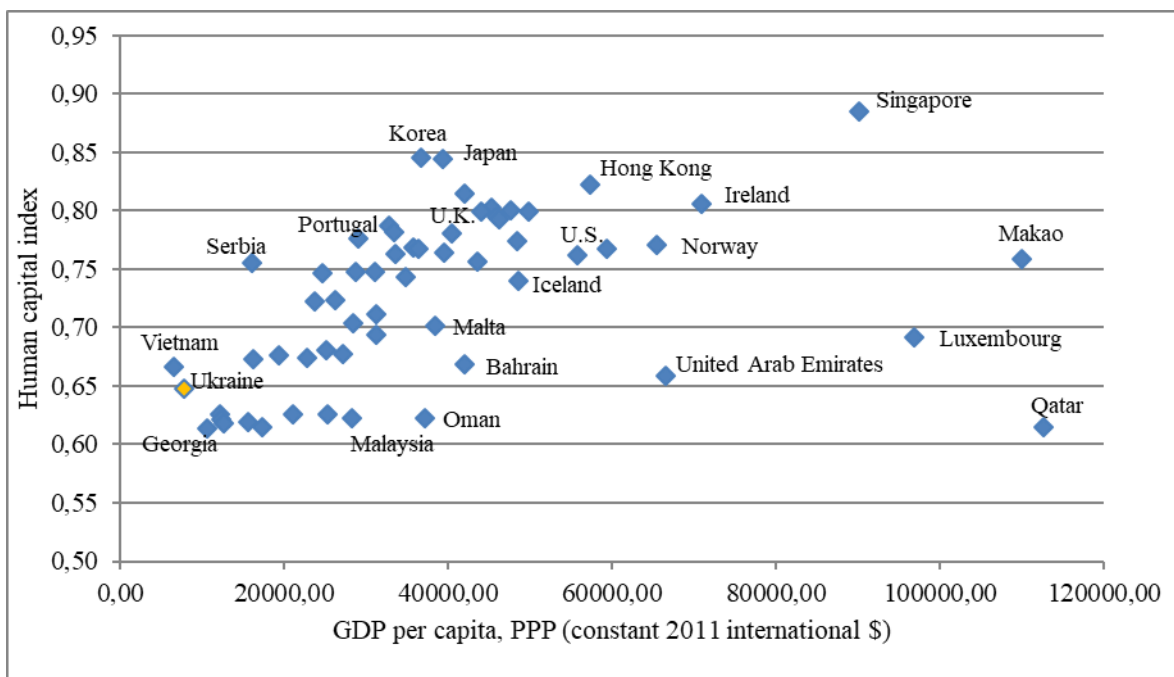


Рис. 2.1. Відповідність внутрішнього валового продукту на душу населення показникам повної освіти та повноцінного здоров'я [41].

Отже, далеко не завжди значний внутрішній валовий продукт на душу населення є гарантуванням високого рівня формування та розвитку людського капіталу.

Бангкокською хартією проголошено, що політика та партнерства, спрямовані на розширення можливостей громад і на поліпшення здоров'я, повинні бути в центрі глобального і національного розвитку [46].

Держава несе відповідальність за створення середовища, що стимулює заклади освіти до впровадження інновацій, реагування на потреби глобальної конкурентної економіки знань, на вимоги ринку праці стосовно підготовки високорозвиненого людського капіталу. Система вищої освіти формує людський капітал, необхідний для функціонування державної влади, економічного розвитку та підготовки фахівців [59].

Програми розвитку ООН та Всесвітнього банку [60; 65], направлені на всебічне та поступове зростання економік держав, підвищення рівня життя населення, посилення безпеки, відобразилися у концепції сталого розвитку. Концепція сталого розвитку, визнана ООН як консенсусна офіційна парадигма розвитку економіки, визначила обов'язкову участь усіх країн у вирішенні різних соціальних та екологічних проблем, трансформацію сучасних бізнес-моделей та стратегій для суспільства, природи та людей.

У 2015 р. були сформульовані Цілі сталого розвитку (ЦСР), які визначають набір цілей та завдань, що мають бути досягнуті до 2030 року. Цілі розвитку є невід'ємною частиною Порядку денного 2030 року, що є офіційною декларацією, прийнятою членами ООН і є глобальним планом дій для досягнення стійкості у всіх країнах. Порядок денний містить 169 цілей та різних показників для моніторингу, на основі 17 цілей сталого розвитку для управління економічними, екологічними та соціальними аспектами [6].

Цілі сталого розвитку визначено в Постанові, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН [61].

Ціль 1 (зменшення бідності) пов'язана з іншими цілями, які стосуються здоров'я (ціль 3), води та санітарії (ціль 6), енергії (ціль 7) та клімату (ціль

13). Продовольча безпека (ціль 2) пов'язана з цілями, які стосуються гідної праці та економічного зростання (ціль 8) та зменшення нерівності (ціль 10), що посилять ліквідацію бідності (ціль 1). United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) [61] рекомендує для вирішення вказаних викликів збільшувати можливості залучення іноземного капіталу.

Для оцінювання ефективності державного регулювання розвитку людського капіталу доцільно максимально використовувати існуючі міжнародні рейтинги країн світу, які тією чи іншою мірою стосуються зазначеної сфери.

1. Світовий рейтинг глобальної конкурентоспроможності країн світу за версією Міжнародного інституту управлінського розвитку в Швейцарії, в якому автори рейтингу оцінюють конкурентоспроможність за чотирма категоріями: ефективність економіки, ефективність уряду, ефективність бізнесу та інфраструктури. У рейтингу враховується широкий набір статистичних даних, таких як безробіття, ВВП і державні витрати на охорону здоров'я і освіту, а також дані з опитування виконавців, охоплюються такі теми як соціальна згуртованість, глобалізація і корупція. Рейтинг конкурентоспроможності Міжнародного інституту управлінського розвитку в Швейцарії публікується щорічно з 1989 р. Він охоплює 63 країни, аналізуючи їхню конкурентоздатність по приблизно 260 критеріям. Дослідження оцінює здатність держави до створення конкурентного середовища та сприятливих умов для ведення бізнесу. Індекс економічної свободи розраховується по 12 показникам в чотирьох категоріях: ефективність права, регуляторна ефективність, діяльність влади і відкритість ринків.

2. Індекс людського капіталу, який враховує, зокрема, шанси людини дожити до 5 років, тривалість освіти і якість навчання, витривалість дорослого населення. Рейтинг порівнює продуктивність працівника, яким буде в майбутньому новонароджений, з тим, якого рівня він або вона могли б досягти, якщо б були абсолютно здорові і добре освічені.

3. Глобальний індекс забезпечення безпеки здоров'я, який укладається Школою громадського здоров'я Блумберга при Університеті Джонса Гопкінса і неприбуткової організації «Ініціатива ядерної загрози», в якому

Україна посідає 94-е місце зі 195 за 2019 р.

Країни в зазначеному рейтингу Global Health Security Index (Глобальний індекс забезпечення безпеки здоров'я) поділені на три групи: найгірше підготовлені до випадків пандемії або епідемії, більш підготовлені і найкраще підготовлені. За висновками авторів рейтингу, загальний індекс України дорівнює 38 балів, тож її віднесли до категорії «більш підготовлених».

Найгірше дослідники оцінили такі показники в Україні, як антимікробна резистентність, готовність до надзвичайних ситуацій і наявність планів дій для таких випадків, наявність обладнання для інфекційного контролю.

Натомість відносно високим є індекси імунізації (88,6), обмеження на перетин кордону у зв'язку з загрозою поширення захворювань (100, попри те, що протягом останнього року Київ не запроваджував таких обмежень), здатність до проведення медичних випробувань (75), виконання міжнародних зобов'язань (96,9) [55].

В цілому, автори рейтингу дійшли загального висновку, що жодна досліджена країна не є повністю готовою до епідемій і пандемій. Кожна країна має серйозні прогалини, над якими треба працювати, в тому числі й Україні, що потрібно враховувати при оцінці результативності державного регулювання розвитку людського капіталу.

Отже для запровадження ефективної та результативної системи державного регулювання розвитку капіталу дуже важливо ще на стадії формування передбачити основні критерії оцінки її ефективності. Це найбільш складне питання тому, що в державі немає досвіду оцінювання ефективності державної політики взагалі, а не тільки політики розвитку людського капіталу. Тому державна політика має акцентувати увагу на економічному, соціальному, організаційному, інноваційному, освітньо-науковому, медичному, екологічному та інших аспектах розвитку людського капіталу.

2.2. Державно-приватне партнерство, як інструмент державної політики розвитку людського капіталу

Поступовий перехід суспільства на інноваційний шлях соціально-економічного розвитку, що використовує концепції «економіки знань», «зеленої економіки», інноваційної модернізації передбачає залучення відповідного рівня людських ресурсів. Досягнення високого рівня конкурентоспроможності держави, посилення потреб у інтелектуальній праці, нових управлінських моделях, спроможних знаходити адекватні відповіді глобалізаційним викликам, визначають умови проектування посиленних можливостей державного управління. Розширене відтворення та формування чинників розвитку людського капіталу: людських вмінь, навичок, компетенцій та трудових можливостей, забезпечення працездатності та підтримання фізичного стану, попередження та лікування хвороб в своїй основі забезпечується витратами у вигляді інвестицій.

На жаль, низька інвестиційна активність держави та постійне бюджетне недофінансування капітальних видатків зменшило зацікавленість інвесторів до активних дій в економічному середовищі України в сучасних умовах, що суттєво стримує розвиток людського капіталу в державі. Тому інвестиційна політика України на найближчу перспективу повинна забезпечити перебудову системи державного управління, що має на меті значно збільшити обсяг інвестиційних ресурсів та змінити структуру джерел їх фінансування сталого розвитку держави в цілому та людського капіталу, зокрема.

В сучасному світі виділяються дві принципово різні як за методологією, так і за глибиною змін, що відбуваються, схеми інституційної еволюції відносин держави і підприємницького сектору, на основі яких створюються конкретні форми державно-приватного партнерства, що також потрібно враховувати при формуванні та реалізації відповідної державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Сучасні концепції вимірності якості людського капіталу розглядають необхідність використання показників, які визначають суб'єктивне благополуччя, людські можливості, справедливий розподіл ресурсів. Об'єктивними характеристиками, що формують якість життя визначають аспекти здоров'я, освіти, наукової діяльності, персональної діяльності, екологічні умови тощо [58].

При оцінці людського капіталу країни вбачається за доцільне розглядати відповідні показники, які враховують кількісні оцінки трудового потенціалу (кількість працездатного населення, рівень зайнятості, міграційні чинники), освітній потенціал (рівень освіти, рівень підвищення кваліфікації), чинники, пов'язані зі здоров'ям населення (рівень здоров'я, рівень охорони здоров'я, середня очікувана тривалість життя), екологічні параметри. В якості додаткових альтернативних показників можна використовувати індекс процвітання, глобальний індекс людського капіталу.

Наприклад, індекс процвітання складається з дев'яти категорій: розвиток економіки; ведення бізнесу; уряд; освіта; охорона здоров'я; безпека; персональні свободи; соціальний капітал; екологія. Субіндекс здоров'я визначає напрями в державі: фізичне та психічне здоров'я, інфраструктуру системи охорони здоров'я та профілактичний догляд. Субіндекс освіти надає оцінку доступності освіти, якості освіти та людському капіталу [52].

До речі, проєкти державно-приватного партнерства можуть реалізовувати майже всі аспекти освіти: розробку політики, планів, оцінку та реалізацію, управління, фінансування установ, академічні аспекти, спеціальні освітні програми, допоміжні послуги, гуртожитки, охорона здоров'я, транспорт, послуги, безпека та ін. [56].

Методологія, на якій ґрунтується державно-приватного партнерства, передбачає: галузеву основу (залучені суспільні сектори – приватний та державний сектори, громадянське суспільство); економічну основу (розвиток попиту та пропозиції); сферу застосування [47].

В [46] розроблено цільову методологію, яка вирізняє: розвиток

потенціалу ДПП (приватні партнери покращують або розбудовують можливості державних суб'єктів шляхом обміну чи трансферу знань, делегованих повноважень надавати суспільні послуги), державно-приватне партнерство економічного розвитку (міжсекторальне партнерство, що сприяє економічному зростанню); інфраструктурні проекти державно-приватного партнерства (спільне фінансування, будівництво та виконання робіт щодо інфраструктури); політика державно-приватного партнерства (координувати, розробляти, контролювати та просувати різні державні політики на національному, або галузевому рівнях); надання послуг ДПП (недержавні суб'єкти надають державні послуги від імені держави).

