

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

ПОДРА ОЛЬГА ПАВЛІВНА

УДК 314: 331.5 (477)

**ІНВЕСТИВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В
СИСТЕМІ ЧИННИКІВ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА**

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

Дисертація

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

Науковий керівник:
к.е.н., доцент Ніколайчук М.В.

Хмельницький – 2013

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТУВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	14
1.1. Еволюція наукових поглядів на людський капітал	14
1.2. Теоретичні засади інвестування в людський капітал у інформаційному суспільстві	37
1.3. Науково-методичні підходи до оцінки ефективності інвестицій в людський капітал	54
Висновки до першого розділу	70
РОЗДІЛ 2. ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ЧИННИКІВ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА.....	73
2.1. Аналіз стану, процесів та тенденцій розвитку людського капіталу в Україні	73
2.2. Ресурсно-інвестиційні джерела формування людського капіталу	84
2.3. Складові ефективного відтворення та використання людського капіталу в системі чинників інформаційного суспільства	104
2.4. Системні соціально-економічні чинники формування та розвитку людського капіталу.....	124
Висновки до другого розділу.....	141
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ	144
3.1. Напрями та принципи інвестування в людський капітал в умовах розвитку інформаційного суспільства	144
3.2. Формування механізму інвестування в людський капітал	158

3.3. Забезпечення індикативного управління інвестуванням в людський капітал інформаційного суспільства	174
Висновки до третього розділу	191
ВИСНОВКИ	193
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	197
ДОДАТКИ.....	219

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку України відбувається реформування соціально-трудових відносин в результаті заміни парадигми управління трудовими ресурсами концепціями розвитку людського капіталу. Необхідність переосмислення значення людського капіталу як домінуючого фактора виробництва та чинника переходу до інформаційного суспільства вимагає системного дослідження процесів та закономірностей його формування, глибокого теоретико-методологічного обґрунтування та розробки механізму інвестування в людський капітал. Беззаперечним є факт завершення аграрної та індустріальної суспільних формацій, поступового переходу до інформаційного суспільства, що характеризується розвитком економічних відносин на основі всебічного використання інформації та людського капіталу як активу суб'єктів господарювання, чинника забезпечення інноваційного та конкурентного розвитку держави, задоволення матеріальних, моральних та статусних мотивів індивідів. З огляду на це пояснюється необхідність та закономірність інвестування в людський капітал на основі виховання, розвитку системи освіти, охорони здоров'я, науки, стимулювання екстенсивного та інтенсивного відтворення, що провокує виникнення економічного та синергічного ефектів.

Інвестування розвитку людського капіталу є актуальною темою дослідження як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Незважаючи на це, багато питань теоретичного, методологічного та практичного характеру залишаються не вирішеними внаслідок несистематичного та епізодичного характеру дослідження, ототожнення із суміжними поняттями, складності визначення оцінки ефективності інвестицій в результаті існування двоїстої природи людського капіталу, недосконалості правового поля стосовно врегулювання системи відтворення та реалізації людського капіталу, інвестиційних інструментів, захисту прав інтелектуальної власності, авторських та суміжних прав, гальмування розвитку інформаційного суспільства в результаті існування

технічних та освітніх бар'єрів, а також відсутності ефективного механізму інвестування в людський капітал з врахуванням чинників розвитку інформаційного суспільства. Ці та інші обставини обумовлюють актуальність теми дослідження та необхідність розробки механізму інвестування в людський капітал в системі чинників розвитку інформаційного суспільства в Україні.

Становлення та розвиток теорії людського капіталу, дослідження ефективності інвестування започатковано в наукових працях Г. Беккера, Е. Деннісона, Дж. Кендрика, Р. Лейарда, Р. Лукаса, П. Ромера, Р. Солоу, М. Спенса, Л. Туроу, Д. Уейла, П. Уїлса, Дж.-Дж. Хекмена, Т. Шульца та ін. Базові положення, що стосуються людського капіталу відображені у працях Л. Вальраса, І. Ліста, Дж. Маккулоха, А. Маршала, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта, І. Фішера та ін. Дослідженню теорії людського капіталу присвячені праці відомих українських вчених, зокрема М. Ажажі, В. Антонюк, В. Близнюк, Д. Богині, О. Бородіної, С. Вовканича, Л. Гальків, В. Геєця, Н. Голікової, О. Грішнєвої, С. Дорогунцова, Я. Дуткевича, Г. Євтушенко, О. Захарової, В. Куценко, Е. Лібанової, В. Нижника, М. Ніколайчука, І. Петрової, У. Садової, М. Семикіної, Л. Семів, А. Тельнова, О. Турецького, Л. Шевчук, Л. Харкянєної, М. Хромова та ін. Розвиток інформаційної економіки досліджено у працях Дж. Акерлофа, Д. Белла, М. Кастельса, Й. Масуди, Ф. Махлупа, М. Спенса, Дж. Стігліца та ін. Серед вітчизняних науковців дослідженню інформаційної економіки та інформаційного суспільства присвячені праці А. Колодюка, П. Леоненко, Л. Мельника, Л. Федулової, А. Чухно, П. Юхименко та ін.