Відповідно до встановлених Цілей сталого розвитку, описана концепція партнерських відносин між урядами, приватним сектором і громадянським суспільством, де визначено державно-приватне партнерство, як партнерські відносини, засновані на принципах і цінностях, спільному баченні та спільних цілях, які мають за основу людей і планету та повинні впроваджуватися на глобальному, регіональному, національному та місцевому рівнях. Мета партнерства визначається у залученні приватних ресурсів для досягнення цілей сталого розвитку. Відповідно до Цілі 17 встановлено необхідність заохочення та просування ефективних проєктів державно-приватного партнерства, спираючись на досвід і стратегії партнерства з ресурсами [57].

Відповідно до сформованої державної політики, що впроваджується у стратегічних документах, ДПП може забезпечити надання необхідних ресурсів та можливостей у процесі реалізації проєктів сфери освіти, науки та охорони здоров'я, таким чином посилюючи можливості механізмів державного управління розвитком людського капіталу (рис. 2.2).

Слід зазначити, що державно-приватне партнерство – це дефініція, яка охоплює широкий спектр угод в різних секторах, і має різні тлумачення. Проте, спільним для всіх є поняття загального фінансового та управлінського механізму між державним і приватним сектором, які приводять до значного

збільшення інвестування на заходи в галузі охорони здоров'я та освіти, отриманих з національних бюджетів або допомоги [54].

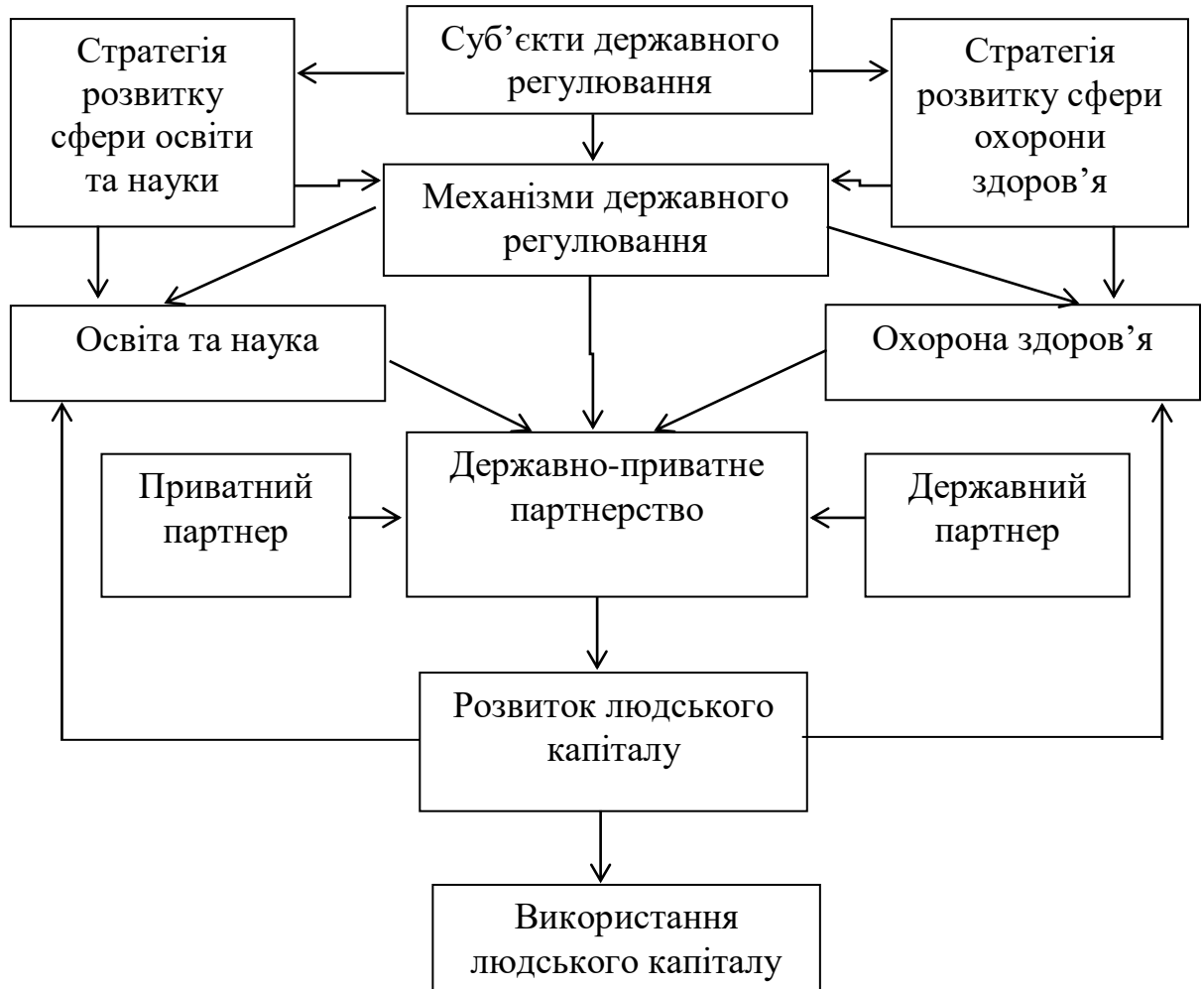


Рис. 2.2. Державно-приватне партнерство, як інструмент державної політики розвитку людського капіталу [57].

Розвиток державно-приватного партнерства з накопичення людського капіталу можна розглядати не тільки як важливе джерело стратегічного розвитку інноваційно орієнтованих підприємств, але і як інструмент економічної підтримки національних пріоритетів у розвитку науки, технологій і техніки, умова перетворення науково-технологічного потенціалу держави в реальні конкурентні переваги національної економіки [23].

З метою реалізації спільних освітніх проектів на базі державно-приватного партнерства бізнес бере участь в удосконаленні матеріальної бази

освітніх установ, забезпеченні системи підготовки унікальних фахівців, залучення коштів від інших суб'єктів господарювання. Від розвитку державно-приватного партнерства в освіті залежить створення інноваційної інфраструктури навчальних закладів: малих інноваційних підприємств, центрів трансферу технологій, бізнес-інкубаторів, центрів колективного користування та ін. Унікальна комбінація можливостей державного та приватного секторів, що виникає в державно-приватному партнерстві в освіті визначає високий потенціал інноваційних підходів щодо створення відповідної інфраструктури освіти в рамках державно-приватного партнерства [27].

В процесі накопичення людського капіталу, драйверами розвитку виступають інноваційні, економічні, соціальні та інституційні чинники (табл. 2.2), які можуть мати характер як рушійних та і струмуючих сил, що повинно коригуватися впливом механізмів державного управління у процесі накопичення людського капіталу.

Всесвітня організація охорони здоров'я, з огляду на необхідність створення державно-приватних партнерств, розглядає інститут державно-приватне партнерство, як основу в справі досягнення здоров'я для всіх груп населення та проголошує основними цілями забезпечення загального доступу до основних лікарських засобів і медичних послуг; активізацію та поглиблення наукових розробок і досліджень; профілактику ранньої смертності, захворюваності та інвалідності; придбання знань і практичного досвіду у приватного сектору [29].

У секторі охорони здоров'я ДПП визначаються як: об'єднання сукупності учасників для спільної мети поліпшення здоров'я населення на основі взаємно узгоджених ролей і обов'язків. Уряди в усьому світі розширили перелік напрямів використання проєктів державно-приватного партнерства в секторі охорони здоров'я, зокрема, для реструктуризації лікарень, розвитку центрів охорони здоров'я та створення електронних медичних баз пацієнтів [58].

«Поле сил» для державно-приватного партнерства щодо
накопичення людського капіталу [27]

Рушійні сили	Стримуючі сили
Інноваційні	
Формування економіки, заснованої на знаннях; створення інноваційних територіальних кластерів; інтеграція сфери вищої освіти з фінансовими інститутами розвитку; формування стратегічних альянсів ДПП в сфері вищої освіти	–
Економічні	
Інвестиційна привабливість вищої освіти як пріоритет державної політики; розвиток ринків в сфері вищої освіти; зростання цінності нематеріальних активів; стимулююча роль оподаткування; розширення практики оцінки ефективності інвестицій в сферу вищої освіти в термінах грошових потоків	Низький рівень доходів населення; короткостроковість інвестиційної активності бізнесу; неясність економічних перспектив реформи освіти; невизначеність сигналів ринку праці; неповнота інформації про об'єкт інвестування; невідповідність якості освіти очікуванням інвестора; складність оцінки кінцевого результату інвестицій
Соціальні	
Різноманітність кар'єрних траєкторій; розширення сфер застосування строкових трудових контрактів; висока значимість освіти в системі цінностей; корпоративна соціальна відповідальність	Зниження чисельності працездатного населення; ставлення до освіти як до споживчого блага
Інституційні	
Розвиток громадських інститутів управління інвестиціями; видова професійна стандартизація для оцінки професійних знань і компетенцій; популяризація незалежних рейтингів вищих навчальних закладів	Складність зовнішнього контролю за ефективністю інвестицій; недостатність зв'язку освітніх програм з реаліями діяльності підприємств; асиметрія інформації про якість вищої освіти; недостатня орієнтація освітніх програм на запити клієнта

Зазначимо, що упровадження нових принципів, норм і правил співпраці публічного і приватного секторів у чинні інститути відбувається або в контексті проголошеної нової економічної політики державного регулювання (Велика Британія, Нова Зеландія, Аргентина, більшість країн Латинської Америки), або в контексті змін та доповнень до наявної системи державного управління (США, Канада, Японія, країни ЄС). Таким же шляхом запровадження інститутів державно-приватне партнерство йдуть країни, що розвиваються та в яких рівень сформованості ринкових відносин є достатнім для встановлення партнерських взаємозв'язків типу «державо-підприємницький сектор».

Другий підхід до впровадження державно-приватного партнерства пов'язаний з формуванням повністю нового інституційного середовища, яке відповідає принципам функціонування ринкової економіки і новому розумінню місця держави у господарському житті суспільства. Ця схема реалізується в постсоціалістичних країнах та в деяких країнах, що розвиваються [24].

Першими кроками на шляху створення нового інституційного середовища у цих країнах стає формування відповідної законодавчої бази та державних агенцій для координації загальних питань і сприяння розвитку партнерських відносин [8].

Партнерські відносини органів влади і бізнесу з формування і розвитку людського капіталу, як зацікавлених суб'єктів, повинні розвиватися на основі принципів, що забезпечують досягнення згоди між ними. До основних принципів можна віднести наступні: законність (створення партнерства у формі, що передбачена чинним законодавством та іншою нормативно-правовою базою), прозорість (надання органами влади повної інформації інвесторам, концесіонерам, усім зацікавленим сторонам), підзвітність (відповідальність усіх партнерів перед громадськістю і взаємні зобов'язання, які є визначеними в договірному порядку), гнучкість (забезпечення можливості швидкого реагування та врахування змін у середовищі, в якому

діє партнерство), рівність (забезпечення доступу до послуг для соціально вразливих прошарків населення) [16].

Одним із найбільш характерних проявів трансформації державно-приватного партнерства у багатосторонній процес є швидке зростання кількості та різноманітності механізмів міжнародного фінансування, особливо починаючи з 1990 р. Серед установ, що надають фінансові ресурси для проєктів державно-приватного партнерства, міжнародні організації (ООН, МВФ, Світовий банк, ЄБРР та ін.), як і раніше, є головними каналами різнобічного співробітництва. Їхня кількість стрімко зростає: майже половина із 60 міжнародних інституцій, задіяних у проєктах державно-приватного партнерства, створені за останнє десятиліття. Якщо додати до цього приватні та змішані інвестиційні фонди, то кількість міжнародних фінансових інституцій, що фінансують проєкти державно-приватного партнерства, майже досягає позначки 1000 [25].

Адже сучасні економіки переважної більшості країн світу, незалежно від рівня розвитку, потребують фінансової та ресурсної підтримки. Вирішення суспільних проблем пов'язане з реалізацією інфраструктурних проєктів у сферах енергопостачання, транспортних мереж, медицини, освіти, туризму, переробки побутових відходів, впровадженні альтернативних джерел енергії. Еволюція теорії державного управління поступово створює сучасні моделі взаємодії різних форм власності для вирішення нагальних потреб країни. Залучення приватного бізнесу для здійснення масштабних публічних проєктів, які ще донедавна були полем дій виключно держави, – завдання складне, а, отже реалізується з допомогою дієвих механізмів державного регулювання та формування необхідних інституцій.

Протягом останніх десятиліть взаємодія державного та приватного сектору впроваджувалася у вигляді державно-приватного партнерства. Вирішення значної кількості сучасних проблем провадилося у формі державно-приватного партнерства. Зазначеній проблематиці присвячена велика кількість теоретичних та емпіричних досліджень. Якщо спочатку

приватний капітал залучався переважно для реалізації завдань по розвитку транспортної інфраструктури, муніципальних послуг, то останнє десятиліття демонструє приклади впровадження державно-приватного партнерства у проекти «зеленої економіки», Smart City [57], електронного врядування та інформаційно-комунікативні технології [46].

Отже, державно-приватне партнерство відіграє важливу роль у розв'язанні більш широкого кола завдань сучасного суспільства. Високотехнологічний напрям сфери дії державно-приватного партнерства дає привід вести мову щодо його місця у розвитку «економіки знань», а, відповідно й у формуванні та розвитку людського капіталу. Саме тому державно-приватне партнерство є важливою складовою державної політики розвитку людського капіталу в Україні.

Отже, дослідження можливості використання державно-приватного партнерства, як механізму розвитку людського капіталу, доводить, що існуючий стан інфраструктурного та технічного забезпечення сфери освіти, науки та охорони здоров'я передбачає проведення кардинальних змін та модернізації відповідно до потреб, які існують у сучасному суспільстві. Зазначені зміни потребують суттєвих інвестицій, наявності розгалуженої інноваційної інфраструктури, технологічного забезпечення. Одним із дієвих способів розвитку сфери освіти, науки та охорони здоров'я визначають державно-приватне партнерство, яке може надати можливість взаємовигідного для вказаних сфер діяльності, держави, приватного власника та громадянського суспільства результату. В свою чергу, створення високих стандартів у сферах освіти, науки та охорони здоров'я, підвищення показників якості життя, результатів науково-освітньої діяльності сформує передумови для підвищення показників людського капіталу, а в кінцевому підсумку посилить економічне зростання країни.

Таким чином, в системі державного управління поступово формуються сучасні моделі взаємодії державного та приватного власника у вигляді механізмів державно-приватного партнерства. Використання державно-

приватного партнерства потребує розроблення стратегічних документів, що враховують інноваційно-інвестиційний розвиток економіки, розвиток нових моделей, які передбачають поєднання інтересів держави, бізнесу та громадянського суспільства та вирішують завдання покращення якості життя та всебічного розвитку людського капіталу.

2.3. Проблеми і суперечності формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу

Ефективне та результативне державне регулювання розвитку людського капіталу забезпечується дією відповідних механізмів шляхом необхідного переведення системи «людина-влада-суспільство» у потрібний стан чи для розв'язання виникаючих суперечностей та протиріч у зазначеній сфері.

Нормативно-правове забезпечення є одним із найважливіших у системі державного управління формуванням і розвитком людського капіталу. Це пов'язано передусім із тим, що саме за допомогою цього аспекту встановлюються основні детермінанти взаємодії усіх учасників, чітко визначаються та формулюються їх права й обов'язки, межі компетенції, місце в ієрархічній системі управління тощо.

Якщо розглядати нормативно-правову базу України, то питання стосовно людського розвитку закладені в першу чергу в Основному Законі. Конституція України, ухвалена в 1996 р., визнає людину найвищою соціальною цінністю (ст. 3).

Крім того, встановлено основні соціальні права та свободи громадянина України, відповідно до потреб та загальносвітових демократичних стандартів, а саме: визначено право на освіту і соціальне забезпечення (ст. 53), охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування (ст. 49), працю (ст. 33), заробітну плату (ст. 43), право на належний соціальний захист (ст. 46), право на достатній життєвий рівень для

себе і своєї сім'ї (ст. 48) [52].

Цивільний кодекс України [47] визначає цивільно-правові засади забезпечення особистих немайнових прав людини в сфері охорони здоров'я. Зазначені права людини регулюються наступними статтями: право на життя (ст. 281); право на охорону здоров'я (ст. 283); право на медичну допомогу (ст. 284); право на інформацію про стан свого здоров'я (ст. 285); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 293).

Аналіз законодавчих актів України, де вирізняються окремі підходи до вирішення питань у сфері розвитку людського капіталу, дозволяє виокремити напрями, що стосуються формування, відтворення, накопичення, використання та організаційних, економічних і правових механізмів державного управління формуванням людського капіталу. Як зазначалося вище, формування людського капіталу передбачає законодавче регулювання сфери освіти як ключового формуючого чинника на основі діючих законів та підзаконних актів. Після втрати чинності попередньої редакції, прийнято діючий на цей час Закон України «Про освіту» [11], що визначив базові поняття, які стосуються освіти в цілому, мету освітньої діяльності, базові основи законодавства про освіту та політики у сфері освіти, засади політики, види освітньої діяльності та її структуру, повноваження суб'єктів освітньої діяльності, запровадження стандартів освіти та функціонування системи забезпечення якості, склад учасників навчально-виховного процесу, здійснення управління та контролю, питання інфраструктури, особливості фінансово-економічних відносин та інші питання.

Законом України «Про загальну середню освіту» [18] окреслено перелік завдань українського законодавства про загальну середню освіту, статус закладів у системі загальної середньої освіти, порядок організації процесу освіти, учасників процесу освіти, державний стандарт загальної середньої освіти, процес управління освітньою системою та фінансово-господарська діяльність.

Закон України «Про професійно-технічну освіту» [19] визначив

правове, організаційне та фінансове забезпечення розвитку системи професійно-технічної освіти, формування умов професійної самореалізації особистості, яка може забезпечити суспільні та державні потреби щодо кваліфікованих робітників.

Законом України «Про вищу освіту» [11] встановлено ключові правові, організаційні, фінансові аспекти діяльності системи вищої освіти, визначив можливості кооперації суб'єктів державної влади і приватних суб'єктів господарювання з закладами вищої освіти, симбіозу освіти з науково-виробничою діяльністю, яка має на меті підготовку конкурентоспроможного людського капіталу для розвитку країни у високотехнологічній та інноваційних сферах, самореалізації особистості, реалізації вимог суспільства, держави та ринку праці у кваліфікованих фахівцях.

Законодавство у сфері охорони здоров'я також представлено низкою законодавчих актів України.

Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [17] визначено правове, організаційне, економічне та соціальне забезпечення охорони здоров'я, врегульовано суспільні відносини сфери охорони здоров'я, що дозволить забезпечити гармонійний розвиток фізичної і духовної складників, значної працездатності і довголітнього активного життя громадян, мінімізації шкідливих для здоров'я факторів, упередження та зменшення захворюваності, інвалідності та смертності, покращення спадковості. Норми Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [11] спрямовані на регулювання суспільних відносин сфери підтримання санітарного та епідемічного благополуччя, визначаючи права і обов'язки органів державної влади, підприємств, установ та громадян, встановлюючи процедури здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні.

Забезпечення стійких темпів соціально-економічного розвитку, залучення інвестицій, як в основні засоби та технології, так і в людський капітал відповідно до запропонованої Урядом України стратегії

економічного зростання, неможливе без ефективної взаємодії органів державної влади, бізнесу та суспільства (людини). Відповідно до названої Стратегії до 2024 року Україна має перейти до топової групи індексу людського капіталу, а середня тривалість життя має збільшитися до 75 років [35].

Поряд з цим, на сьогоднішній день, на рівні офіційних інституцій система державного управління людським розвитком представлена окремими елементами, наприклад, управлінням освітою, охороною здоров'я, зайнятістю, соціальним захистом. Ці елементи є багаторівневими системами, що побудовані за ієрархічним принципом, згідно з яким визначаються: обсяг управління на кожному рівні, послідовність та підпорядкованість рівнів управління, розподіляються функції по вертикалі та горизонталі, обов'язки, права та відповідальність. На кожному рівні управління, розміщення елементів і форма їх зв'язків передбачає певну автономію. Це призводить до відсутності: по-перше, комплексного підходу до проблеми управління людським розвитком; по-друге, відповідальності за наявний результат [26].

Існує необхідність як структурних перетворень, так і нових підходів до розмежування функцій між органами державної влади та місцевого самоврядування. Забезпечення їх оптимальної взаємодії – один з пріоритетних напрямів організації публічної влади на місцях, оскільки від нього залежить вирішення проблем локального, місцевого характеру. Для ефективного здійснення цієї функції необхідна взаємна підтримка цих органів, погодженість і єдина спрямованість їхніх дій [19].

Хоча сьогодні на місцевому, регіональному і центральному рівнях формується система координаційних і консультативно-дорадчих органів, що покликана забезпечити: а) узгодженість (координацію) діяльності різних органів державної влади по горизонталі; б) налагодження партнерства і міжсекторної співпраці, взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування і неурядових організацій, проте існує значна кількість проблем та суперечностей взаємовідносин в системі органів влади [32].

Незважаючи на реформування системи державного управління, зокрема її інформаційно-комунікативної підсистеми, функціонування механізмів взаємодії системи органів влади, бізнесу та суспільства, їх оптимізації з метою формування і розвитку людського капіталу в Україні, є недостатньо ефективним, що зумовлює необхідність подальшого їх удосконалення. Тобто необхідним є обґрунтування теоретичних основ та розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення комунікативного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні на засадах сучасних концепцій державного управління (New Public Management; Good Governance).

Неоціненну роль у державному управлінні відіграють інформаційно-комунікативні процеси. По суті саме управління - це не що інше, як здійснення цілеспрямованих комунікативних контактів людей, які обмінюються й споживають певну інформацію. У цьому контексті можна говорити, що наявні і майбутні способи створення суспільних благ і якості методів управління соціумом радикально залежать і залежатимуть від інформаційно-комунікативних зв'язків [14].

У сучасному цивілізованому світі комунікаціям між структурами, що здійснюють державну владу й управління суспільством відводиться центральне місце в кожній політичній системі. З позиції демократії, саме комунікація є ключовим елементом при формуванні суспільства, в якому громадяни і держава відчують свій взаємозв'язок. Звідси визначається її стимулююча роль. Головна мета комунікації – створення довірливих відносин між зацікавленими сторонами, формування правильних очікувань з боку громадськості та налагодження партнерських стосунків між суб'єктами комунікації [17].

Водночас «комунікації у публічному просторі» розглядаються нами як ефективний управлінський засіб розвитку та реалізації заходів, необхідних для досягнення поставлених цілей. Тому комунікативна діяльність в публічному просторі для державних інститутів потребує стратегічного

планування, детальної продуманості та належного контролю. Комунікації у владних структурах мають сприйматися як обов'язкова складова планування різних видів діяльності та прийняття рішень [18].

Сьогодні теоретиками та практикаками розглядаються три основних підходи до вдосконалення існуючої організаційної структури системи державного управління, а отже і системи комунікацій: ієрархічна, «риннок», «мережа».

В рамках першої моделі в системі державного управління існує суворі ієрархія владних структур, в тому числі й представницьких органів; державне управління розглядається як «раціональна бюрократія», побудована на відносинах, які розглядаються у вертикальній проекції. Названа модель передбачає жорстке централізоване управління, дотримання норм, стандартів, планів, що на практиці породжує такі організаційні недоліки, як: неповороткість, розростання держапарату, ігнорування необхідності підвищення цінності державних послуг та врахування інтересів населення в процесі прийняття державно-управлінських рішень.

Друга модель – NPM – орієнтована на підвищення гнучкості прийняття рішень у державному апараті, зменшення його ієрархічності, посилення механізмів зворотного зв'язку між державою та громадянами. Серед рис моделі NPM можна виокремити простоту організаційної структури управління з невеликою кількістю ієрархічних рівнів, на відміну від традиційної бюрократичної структури з безліччю ієрархічних рівнів; поєднання «жорсткості» і «м'якості» (реалізація основних цілей контролюється згори, водночас нижні ієрархічні рівні самостійні в діях, що сприяє досягненню цілей); ринкові механізми координації комунікації.

Поширення ідей NPM сприяло «перепрограмуванню» західної системи державного управління, руйнуванню «закостенілих» бюрократичних структур, перетворенню їх у більш чутливі до економічної кон'юнктури й запитам суспільства, прозорі для громадського контролю, підзвітні політичному керівництву і в цьому сенсі більш ефективні [15].

Модель сучасного державного управління NPM ґрунтується на двох ключових елементах - менеджеризації та маркетингації; передбачає підвищення гнучкості управління, готовності до змін. Д. Кетл визначає шість основних характеристик моделі державного управління NPM [52]: продуктивність, маркетингація, орієнтація на клієнтів, децентралізація, орієнтація на цілі, звітність за результатами.

Менеджеріальна управлінська модель характеризується кардинальним переглядом традиційного місця держави у житті суспільства. Концентрованим виразом ідей нового публічного менеджменту є порівняння держави з човном, у якому уряд відповідає переважно за розробку стратегії розвитку (прокладає курс, працює рульовим), а безпосереднє надання послуг (веслування) покладається на самих громадян та їхні об'єднання, бізнес. Іншими словами, урадам необхідно уповноважувати суспільство, а не обслуговувати його. У цьому зв'язку К.Райнхард наголошував, що «йдеться про новий розподіл відповідальності між державою та суспільством. Питання лише в тому, які завдання повинна вирішувати держава, а які можуть та повинні виконуватися державними інститутами» [29].

Серед країн, які визнали ефективність моделі NPM – США, Великобританія, Швеція, Німеччина, Франція, Нідерланди, Нова Зеландія та ін. Серед успішних практик впровадження інструментів NPM можна виокремити: запровадження пілотних проектів, маркетингових інструментів, практики бенчмаркінгу.

В рамках мультимодального державного управління (Good Governance) переважають «мережеві» комунікації. За допомогою численних інститутів обміну ресурсами, інформацією, узгодження політики і рішень мережева модель державного управління пропонує нові форми комунікації громадян з політичним керівництвом держави і державними службовцями, а отже - нові форми контролю, підзвітності та механізми узгодження інтересів. Мережеві моделі передбачають перехід від системи розподілу державних ресурсів, до системи обміну ресурсами між учасниками мережі. Ціннісним аспектом у

даному випадку є сильні горизонтальні взаємозв'язки і самоорганізація мережі. Вертикальні (субординаційні) зв'язки є достатньо слабкими при зовнішній взаємодії органів влади з іншими публічними інститутами.

До прикладів типових конструкцій управлінських мереж в Україні можна віднести державно-приватне партнерство (участь бізнесу та громадянського суспільства у наданні публічних послуг); грантові та контрактні угоди, коли держава передає функції з надання послуг некомерційним організаціям та бізнесу; коаліції зацікавлених груп; відносини кооперації та співробітництва з регіонами ЄС.

Незважаючи на те, що концепції NPM і Governance активно впроваджуються в систему державного управління багатьох країн, світовий досвід реформування державного управління продемонстрував неспроможність ідеї повної відмови від бюрократичної моделі державного управління. Саме бюрократія є гарантом дотримання громадського інтересу і обмежує домінування вузько групових інтересів бізнесу в процесі налагодження взаємодії з державою, не заперечуючи ієрархії. На думку автора, процес побудови механізмів державного регулювання формування і розвитку людського капіталу в Україні має передбачати системне поєднання кращих характеристик концепцій бюрократичної моделі (класичного державного управління), нового державного менеджменту та «належного врядування» (зокрема, мережевого державного управління) [37].

Таким чином, здійснений аналіз свідчить, що оптимальною моделлю управління комунікаціями системи органів влади, спрямованої на регулювання процесів формування людського капіталу може бути симбіоз трьох названих концепцій. Для запровадження цих змін, спираючись на зарубіжний досвід («на Заході в органах державного управління немає відділів зі зв'язків із громадськістю: вони називаються відділами комунікацій [9]»), можна створити Державне агентство з питань комунікації – центральний орган виконавчої влади (ЦОВВ), поклавши на нього функції з реалізації державної комунікативної політики щодо формування людського

капіталу, розвитку інформаційно-комунікативного суспільства. Перевагами такого підходу є: формування та проведення єдиної державної політики у різних сферах формування людського капіталу (освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, екологічної безпеки та ін.); підвищення рівня керованості та координації; усунення розпорошеності сфери; підвищення статусу координаційного органу та можливостей впливу на сферу; усунення дублювання функцій та завдань ЦОВВ і конкуренції між ними за вплив.

Також можна в існуючій розподіленій структурі ЦОВВ, органів місцевого самоврядування, що відповідають за розвиток комунікації, інформаційне суспільство та електронне урядування, уточнити лише їх цілі, завдання, функції, горизонтальні комунікації та їх зміст без створення додаткових державних органів. Перевагами другого підходу є: не потребує додаткових витрат (фінансових і часових) на свою реалізацію; відповідає загальному процесу децентралізації, деконцентрації та демократизації влади.

Практичне впровадження принципів сучасних концепцій нового публічного менеджменту і належного врядування передбачає зміни не лише в організації діяльності органів публічної влади, а й обумовлює активне використання кращих практик маркетингу. «На сучасному етапі маркетинг є загальноприйнятою та визнаною управлінською концепцією, що має на меті збалансування економічних інтересів товаровиробника та споживача. Практики публічно-управлінської діяльності свідчать про те, що маркетинг поступово стає концепцією і успішно використовується органами державної влади та місцевого самоврядування [14]».

Таким чином, вирішення проблеми вдосконалення комунікативного забезпечення державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні потребує нетрадиційних підходів, що ґрунтуються на сучасній методологічній базі, яка враховує потенціал самоорганізації соціально-територіальних систем, вплив глобалізації, інформатизації, регіоналізації суспільного життя на децентралізацію публічної влади, посилення ролі інформації, знання, гуманітарних цінностей, феноменів довіри та соціального

капіталу, неформальних компонентів взаємодії суб'єктів влади та суспільства як нематеріальних ресурсів розвитку.

З огляду на дедалі зростаючу складність взаємовідносин держави, бізнесу та суспільства, підходи до побудови працездатного механізму їх взаємодії, спрямованої на формування і розвиток людського капіталу необхідно шукати на основі сучасних моделей державного управління, які враховують інтереси основних суб'єктів взаємодії, реалізуючи при цьому принципи їх взаємної соціальної відповідальності.

Отже, можна резюмувати, що вирішення комплексної проблеми та суперечностей розвитку людського капіталу в сучасних умовах потребує взаємодії всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів) у відповідній сфері (охорони здоров'я, освіти та науки, культури, екологічної безпеки, надання публічних послуг тощо), відтак головним науковим завданням стає розробка організаційно-правових заходів щодо імплементації принципів врядування в практику владних структур, в тому числі у таких напрямках, як: розвиток державно-приватного партнерства, розвиток системи надання публічних послуг та створення сприятливих умов для ефективної взаємодії різних рівнів публічної влади (центрального, регіонального, місцевого) тощо. Необхідним є пошук ефективних інструментів керованості визначених процесів, їх регламентування на національному та регіональному рівнях. Тільки вирішення окреслених проблем та суперечностей дозволить визначити і реалізувати основні напрями оптимізації процесу формування системи партнерської взаємодії, що сприятиме рівномірному розподілу економічних ресурсів, а отже, розвитку людського капіталу, виробництв і, як наслідок – соціально-економічному розвитку регіонів і країни в цілому.

РОЗДІЛ 3.

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

3.1. Концептуальні засади стратегії формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні

Резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25.09.2015 р. № 70/1 визначено глобальні цілі сталого розвитку до 2030 р., де одним з елементів запропоновано бачення подальшого людського розвитку [56].

Соціальну спрямованість національної економіки закріплено у Конституції України, де людину проголошено найвищою цінністю. Згідно зі статтею 3 Конституції: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Конституція України гарантує як право на вільний розвиток особистості (стаття 23), так і декларує необхідні для нього умови: право на гідний рівень життя, довголіття, освіченість [52].

У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [28] одним із ключових показників ефективності її реалізації проголошено підвищення конкурентоспроможності економіки у глобальному середовищі, що обумовлено низькими показниками глобальної конкурентоспроможності вітчизняної економіки. Для досягнення мети передбачено ряд соціально важливих реформ та програм, котрі покликані створити сприятливі передумови для розвитку базових компонентів людського капіталу в Україні, зокрема: у сферах охорони здоров'я, освіти, підвищення стандартів

добробуту, пенсійного забезпечення, соціального захисту та ін.

Розроблений проект Стратегії впровадження моделі збалансованого розвитку України до 2030 року [27] робить акцент на потребі інноваційного прискорення за рахунок ефективного використання потенціалу людського капіталу, який формується безпекою, культурою, наукою, освітою, охороною здоров'я. Зазначене потребує модернізації економіки (спрощення адміністрування, створення сучасної інфраструктури), що забезпечить розширене відтворення якісного людського капіталу. Інвестиції в людський капітал необхідно спрямовувати за напрямками: первинної освіти, освіти дорослих, охорони здоров'я, виховання, міграції працівників, мотивування до якісної праці.

Окрім того, розвиток конституційних норм та потреби досягнути Цілей Сталого Розвитку стало засадничими тезами Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [48], де наголошено на необхідності досягнення Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року. В якості важливих цілей, окрім іншого, передбачається забезпечити здоровий спосіб життя, сприяти благополуччю громадян усіх вікових категорій; забезпечити широкий доступ до якісної освіти, заохочувати до навчання впродовж усього життя; сприяти повній і продуктивній зайнятості та гідній праці; створення стійкої інфраструктури, що сприятиме розвитку людського капіталу в країні.

На Урядовому порталі в підрозділі реформи, в тому числі у сфері розвитку людського капіталу, зазначено, що створення необхідних базових умов для комфортного та безпечного життя, можливостей для реалізації потенціалу громадян – одна із найважливіших функцій держави і саме якісний розвиток людського капіталу є основою зростання національної економіки та зміцнення конкурентних позицій України у світі.

Основними показниками ефективності роботи Уряду у цьому напрямку є підвищення позицій у індексі людського розвитку, зменшення рівнів смертності та бідності населення.

Для досягнення пріоритетної цілі – сталого розвитку людського капіталу в Україні – передбачено низку трансформацій у ключових сферах:

- забезпечення рівного доступу громадян до якісних медичних послуг шляхом створення нової організації системи охорони здоров'я, що базується на засадах медичного страхування, реформування та вдосконалення медичної допомоги;
- перетворення української освіти на інноваційне середовище, в якому учні й студенти набуватимуть ключових компетентностей, необхідних для успішного життя у сучасному світі, а науковці матимуть усі необхідні можливості та ресурси для своєї роботи;
- запровадження чесних та справедливих пенсійних виплат, де значний розрив між спеціальними та звичайними пенсіями усунуто, а громадяни, які протягом свого трудового життя сплачували внески, не приховуючи доходів, отримують гідні компенсації;
- поліпшення ефективності соціальної підтримки населення, що дасть можливість надавати допомогу тим, хто потребує її найбільше, захистити малозабезпечені верстви населення та підтримати їх у процесі соціальної інтеграції.

Збереження життя та здоров'я громадян, підвищення рівня освіти та ефективна фінансова підтримка науковців, чесні пенсії та соціальний захист – ось ті завдання, які Уряд України ставить на меті вирішити задля створення основ для міцного та квітучого українського суспільства [34].

Урядом України у Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [30] сформовано бачення орієнтирів, які необхідно досягнути Україні в межах Цілей Сталого Розвитку, та започатковано національну систему цілей із 86 завдань національного розвитку та 172 показників щодо моніторингу. Одними із глобальних цілей встановлено виклики подолати бідність, забезпечити якісну освіту, міцне здоров'я, благополуччя та гідну оплату працю.

Загальний підхід до інвестицій у людський капітал передбачає розподіл

за основними сферами охорони здоров'я; освітньої та навчальної системи; адекватної культурної та міграційної політики [41].

Наукова думка розглядає інвестиції в людський капітал [34], як витрати щодо організації загальної, спеціальної, формальної та неформальної освіти, навчання на робочому місці; витрати щодо профілактики захворювань, медичного обслуговування, покращання умов проживання; витрати, пов'язані із реалізацією мобільності, що забезпечують міграцію працівників з місць низької продуктивності праці до місць вищої продуктивності. Але, слід додатково враховувати сферу екології та охорони довкілля, сектор культури, соціального захисту та соціального забезпечення.

Тому «сталий розвиток людського капіталу в Україні (як стратегічна ціль) передбачає значну кількість змін у важливих сферах соціального життя, а саме: забезпечити рівний доступ громадян до якісних медичних послуг на основі модернізації системи охорони здоров'я, врахувавши медичне страхування, вдосконалення надання медичної допомоги; позиціонувати сферу освіти як інноваційне середовище, де набуваються сучасні ключові компетентності, з необхідними ресурсами та можливостями у науковій сфері; справедливе пенсійне забезпечення, з гідними компенсаціями та відсутніми розривами між окремими видами пенсій; поліпшити ефективність соціального забезпечення для захисту малозабезпечених верств населення та підтримки у соціальній інтеграції [34]».

Так, Схвалена Указом Президента України Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [49], спираючись на аналіз сучасного стану розвитку освіти, визначила мету, стратегічні цілі та основні завдання, виконання яких має бути реалізовано державною політикою у сфері освіти на середньострокову перспективу. Значна кількість діючих стратегічних документів, що мають безпосереднє відношення до освітньої та наукової діяльності, вносить свій вклад у загальну побудову правового механізму розвитку людського капіталу.

Програма діяльності Кабінету Міністрів України визначила основою

майбутнього бачення людиноцентричний підхід, де економічний розвиток є похідною величиною від якості людського капіталу, що сформований культурою та освітою. Неупереджений підхід та справедливі умови до учасників господарської діяльності є ключовими факторами сталого розвитку, забезпечення формування людського капіталу та інвестиційних надходжень [27].

У Стратегії розвитку медичної освіти в Україні [39] визначено мету, принципи, строки реалізації, шляхи та способи розв'язання проблем у сфері медичної освіти та очікувані результати.

Чекають на прийняття, розроблені проекти законів «Про фінансування охорони здоров'я та обов'язкове соціальне медичне страхування в Україні» [27], «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування в Україні» [27] та інші законопроекти, які регулюють сферу людського капіталу.

Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року [37] визначає за мету розбудувати національну інноваційну екосистему для забезпечення створення інноваційних продуктів та послуг, підвищення рівня інноваційності української економіки на основі забезпечення сприятливих умов розвитку інноваційної сфери, надходження інвестиційних ресурсів в інноваційну діяльність та людський капітал. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки [38] визначає необхідність стимулювання цифровізації економіки, суспільної та соціальної сфер, враховуючи існуючі виклики, потреби отримання громадянами цифрових компетенцій, реалізацію людського ресурсу, окреслює критичні сфери та проекти цифровізації, стимулювання внутрішнього ринку виробництва, використання та споживання цифрових технологій.

Виходячи з того, що обраний Україною шлях інноваційного розвитку економіки та Четверта промислова революція характеризуються розвитком цифрових технологій, глобалізацією і зміною взаємодій між особистістю і суспільством, кардинально має змінитися державна політика щодо

формування і розвитку людського капіталу, яка має зосередитися на створенні комфортного інноваційного середовища, в якому перетинаються завдання формування попиту на інноваційну працю; заохочення процесів неперервної освіти; забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці, розвитку креативності, культурних індустрій та комунікацій. Необхідно визначити стратегію інституціональних змін, спрямовану на розширення участі заінтересованих сторін в реалізації державної політики щодо формування і розвитку людського капіталу, яка стане основою для побудови партнерства між усіма управлінськими рівнями.

У період зміни технологічного укладу, стрімкого розвитку нових способів виробництва, провідної ролі інноваційного шляху розвитку, дослідники приділяють значну увагу пошуку шляхів формування відповідного сучасним умовам людського капіталу. По суті, відношення до людини як найвищої цінності, захист її свобод та інтересів, створення широких можливостей щодо людського розвитку, право на чисте довкілля, освіту, працю є основними векторами розвитку сучасних демократичних країн. Повноцінна реалізація вищевказаних напрямів передбачає відповідне інвестування у сфери, пов'язані із формуванням людського капіталу, створення необхідної інфраструктури. Можливості залучення інвестиційних ресурсів залежать від різних факторів, одним із головних є економічна спроможність держави [41].

На сьогодні в Україні визначені також принципи, стратегічні завдання, поточні цілі державної міграційної політики, стандарти захисту міграційних прав людини, що упродовж попередніх років залишалися першочерговими питаннями у сфері державного управління міграційними процесами. Для розроблення і функціонування дієвих механізмів державного управління міграційними процесами, які призведуть до покращення соціально-економічних умов життя країни, активного просування України по шляху євроінтеграції, в липні 2017 року була прийнята Стратегія державної міграційної політики України на період до 2025 року. З метою досягнення

визначених Стратегією цілей у сфері міграції, реалізація міграційної політики передбачає системне виконання сукупності завдань і заходів по таких напрямках: у сфері міграції та мобільності населення; у сфері легальної міграції в Україну; у сфері запобігання нелегальній міграції; у сфері міжнародного захисту [21].

Поряд з цим, глобалізаційні виклики спричиняють неоднозначний вплив на перспективи подальшого суспільного розвитку. На думку автора, функціональне призначення міграційної політики повинно виходити далеко за межі регулювання міграційних процесів, оскільки включає також вплив на фактори міграції. Тому доцільним є формування нової державної політики щодо осучаснення підходів щодо міграції в контексті необхідності подальшого розвитку людського капіталу в Україні.

Отже, проблема державного регулювання розвитку людських ресурсів, як стратегічного чинника сталого розвитку України є актуальною і потребує глибокого вивчення та розробки концептуальних засад стратегії подальшого сталого та довгострокового розвитку зазначеної сфери.

Тобто одним із основних елементів ефективної та результативної системи державного регулювання розвитку людського капіталу є наявність стратегії. Саме тому, на нашу думку, на даному етапі державотворення для нашої держави важливо мати стратегію розвитку людського капіталу, що враховує закономірності розвитку національної економіки, специфіку функціонування економічних систем мезо- і мікрорівня, новітніх технологічних укладів, запитів ринку, трендів трансформації світового господарства.

Стратегія розвитку людського капіталу на сучасному етапі повинна стимулювати тісний контакт роботодавців та освітніх установ з метою зближення розуміння переліку і складу потреб в професійних компетенціях працівників, а управлінські рішення, розраховані на перспективу, не можуть прийматися без стратегічного, концептуального бачення майбутнього [48].

Стосовно мезорівня, то людський капітал є наявним у регіоні запасом

людських ресурсів (а саме здібностей, навичок і компетенцій економічно активного населення), підвищення якості якого додає регіону додаткові конкурентні переваги і є мультиплікатором регіонального розвитку, рушійним фактором соціально-економічного розвитку регіонів [46].

В системі регіонального управління людським капіталом сильніше виражена стратегічна спрямованість, що відображає цілі регіону. Особлива увага приділяється формуванню цінностей у підприємств, що знаходяться на даній території: розвиток людських ресурсів має на увазі створення умов для мобілізації потенціалу працівника в інтересах регіону [54].

Тому розвиток людського капіталу має стати однією з основних цілей регіональних стратегій соціально-економічного розвитку [17].

Шляхами вирішення проблематики розвитку людського капіталу можливо визначити стратегічні програми розвитку людського капіталу; посилення мотиваційних чинників, збільшення витрат на розвиток людського капіталу; посилення можливості до інноваційної діяльності підприємств на основі фінансових та податкових преференцій, створення технологічних та наукових кластерів, антикризових стратегій; участь у високотехнологічних процесах виробництва; збільшення підготовки фахівців у сфері ІКТ.

Тому в процесі залучення інвестицій у людський капітал держава повинна впроваджувати дієві заходи щодо ефективного розвитку людського капіталу, а саме: фінансування державою пріоритетних стратегічних напрямів людського розвитку; започатковувати сучасні програми розвитку людського капіталу; стимулювати збільшення витрат суб'єктів підприємницької діяльності у розвиток людського капіталу працівників; проводити залучення інвестиційних ресурсів для інноваційного розвитку системи освіти та науки, охорони здоров'я; провести зміни у системі оплати праці та мотивації працівників; оптимізувати структуру професійно-освітньої підготовки трудових ресурсів на основі потреб економіки; створити актуальні програми формування безперервної системи освіти та постійного підвищення кваліфікації людського капіталу [46].

З метою досягнення максимальної ефективності використання людського капіталу пропонуються різні підходи, в т. ч. застосовувати стратегію розвитку людського капіталу залежно від стадії економічного циклу (рис. 3.1), що передбачає залучення інвестицій. Як результат, досягається загальна мета: зниження рівня ділового циклу розвитку економіки та запобігання або мінімізація негативних наслідків кризи шляхом підвищення інноваційного потенціалу та інноваційної діяльності підприємств шляхом розвитку людського капіталу.



Рис. 3.1. Антикризова стратегія розвитку людського капіталу залежно від стадії економічного циклу [58].

Важливо підкреслити, що на відміну від матеріального та інших видів капіталу, людський капітал має ірраціональну складову, тому успішне управління людським капіталом вимагає індивідуального підходу та врахування великого різноманіття психологічних факторів [53].

Зростаюча потреба в інженерах у галузі ІКТ та швидка міграція професіоналів галузі також підкреслює необхідність інвестицій у людський капітал та розширення цифрового капіталу. Україна могла б здійснити реформи освіти та запровадити програми навчання в закладах освіти для покращення пропозиції кваліфікованих та технологічних працівників ІКТ.

ІКТ-послуги та програмне забезпечення в останній період зростає завдяки наявному людському капіталу та низьким бар'єрам для виходу на світові ринки. Досвід, що пов'язує ІКТ з сегментами доданої вартості в зазначених галузях дозволить охопити частину зростаючого світового ринку для участі у процесах виробництва, пов'язаного з Industry 4.0 [54].

Інвестиції в людський капітал є будь-яка дія щодо підвищення кваліфікації та здібностей, а, отже, продуктивності праці робітників. Витрати, щодо сприяння підвищення продуктивності, можливо визначити як інвестиції, враховуючи можливості багаторазового компенсування витрат потоком доходів у майбутньому [19].

Інвестиції в людський капітал виступають важливим чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності в розвинених країнах. Накопичення та збереження людського капіталу, проведення в життя стратегій, які спонукають людей до удосконалення власних навичок та вмінь протягом життя за допомогою постійного навчання та професійної підготовки – головні умови досягнення стійкого розвитку економіки. Саме тому для економічного підйому в країні поряд з інвестиціями у фізичний капітал необхідні великомасштабні інвестиції в освіту, здоров'я, культуру та інші компоненти людського капіталу [48].

Рішення щодо інвестицій в людський капітал мають міжчасовий характер, тобто сьогоденні інвестиції передбачають отримання окупності у

майбутньому. Зазначені рішення передбачають досить складні очікування щодо майбутнього та можуть спричинити неефективність через проблеми затримки у разі виникнення перешкод чи ринкових невдач [52].

Притаманна динаміка інвестиційних рішень щодо людського капіталу також породжує взаємодію між різними видами людського капіталу. Динамічна взаємодоповнюваність означає, що дана інвестиція в людський капітал сьогодні впливає не тільки на майбутні виплати, але й на подальше накопичення людського капіталу [48].

Інвестування в людський капітал є перспективною стратегією для досягнення стабільного позитивного зростання. Але масштаби наслідків залишаються залежними від країни та змінюються, враховуючи кількість інтересів, політики, що розглядається, та компонентів людського капіталу [52].

Зростання продуктивності праці може бути посилено, якщо розвиток людського капіталу буде покращено шляхом розробки та прийняття нових стратегій у виробничій та економічній діяльності. Цілі сталого розвитку (ЦСР) підкреслюють напрям розвитку людського капіталу через інклюзивну та якісну освіту за допомогою гідних умов праці та зростання [56].

Державна політика має сприяти впровадженню базових навичок ІКТ у початковій освіті, адаптуючи шкільні програми та запроваджуючи навчальні можливості на основі роботи, щоб надати молоді компетентності, які роблять їх доповненням до цифрових технологій [47].

Університети та інші ВНЗ мають відповідний вплив на деякі змінні, пов'язані з регіональною економічною динамікою, сприяючи розвитку людського капіталу, створенню нових підприємств та підвищенню продуктивності праці. Зокрема, регіони отримуватимуть користь лише за наявності високого рівня людського капіталу, якщо є мінімальні умови для використання цих висококваліфікованих людей. В іншому випадку більша частина освіченої робочої сили може мігрувати, і більшість регіональних інвестицій у модернізацію людського капіталу закінчиться перевагою інших

регіонів (як правило, більш багатих) та потенційно посилить існуючі регіональні відмінності.

Політичні стимули до формування нових підприємств можуть бути частиною стратегії, спрямованої на зменшення регіональних нерівностей та зменшення дисбалансів людського капіталу, викликаних міграцією. Якщо дивитися на вищу освіту, без ефективної регіональної політики, існує ризик, що випускники переїдуть в інше місце, оскільки місцева економічна динаміка буде недостатньою, щоб утримати та скористатись потенціалом людського капіталу. Існує необхідність більшої взаємодії та координації між провідними суб'єктами вищої освіти та регіональною політикою з метою просування більш згуртованої та ефективної економічної політики шляхом підвищення кваліфікації людського капіталу [46].

Інвестиції в людський капітал ефективно підтримують економічне зростання. Тому освіта повинна зосереджуватися на якості та ефективності освіти для вдосконалення пізнавальних навичок. Додаткові витрати на освіту забезпечують освітні ресурси, фізичну інфраструктуру та домашню освіту, одночасно покращуючи соціальне забезпечення. Різноманітність навичок робочої сили може бути збільшена за рахунок більшої освіти та заохочень до участі у галузі охорони здоров'я та добробуту, техніці, виробництві, будівництві та науці. Це включає поступове коригування освітніх рівнів та орієнтацію на навички роботи на високому та середньому рівнях, включаючи надання стимулів для відповідних прямих іноземних інвестицій (ПІІ) [45].

Таким чином, в основу стратегії формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу має бути покладено такі основні теоретико-методологічні концепції: економіки знань, за якою знання і накопичений капітал в сучасних умовах є основним фактором суспільного розвитку; інноваційного розвитку, в якому основним фактором розвитку та конкурентоспроможності регіону і країни є безперервний потік інновацій, як результат діяльності людей з високими якісними характеристиками; соціального партнерства, який визначатиме норми взаємодії та довіри у

відносинах між державою, бізнесом, громадськістю, роботодавцями та працівниками на основі спільних інтересів.

3.2. Напрями удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні

В сучасних умовах формування глобального постіндустріального суспільства та реалізації стратегій інноваційного забезпечення конкурентоспроможності національних економік, трансформації ієрархічних структур і зміни людських цінностей роль держави в процесі формування та розвитку людського капіталу надзвичайно важлива й відповідальна, тому що саме держава повинна створювати реальні умови для освоєння і накопичення знань, збереження та зміцнення здоров'я, постійного професійного розвитку, ефективної зайнятості, зростання доходів, більш високого рівня соціальної захищеності і якості життя людини. У зв'язку з цим виникає необхідність у визначенні напрямів удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Адже в умовах трансформаційних процесів у суспільному і соціально-економічному житті України людський капітал є вирішальною умовою економічного зростання, запорукою конкурентоспроможності економіки, основою формування заможного суспільства.

Поряд з цим, якісний стан та показники розвитку людського капіталу в Україні свідчать про те, що існуюча модель його розвитку є деградаційною, а тому потребує кардинальних змін.

В Україні дуже високий рівень нерівності. За показником розшарування суспільства за багатством Україна знаходиться в одній групі за нерівністю багатства з Намібією, Замбією і Лесото (якщо коефіцієнт дорівнює 0, то у всіх все порівну, індекс в 100 означає одноосібне володіння країною однією людиною). Такий результат демонструє нерівність в суспільстві, коли більшістю активів володіє обрана група людей [24].

Все вищесказане обумовлює актуальність удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, а саме: правового, організаційного, економічного, комунікативного механізмів.

Основними напрямками розв'язання проблеми підвищення ефективності і результативності дії правового механізму державного управління формуванням і розвитком людського капіталу має бути удосконалення законодавства України у сфері податкового права, охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, трудових відносин, міграційної політики, з урахуванням загальновизнаних норм міжнародного права та міжнародних зобов'язань країни.

Нормативно-правового забезпечення потребує модернізація системи публічного управління та адміністрування; процедур проведення електронних консультацій, спрямованих на розвиток електронної участі громадян у виробленні публічної політики; діяльність громадських й благодійних організацій у таких сферах життя, як захист прав людини, охорона здоров'я, освіта, соціальний захист населення, екологія, культура тощо. Недержавні, позабюджетні, неприбуткові організації, сферою діяльності яких є галузі освіти, культури, охорони здоров'я, соціальної допомоги, житлово-комунального господарства, спорту тощо можуть використовувати такі ресурси, як волонтерська праця, ініціативність та активність членів організації, психологічна підтримка, альтернативні матеріальні ресурси у вигляді пожертв, грантів, членських внесків та спрямовувати доходи від підприємницької діяльності на розвиток людського капіталу.

З метою трансформації системи державного управління в систему публічного управління та стимулювання участі громадянського суспільства в реалізації державної політики щодо формування і розвитку людського капіталу доцільно підготувати та ухвалити закони України «Про публічні адміністрації в Україні», «Про центральні публічні адміністрації», «Про здійснення територіального адміністрування», «Про місцеві публічні

адміністрації», «Про соціальну відповідальність бізнесу», «Про місцевий референдум», «Про бюджет участі (громадський бюджет)»; було б доцільно розглянути і прийняти як закони України низку вже зареєстрованих у Верховній Раді України законопроектів, зокрема: «Про громадські слухання», «Про публічні консультації», «Про місцеві ініціативи», «Про публічний контроль», «Про загальні збори (конференції) членів територіальної громади за місцем проживання».

Тобто, чинне нормативно-правове забезпечення державного регулювання формування людського капіталу включає в себе низку законодавчих актів, які регулюють окремі сфери соціально-економічної діяльності України (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист населення тощо). Проте бракує законодавчих актів, спрямованих на формування і розвиток людського капіталу в Україні та центрального органу виконавчої влади, який би скоординував дії суб'єктів й об'єктів управління та суспільні відносини в системі «людина-влада-суспільство». Їх відсутність на даному етапі перетворень у країні уповільнює інноваційні процеси, а також й адаптацію соціальних інститутів до діяльності в сучасних умовах з розрахунком на істотні зміни їх у недалекому майбутньому.

Розвитку вимагають також адміністративно-правові методи регулювання правових відносин у сфері освіти, культури, соціального захисту, охорони здоров'я і довкілля, які охоплюють велику кількість учасників та належать до різних груп (як суб'єктів, так і об'єктів державного управління). Гармонізація цих відносин і забезпечення ефективного функціонування, потребують чітких принципів і інструментів, налагодження високопрофесійного, наукового, аналітичного, інформаційного супроводу управлінських рішень на різних рівнях публічного управління та адміністрування. Державна політика має стати центром консолідації зусиль всього суспільства, спрямованих на формування і розвиток людського капіталу в Україні.

Загалом, аналіз, осмислення і удосконалення правового механізму є

передумовою успішного функціонування й розвитку, як законодавчого забезпечення розвитку людського капіталу, так і ефективного функціонування системи державного регулювання у цій сфері.

До пріоритетних напрямів удосконалення організаційного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні слід віднести:

- оптимізація системи органів державного управління; посилення повноважень органів влади з регулювання, адміністрування і контролю господарської діяльності суб'єктів, які здійснюють вплив на соціально-економічні процеси формування і розвитку людського капіталу; унормування порядку і послідовності запровадження системи електронного урядування; удосконалення системи інституційного забезпечення розвитку державно-приватного партнерства; розширення та модернізація територіальної інфраструктури; інституалізація соціальної відповідальності та підтримки критичних сфер життєзабезпечення;

- стратегічна орієнтація на розширення можливостей для продуктивної зайнятості; створення ефективної системи поєднання досягнень науки, технології, виробництва і ринку в контексті інноваційної політики; створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення; створення технологічних та наукових кластерів; активізація управлінських функцій органів влади з підготовки та пошуку джерел інвестування формування та розвитку людського капіталу; планування та розвиток інфраструктури інноваційної, освітньої та науково-дослідної діяльності з метою інтелектуалізації економіки.

Подальше удосконалення складових організаційного механізму (принципів, методів, інструментів) державного регулювання розвитку людського капіталу має відбуватись шляхом формування системи цінностей, політик та інституцій, які створюють підґрунтя для взаємодії держави, громадянського суспільства та бізнесу, а також через становлення нового публічного менеджменту, що орієнтований на досягнення конкретного

результату, з використанням переваг стратегічного управління, адміністративного реінжинірингу, маркетингу тощо.

Стосовно економічного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу, слід зазначити, що за часів незалежності в межах реалізованої в Україні концепції реформ проблемам накопичення людського капіталу і соціальній сфері в цілому, не було приділено належної уваги на державному рівні. Пріоритет був зроблений на питання власності, переходу до ринкового ціноутворення, приватизації та денаціоналізації, а галузі освіти, охорони здоров'я, культури розглядалися, як баласт, що стримує швидкість ринкових перетворень і лише формально визнавалися ключовим елементом загальної економічної стратегії. Свою роль зіграли укорінені у суспільстві і радянській економічній науці стереотипи щодо переваг засобів виробництва, матеріального накопичення в забезпеченні економічного зростання та переважного розвитку за рахунок витіснення живої праці, тобто, по суті, за рахунок економії на розвитку продуктивних здібностей людини.

Тому сьогодні в Україні необхідна виважена державна політика, спрямована на регулювання відтворення якісних і кількісних характеристик людського капіталу, виходячи з перспективних прогнозів науково-технічного та соціально-економічного розвитку на екологічних засадах.

Перш за все, необхідна інтеграція соціальних та економічних цілей розвитку. В межах такого підходу прийняті рішення, спрямовані на досягнення економічної стабілізації в суспільстві і забезпечення економічного зростання, слід розглядати не тільки з точки зору виконання економічних завдань, але беручи до уваги і реалізацію соціальних цілей. Тобто досягнення соціальних результатів перестає розглядатися, як вторинне після досягнення стабільності в економіці, виступаючи передумовою вирішення стратегічного завдання забезпечення сталого економічного зростання. При цьому, досягнення соціальних результатів більшою мірою обумовлено рівнем розвитку економічних процесів.

Реалії економічного розвитку провідних індустріальних країн світу

свідчать, що державна політика, спрямована на забезпечення відтворення людського капіталу і якості економічного зростання, впроваджується в життя, як правило, при досить значній фінансовій, організаційній та іншій участі підприємців та інших соціальних інститутів суспільства.

Тому, використовуючи позитивний досвід цих країн, державні органи повинні реалізувати механізм пільгового оподаткування організаціям соціальної сфери як державного, так і недержавного сектора, а також ширше використовувати податкові пільги, що роблять економічно вигідними для інвесторів вкладення частини наявних в їх розпорядженні коштів в накопичення людського капіталу. Цим держава, з одного боку, знімає з себе частину зобов'язань з інвестуванням в людський капітал, заохочуючи приватних інвесторів, а з іншого – стимулюючи накопичення людського капіталу, держава створює умови для зростання національного виробництва, а отже, і оподаткованої бази в майбутньому.

Надаючи податкові знижки, держава може стимулювати фірми приймати на роботу молодих людей, які не мають професійного досвіду, а також молодих фахівців відразу після закінчення навчального закладу [17].

Використання таких податкових пільг дозволить частково вирішити проблему молодіжного безробіття, даючи можливість молодим фахівцям та особам, які не мають професійного досвіду, набути практичного досвіду в обраній сфері діяльності та реалізувати накопичений корисний потенціал.

На рівні домогосподарств, як відомо, переважні можливості в процесі накопичення людського капіталу отримують діти в сім'ях, де рівень доходів вище. У вирівнюванні цих можливостей і знятті проблеми велика роль держави та її політики, пов'язаної з цільовим перерозподілом доходів у суспільстві, спрямованої на підтримку відтворення людського капіталу в ранньому віці в сім'ях з низьким рівнем доходів.

Таким чином, відносно домогосподарств податкова політика держави спочатку повинна носити об'єктивно диференційований характер. Зокрема, необхідно надавати податкові пільги та соціальні допомоги багатодітним

сім'ям, а також сім'ям з мінімальними доходами, даючи їм можливість інвестувати в людський капітал своїх дітей в системі домашньої і формальної освіти, охорони здоров'я і так далі.

Серед інструментів політики економічного регулювання державою сфери інвестицій в розвиток людського капіталу можуть бути виділені наступні: надання учням роботи на час канікул, виплата стипендій, минаючи навчальні заклади тощо. Отже, одним з перспективних напрямів державної політики у сфері відтворення людського капіталу має стати стимулювання розвитку кооперативних зв'язків між навчальними закладами і бізнесом, створення спільних дослідницьких центрів, підприємств, орієнтованих на розробку і впровадження наукових досягнень.

Реально повинен бути задіяний інструмент кредитування накопичення людського капіталу, в тому числі шляхом надання студентських позик зацікавленим особам, умови видачі та термін погашення яких визначаються державним договором про надання позики і враховують матеріальне становище і рівень доходів сім'ї [19].

Тому з точки зору підвищення ефективності вкладених ресурсів велике значення набувають, по-перше, професійна орієнтація, яка дає можливість людині, виходячи з її власних здібностей і нахилів, вибрати той чи інший напрям майбутньої діяльності, в якому вона з найбільшою віддачею для себе і суспільства зможе реалізувати накопичений людський капітал, і, по-друге, розробка прогнозів потреби економіки в певній структурі кадрового потенціалу на перспективу, виходячи з тенденцій розвитку техніки, технології, організації виробництва. Такий прогноз може бути використаний для зміни напрямку розвитку системи відтворення людського капіталу з метою забезпечення оптимального співвідношення між необхідним рівнем накопичення характеристик людського капіталу з точки зору наявної структури виробництва і фактичного рівня накопичення якісних і кількісних характеристик людського капіталу.

Держава в регулюванні розвитку сучасної системи відтворення

людського капіталу має акцентувати увагу на накопиченні знань, розвитку здібностей, що дають можливість людині при необхідності за відносно нетривалий період часу змінити сферу діяльності без істотних втрат в період адаптації [20].

Іншими словами, центральне місце в системі накопичення людського капіталу має займати розвиток здібностей людини до подальшої систематичної самоосвіти, здібностей здобувати нові знання, навички, вміння в конкретній області на базі отриманої загальнотеоретичної підготовки. Таким чином, сучасна економіка вимагає розвитку системи безперервної освіти, в рамках якої людина вчиться протягом усього життя. Тільки в цьому полягає можливість її швидкої адаптації до мінливого світу.

З цією метою необхідна трансформація всієї структури системи освіти. Зокрема, необхідне перетворення установ ранньої професійної орієнтації, оскільки при ранній спеціалізації людина менше пристосована до неминучих змін.

Посилення регіоналізації політики у сфері розвитку людського капіталу веде до наростання територіальної нерівності в накопиченні якісних і кількісних характеристик людського капіталу людей, що живуть в різних регіонах країни [24].

У цих умовах необхідне втручання державних регулюючих органів з метою вирівнювання ситуації за допомогою підтримки соціальних програм в депресивних районах. Причому виділення цільових субвенцій територіям має бути спрямоване більшою мірою на стимулювання розвитку системи відтворення людського капіталу регіону.

Відтворення людського капіталу вимагає більше зусиль, ніж відтворення фізичного капіталу. Про це свідчить післявоєнний досвід Японії та країн Західної та Східної Європи. Тому навіть на тлі тих труднощів, що переживає сьогодні українська економіка, держава не повинна самоусуватися з цієї сфери, відкладати вирішення її проблем на майбутнє. В Україні вже сьогодні на державному рівні необхідно чітко визначити пріоритетні

напрями відтворення людського капіталу з урахуванням ситуації, що реально складається на ринку та ефективності різних видів інвестицій в людський капітал, виходячи з того, що продуктивні здібності людини є важливим структурним елементом соціального потенціалу стійкості і зростання сучасної економіки.

Умовою активізації інноваційного процесу в державному регулюванні інвестицій в людський капітал є формування інституційного середовища, стимулюючого підприємства до освоєння нових технологій. Йдеться про податкові пільги, інформаційне забезпечення, захист інтелектуальної власності. Такий правовий захист інноваційної активності існує в більшості розвинених країн світу, але по суті відстає в Україні. Звідси низька інноваційна активність українських підприємств.

Більш активну позицію у формуванні кваліфікованих трудових ресурсів повинен зайняти бізнес. Зараз все помітніше прагнення великих компаній вкладати гроші в освітні програми і підготовку потрібних компанії фахівців. Тому в сучасних умовах на передній план знову виходить реалізація ідеї безперервної освіти. Випереджаюча підготовка фахівців за пріоритетними напрямками передбачає підтримку провідних вузів, наукових шкіл, створення науково-освітніх центрів, контроль якості підготовки фахівців з незалежним тестуванням студентів і викладачів. Перехід на нові технології навчання і зростання оплати праці підвищать статус викладачів і престижність їх праці.

Розвиток освіти має бути тісно пов'язаний з ринком праці та сприяти ефективній зайнятості населення [44].

У зв'язку з цим необхідним є довгострокове прогнозування професійно-кваліфікаційної структури працівників. Потрібні також моніторинг ринку праці, чітка політика збалансованості попиту і пропозиції робочої сили. Професійне профілювання молоді має стати незалежним від вирішення проблем армії.

Важливо наголосити, що ефективне державне регулювання інвестицій

у людський капітал неможливо без низки послідовних, поетапних кроків щодо запровадження нових принципів, методів, функцій в діяльність органів державного управління і місцевого самоврядування. Теоретико-методологічні засади реформування державно-управлінських систем обов'язково мають враховувати певні закономірності організаційного розвитку органів публічної влади. Найбільш вдалим для впровадження в діяльність владних структур є проектний підхід до організаційних перетворень.

На особливу увагу заслуговує модель Г. МакЛіна [54], який представив структурно-процесний підхід до моделювання організаційного розвитку. Проектний підхід є виграшним порівняно з іншими, оскільки надає можливість здійснити організаційну діагностику діяльності органів влади, покращити якість прийнятих управлінських рішень, і що більш важливо – покращити якість нововведень, забезпечити використання нових інноваційних засобів управління органами публічної влади у скорочений термін при обмежених ресурсах.

Отже, удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу вимагає наступних кроків системи публічного управління та адміністрування:

– у процесі реалізації внутрішньої політики держави необхідна інтеграція соціальних та економічних цілей розвитку. В рамках такого підходу прийняті рішення повинні оцінюватися не тільки з точки зору виконуваних економічних завдань, але і з точки зору реалізації соціальних цілей та вирішення екологічних проблем;

– держава має активно застосовувати різноманітні (адміністративні та економічні) заходи впливу на інвестиційний процес у сфері формування людського капіталу і якість економічного зростання, а саме: квотування робочих місць з метою реалізації продуктивних здібностей найменш захищених верств населення, квотування в системі освіти, створення спеціальних фондів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників

підприємств;

– серед економічних заходів слід використовувати пряме бюджетне фінансування, виділення субсидій та дотацій під реалізацію конкретних програм, систему пільгового оподаткування установ соціальної сфери, а також податкові пільги, що робить економічно вигідними для приватних інвесторів вкладення в людський капітал;

– у процесі регулювання відтворення людського капіталу необхідно враховувати інтереси територій, забезпечуючи сувору відповідність структури кадрового потенціалу структурі попиту на нього з боку підприємств і роботодавців регіону. Одним з напрямків такого регулювання є створення за рахунок місцевого цільового податку спеціального територіального фонду перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

– підвищити ефективність інвестицій в людський капітал дозволить реалізація заходів з професійної орієнтації молоді, розробка довгострокових прогнозів потреби економіки в певній структурі кадрового потенціалу, планомірна реалізація механізму адресного фінансування освіти, а також перерозподіл фінансових потоків в системі охорони здоров'я на користь розвитку більш ефективних форм профілактики і подальшої реабілітації;

– система професійної підготовки працівників повинна бути переорієнтована з вузько професійної на більш загальну освіту, що дозволить людині при необхідності за відносно нетривалий період часу змінити сферу діяльності без істотних втрат в період адаптації.

При цьому, на наш погляд, основними напрямками удосконалення виокремлених механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні мають стати:

– правового механізму – прийняття низки законів та нормативно-правових актів (удосконалення існуючих) щодо питань розвитку людського капіталу в умовах сучасних викликів та з урахування закордонного досвіду, підписання зацікавленими сторонами – представниками влади, бізнесу чи

громади – меморандуму про спільне виконання операційних дій та проєктів; створення інституційної інфраструктури реалізації стратегії; укладання угод щодо спільного виконання програм з реалізації державних пріоритетів у сфері розвитку людського капіталу тощо;

– організаційного механізму – підготовка державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування, здатних вирішувати відповідні завдання; формування оптимальної організаційної структури управління системи публічної управління та адміністрування, діяльність яких спрямована на розвиток людського капіталу; створення відповідної інформаційної системи, необхідної для прийняття ефективних державно-управлінських рішень; науково-методичний супровід впровадження заходів щодо розвитку людського капіталу тощо;

– економічного механізму – передбачення в державному та місцевому бюджетах розвитку видатків на реалізацію заходів та проєктів розвитку людського капіталу; об'єднання коштів місцевих бюджетів територіальних громад на договірній основі для виконання спільних завдань щодо розвитку людського капіталу; одержання з державного бюджету субвенцій і субсидій для виконання проєктів з реалізації державних пріоритетів на регіональному рівні; залучення коштів кредитно-фінансових установ; стимулювання розвитку небанківського фінансового сектору; розроблення інвестиційних проєктів і бізнес-планів; стимулювання та залучення коштів населення, підприємств, організацій та іноземних інвесторів; залучення грантів українських, іноземних та міжнародних організацій тощо;

– комунікативного механізму – створення комунікативних центрів; розроблення та впровадження комунікативної стратегії для інформування зацікавлених осіб, територіальної громади про процес реалізації положень стратегії; формування інвестиційно-привабливого іміджу і репутації регіонів і країни в цілому; використання сучасних комунікативних технологій (паблік рілейшнз, прямий маркетинг, реклама, product placement та ін) щодо питань розвитку людського капіталу.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та обґрунтовано напрями удосконалення державної політики розвитку людського капіталу в Україні, що дало змогу сформулювати такі висновки.

1. Узагальнено теоретичні підходи щодо визначення сутності та змісту наукових категорій людського капіталу, як інтегрального соціального і економічного явища, а також державної політики розвитку людського капіталу, як процесу, що відображає взаємодію суб'єкта регуляторного впливу та визначеного об'єкту через виокремлені функціональні механізми: правовий, організаційний, економічний, комунікативний з метою забезпечення сталого розвитку держави та підвищення рівня життя населення, яке має відповідати принципам: орієнтованості, безперервності, ефективності, динамізму, системності та інноваційності.

2. Проведено оцінку рівня розвитку людського капіталу в Україні та констатовано, що Індекс людського капіталу розміщує нашу країну у першій третині рейтингу країн світу, демонструючи досить високі показники, які характеризують сфери, пов'язані з освітою та охороною здоров'я. Однак Індекс соціального розвитку та аналіз таких компонентів, як доступність інфраструктурних послуг (водопостачання, комунікативні мережі та засоби), забезпечення правового середовища, безпеки, свободи, якісного навколишнього середовища демонструє відносно низькі показники, характерні для України. Тобто Індекс людського розвитку відносить Україну до держав з високим рівнем людського розвитку, але в порівнянні з економічно розвиненими країнами, показники компонентів національного індексу значно поступаються.

3. Визначено, що результативність механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні в сучасних умовах є недостатньою. Адже зусилля, що прикладаються на державному рівні у вигляді формування

різних програм і стратегій, складені без чіткого визначення джерел фінансування, визначення проміжних термінів виконання і відповідальних за їх реалізацію як за етапами, так і в цілому, залишаються лише задекларованими документами, які не виконуються і не сприяють досягненню основної мети – підвищення рівня розвитку людського капіталу держави в довгостроковому періоді.

4. З'ясовано проблеми та суперечності нормативно-правового забезпечення державної політики розвитку людського капіталу в Україні, які полягають у наявності низку законодавчих актів, які регулюють тільки окремі сфери (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист населення тощо). Проте бракує законодавчих актів, спрямованих на розвиток людського капіталу в Україні та відповідного органу виконавчої влади, який би скоординував дії суб'єктів й об'єктів управління та суспільні відносини в системі «людина-влада-суспільство» з метою забезпечення розвитку людського капіталу.

5. Визначено концептуальні засади стратегії формування та реалізації державної політики розвитку людського капіталу в Україні, яка потребує модернізації системи публічного управління, подолання регіональних відмінностей у забезпеченні розвитку людського капіталу; посилення державного впливу на розвиток людського капіталу через політику доходів; політику зайнятості; підвищення якості та доступності послуг сфер освіти і охорони здоров'я; політику соціального захисту; розвитку громадянського суспільства та соціального діалогу; регіональну політику та розвиток місцевого самоврядування. Стратегічна орієнтація державної політики розвитку людського капіталу має бути спрямована на: розширення можливостей для продуктивної зайнятості; створення ефективної системи поєднання досягнень освіти, науки, виробництва та ринку в контексті інноваційної політики; активний пошук джерел інвестування розвитку людського капіталу; планування та розвиток інфраструктури інноваційної, освітньої та науково-дослідної діяльності з метою інтелектуалізації

економіки.

6. Обґрунтовано шляхи трансформації державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України, які передбачають розвиток сучасної системи відтворення людського капіталу шляхом накопичення знань, розвитку здібностей, що дають можливість людині при необхідності за відносно нетривалий період часу змінити сферу діяльності без істотних втрат за період адаптації. В умовах європейської інтеграції одними з важливих напрямків державного регулювання розвитку людського капіталу мають стати: стимулювання розвитку кооперативних зв'язків між навчальними закладами та фірмами; створення спільних дослідницьких центрів, підприємств, орієнтованих на розробку і впровадження наукових досягнень; формування недержавних фондів фінансування установ охорони здоров'я; розширення фінансової автономії закладів освіти; формування фондів пільгового кредитування та фінансування пріоритетних для економіки інвестиційних проектів; розробка системи преференцій для організацій, які створюють нові робочі місця; підвищення ефективності використання науково-технологічного та інтелектуально-кадрового потенціалу шляхом розвитку венчурного бізнесу, формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу, стимулювання інноваційної діяльності підприємств на основі фінансових та податкових преференцій; інвестування коштів у розвиток базових і пріоритетних для розвитку людського капіталу видів діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління. Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2011. № 3(7). С. 164–172.

2. Амосов О. Ю. Перетворення механізмів державного регулювання економічного розвитку. Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр.: у 2 ч. / за заг. ред. Г. І. Мостового, Г. І. Одинцової. Х. : ХарПІ НАДУ, 2001. Ч. 2. С. 10–16.

3. Амосов О. Ю. Перетворення механізмів державного регулювання економічного розвитку. Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр.: у 2 ч. / за заг. ред. Г. І. Мостового, Г. І. Одинцової. – Х. : ХарПІ НАДУ, 2001. Ч. 2. С. 10–16.

4. Антикризове управління національною економікою : монографія / І. Малий, І. Радіонова, Л. Ємельяненко та ін. / за заг. ред. І. Малого. К.: КНЕУ, 2017. 368 с.

5. Алексеева К. А. Удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання інноваційної діяльності. Економіка та держава. 2008. № 9. С. 30-32.

6. Ахромкін Є.М. Ресурсно-рейтингова оцінка трудового потенціалу регіону. Економіка та держава. 2012. №4. С.8-11.

7. Баєва О. В. Державно-громадське управління якістю вищої освіти: досвід США. Держава та регіони.(Серія: Державне управління). 2010. № 2. С. 5–9.

8. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування і використання. Донецьк: ТОВ“Юго-Восток ЛТД”, 2006. 144 с.

9. Базиліук А.В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку. Економіка та управління на транспорті. К.: НТУ,

2015. Вип. 1. С.19-29.

10. Бакуменко В. Д. Державна політика. Енцикл. Держ. упр. : у 8 т./наук.-ред.колегія : Ю. В. Ковбасюк [та ін.]; Нац. Акад.. держ. упр. При Президентові України. Київ : НАДУ, 2011. Т.4 : Галузеве управління. С. 122–123.

11. Бакуменко В.Д. Формування державно-управлінських рішень: проблеми теорії, методології, практики: монографія. К.: Вид-во УАДУ, 2000. 328 с.

12. Безтелесна Л. І. Ринкові механізми управління людським розвитком: [монографія]. Рівне: Ред.-вид. центр НУВГП, 2006. 310 с.

13. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. Регіональна економіка. 2010. №1. С . 1. С. 172–177.

14. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. Регіональна економіка. 2010. №1. Т. 1. С. 172–177.

15. Біль М. М. Концептуальні напрями розвитку соціально-демографічного потенціалу регіону. Фінансовий простір. №1 (9). Львів, 2013. Вип. 1 (9). С. 98–103.

16. Господарський кодекс України, із змінами внесеними від 11.10. 2013 р., підстава 5178-17 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2003. Ст. 144.

17. Гончарук Н.Т. Модернізація державної служби та управління людськими ресурсами в Україні. Аспекти публічного управління. Д.: Грані. 2018. Т. 6. № 1– 2. С. 42– 51.

18. Горбань С. Ф., Чумак О. В. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні. Економіка та держава. 2013. № 9. С. 37–41.

19. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

20. Грищенко І.М. Стан та особливості управління вищою освітою в Японії. Трибуна. 2009. № 9-10. С. 26–29.
21. Грищенко В.Ф., Коваленко Л.Ю. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. №2. С.231-237.
22. Грішнова О. А., Василик О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності. Вісник Прикарпатського університету. Економіка. 2008. Вип. 6. С. 22–27.
23. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія]. К.: Т-во «Знання», 2001. 254 с.
24. Дарманський М. М. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні. Хмельницький : Поділля, 1996. 384 с.
25. Дерій Ж., Скиба С. Вплив механізмів державного регулювання на процеси функціонування людського потенціалу. Проблеми і перспективи економіки та управління. № 1. 2016. С. 18–30.
26. Зарубіжний досвід публічного адміністрування : метод. рек. / авт. кол. : Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Ю. В. Дідок та ін. ; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. К. : НАДУ, 2010. 28 с.
27. Засанська С.В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07: К., 2010. 21 с.
28. Ільїн Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України. К.: Енергія плюс, 2007. 212 с.
29. Ільїн Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання текст. Автореферат дис. канд. екон. наук / Л.М. Ільїн; НАНУ; Інститут демографії та соціальних досліджень. К.: 2006. С. 5.
30. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал: основні принципи та особливості. Вісник ХНУ. Економічні науки. 2007. №3. Т.2(92). С. 171-174.
31. Климко С.Г., Пригода В.М., Сизоненко В.О. Людський капітал:

світовий досвід і Україна: монографія. Київ: Основа, 2016. 224 с.

32. Короленко Р. В. Теоретичні підходи до визначення поняття «людський капітал». Інноваційна економіка. 2013. № 2. С. 189-192.

33. Корягіна Т.В. Особливості державного регулювання малого підприємництва в Україні. Економіка та держава. 2014. № 12. С. 4–7.

172. Ларіна Я.С., Брацлавська О.С. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: [монографія]. К. : ВЦ «Академія», 2012. 248 с.

34. Латинін М. А. Аграрний сектор економіки України: механізм державного регулювання: монографія. Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр». 2006. 320с.

35. Лех Т.А. Концепція формування та відтворення людського капіталу. Ефективна економіка. 2012. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2012_2_7/ (дата звернення: 01.06.2020).

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

37. Методика вимірювання регіонального людського розвитку: затверджена рішенням Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України від 13.06.2012 р. № 123-м. URL : https://idss.org.ua/ukr_index/Methodika_ua.pdf.

38. Мороз С.А. Якість вищої освіти в системі трудового потенціалу людини та її вплив на розвиток людського капіталу держави: аналіз думки роботодавців // Вісник НУЦЗУ (Серія «Державне управління»). 2020. Вип. 2 (13). С. 383–405.

39. Мочерна О. С. Діалектика концепцій людського капіталу за умов транснаціоналізації. Економіка і прогнозування. 2008. № 2. С. 32-35.

40. Новікова М.М. Методичний підхід до вимірювання та оцінювання трудового потенціалу регіону. Економіка розвитку. 2011. №3 (59). С.13-20.

41. Носик О. М. Інвестиції у людський капітал: головні особливості та чинники вибору. Економічна теорія та право. 2015. № 1(20). С. 120–129.

42. Оленцевич Н. В., Ковальова О. В. Державно-приватне партнерство у розвинених країнах світу: досвід для України. Економічний аналіз. 2014. Том 15. № 1. С. 134 – 143.

43. Ортіна Г.В. Інновації, як основа креативного розвитку особистості та формування людського капіталу. Збірник праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного. Економічні науки. 2020. Т. 2 (42). С. 143-150.

44. Пильтяй О. Фінансовий інструментарій державної підтримки публічно-приватного партнерства. Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. 2012. № 1. С. 77 – 89.

45. Пищуліна О., Юрочко Т., Міщенко М., Жаліло Я. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. К. : «Заповіт», 2018. 267 с.

46. Пічкурова З. В. Інвестиції в людський капітал як визначальний чинник забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. Формування ринкових відносин в Україні. 2014. № 6. С. 229-233.

47. Рудницька Р.М., Сидорчук О.Г., Стельмах О.М. Механізми державного управління: сутність і зміст / За наук. ред. д.е.н., проф. Лесечка М.Д., доц. Чемериса А.О. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2005. 28 с.

48. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку : Монографія / У. Я. Садова. Львів : ІРД НАН України, 2005. 408 с.

49. Самородченко Г. В. Організаційно-економічний механізм формування та ефективного використання людського капіталу. Бізнес Інформ. 2013. № 1. С. 192–195.

50. Сардак С. Е. Домінуючі форми управлінсько-регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів у різномірних соціально-економічних системах / С. Е. Сардак // Проблеми економіки. № 4. 2014. С.418 – 423.

51. Сардак С. Е. Управлінсько-регуляторні аспекти розвитку людських ресурсів в умовах глобалізації : монографія. Дніпропетровськ: вид-во ДНУ, 2012. 460 с.

52. Скиба С.А. Методологія державного регулювання зростання та

розвитку людського потенціалу // Чернігівський національний технологічний університет «Молодий вчений». №1(28). Частина 1. 2016 р. С. 155-159.

53. Статівка Н.В., Терещенко Д.А. Організаційно-інституційний механізм державного регулювання розвитку людських ресурсів // Розвиток людських ресурсів у сфері підприємництва: теорія і практика державного регулювання: монографія / Н.В. Статівка, О.В. Жадан, В.Л. Міненко та ін.; за заг. ред. д.держ.упр., проф. Н.В. Статівки, д.держ.упр., проф. О.В. Жадана. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2017. С. 44–62.

54. Стрижак О. О. Теорія людського капіталу: формування наукової концепції. Вісник Харківського національного економічного університету. 2012. № 4. С. 56-59.

55. Теоретико-методологічні засади державного управління: формування понятійного апарату : метод. рек. / авт. кол. : В. В. Корженко, В. В. Говоруха, О. Ю. Амосов та ін. ; за заг. ред. В. В. Корженка. Київ : НАДУ, 2009. 56 с.

56. Теорія держави та права: [підручник] / Є. О. Гіда, Є. В. Білозьоров, А. М. Завальний та ін.; за заг. ред. Є.О. Гіди. К.: ФОП О.С. Ліпкан. 2011. 576 с.

57. Терещенко Д. А. Розвиток правового механізму державного управління формуванням людського капіталу в Україні. Інвестиції: практика та досвід. 2019. №. 23. С. 132–139.

58. Україна 2030: доктрина збалансованого розвитку. Видання друге. Львів: Кальварія, 2017. 164 с.

59. Федорчак О.В. Класифікація механізмів державного управління. Демократичне врядування. Електронне наукове фахове видання. 2008. № 1. URL : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/DeVr/2008-01/O_Fedorchak.pdf.

60. Федулова Л. Концептуальна модель інноваційної стратегії України. Економіка і прогнозування. 2012. № 1. С. 87-100.

61. Федулова Л. І. Організаційні механізми формування результативної регіональної інноваційної системи. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4(13). С.

157-165.

62. Фоміних Т.О. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. Економічний вісник Донбасу. 2011. № 2. С. 58-62.

63. Хаджирадєва С.К., Васильєва Н.В., Васильєва О.І., Киртока М. Державно-приватне партнерство як важливий інструмент забезпечення сталого розвитку територій / «Public Administration and Regional Development». 2020, 7 : 253-269. <https://pard.mk.ua/index.php/journal>.

64. Хвесик М.А., Сундук А.М. Управління розвитком національної економіки в контексті дії глобальних процесів. Економіка України. 2013. №3. С. 4 – 16.

65. Чорна О. М., Кравченко М. А. Механізм державного регулювання інноваційної діяльності суб'єктів господарювання в Україні. Науковий вісник: Фінанси, банки, інвестиції. 2011. № 2. С. 25-29.

66. Чурсіна Н.М. Оцінка трудового потенціалу регіону в контексті збалансування структури ринку робочої сили. Бізнес-інформ. 2013. №9. С.143-149.

67. Чухно А. А., Леоненко П. М., Юхименко П. І. Інституціонально-інформаційна економіка: підручник; за ред. акад. НАН України А. А. Чухна. К.: Знання, 2010. 687 с.

68. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія. Донецьк : НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2005. 502 с.

69. Швайка Л. А. Державне регулювання економіки. К.: Знання, 2006. 435 с.

70. Шубравська О. Інтеграція трьох принципів сталого розвитку. URL: www.btsau.kiev.ua/files/page/international/operating/files/.../Shubravska.ppt.

71. Яремко І. Людський потенціал як капітал підприємства: обліковий аспект. Економіст. 2004. № 2. С. 70-74.