Незважаючи на теоретичну базу дослідження людського капіталу, слід констатувати відсутність єдиного підходу до його визначення, механізмів інвестиційного відтворення та ефективності інвестування в умовах становлення інформаційного суспільства. Через те дослідження проблеми інвестування розвитку людського капіталу в системі чинників інформаційного суспільства є актуальним науковим завданням і вимагає теоретичного та практичного вирішення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертація є складовою частиною науково-дослідних робіт Хмельницького національного

університету в межах теми “Механізм підвищення людського потенціалу України за умов розвитку демографічних, євроінтеграційних процесів” (номер державної реєстрації 0108U001277), в рамках якої дисертантом досліджено особливості системи формування та відтворення людського капіталу, розроблено систему ключових чинників, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал; в межах теми “Стратегія розвитку людського потенціалу м. Вінниця на 2010–2020 рр. в системі економічного, демографічного та соціального вимірів” (номер державної реєстрації 0109U001158), де розроблено рекомендації з приводу підвищення ефективності використання людського потенціалу міста, забезпечення його капіталізації на основі реалізації на ринку праці, зростання соціальної мобільності населення; та в межах теми “Підвищення конкурентного потенціалу в системі ефективного управління промисловими підприємствами” (номер державної реєстрації 0112U002248), де розроблено рекомендації з приводу підвищення конкурентоспроможності специфічного людського капіталу на промислових підприємствах.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретичних основ та методичних положень інвестування розвитку людського капіталу в системі чинників інформаційного суспільства. Для досягнення поставленої мети необхідно було вирішити наступні завдання:

–дослідити еволюцію поглядів на інвестування розвитку людського капіталу, визначити його функціональну та змістову відмінність від суміжних понять та категорій, визначити місце в інформаційному суспільстві;

–розробити теоретико-методичні положення переходу від витратного до інвестиційного відтворення людського капіталу;

–визначити ключові положення та обґрунтувати інституційні суб'єкти інвестування розвитку людського капіталу інформаційного суспільства;

–удосконалити методичне забезпечення аналізу ефективності інвестування в людський капітал;

–проаналізувати чинники обсягу, структури та динаміки інвестування розвитку людського капіталу, визначити індикатори управління ними та

регуляторної політики;

–обґрунтувати напрями та принципи управління інвестуванням в людський капітал;

–розробити механізм інвестування в людський капітал та обґрунтувати теоретико-методичні положення управління ним в системі чинників розвитку інформаційного суспільства;

–визначити регуляторний апарат та інструменти управління відтворенням людського капіталу на інвестиційній основі;

–розробити систему інформаційного забезпечення управління механізмом інвестування в людський капітал в системі чинників інформаційного суспільства.

Об'єктом дослідження є процеси інвестування розвитку людського капіталу за умов становлення інформаційного суспільства.

Предметом дослідження є теоретичні засади, науково-методичні підходи, інструменти та практичні напрями інвестування в людський капітал в системі чинників розвитку інформаційного суспільства.

Методи дослідження. За методичну і теоретичну основу дисертації взято наукові положення, розроблені вітчизняними та зарубіжними вченими, в яких висвітлено основи формування, розвитку, відтворення людського капіталу, визначення обсягів та ефективності інвестицій в нього. У дисертаційній роботі було використано такі методи: історичного узагальнення – для здійснення аналізу еволюції теоретико-методичних основ визначення сутності людського капіталу та інвестицій в людський капітал; абстрактно-логічний – для узагальнення та аналізу понять, категорій та визначень стосовно інвестицій в людський капітал; системних досліджень – для класифікації чинників, що впливають на формування, нагромадження, відтворення та використання людського капіталу, а також чинників, що впливають на обсяги інвестування в людський капітал; теоретичного обґрунтування – для визначення наукових підходів та методологічних засад дослідження процесів формування та відтворення людського капіталу на інвестиційній основі; економіко-статистичні

– для оцінки кількісних і якісних характеристик людського капіталу, оцінки стану, обсягів та джерел інвестування людського капіталу; економіко-математичні – для визначення впливу інвестицій в людський капітал на зростання масштабів економіки на основі визначення мультиплікативних ефектів та на фінансово-економічні показники суб'єктів господарювання; економіко-математичного моделювання – для оцінки впливу ключових чинників на обсяги сумарних інвестицій в людський капітал; порівнянь – для визначення схожих наслідків від здійснених інвестицій в людський капітал в Україні та інших країнах; трендового аналізу – для аналізу тенденцій зростання інвестицій в людський капітал та розвитку системи освіти, охорони здоров'я, науки, ринку праці.

Інформаційною базою дослідження є Закони України, постанови Кабінету Міністрів України, Укази Президента, офіційні матеріали Державної служби статистики України, офіційні матеріали статистичної служби Європейського Союзу та країн ОЕСР, звіти ПРООН про людський розвиток, Звіти з глобальної конкурентоспроможності, монографії, збірники наукових праць, матеріали періодичних та Інтернет-видань.

Наукова новизна одержаних результатів обумовлена поставленими завданнями, що вимагають наукового вирішення на основі теоретичного та методичного обґрунтування розробки механізму інвестування в людський капітал, що виступає однією з ключових продуктивних сил за умов розвитку інформаційного суспільства, забезпечує отримання економічних, соціальних та статусних ефектів. Основні результати дисертаційної роботи, які містять наукову новизну і отримані особисто автором, полягають у наступному:

вперше:

– розроблено механізм інвестування в людський капітал, який ґрунтується на об'єктивних законах та закономірностях еволюційного розвитку, принципах, завданнях та інструментах, що передбачає перехід від ресурсно-витратної моделі людського розвитку індустріального суспільства до формування, розвитку та відтворення людського капіталу інформаційного суспільства на

інвестиційній основі, в результаті трансформації інституційної системи, розбудови інфраструктури інвестиційного відтворення та системи формування людського капіталу інформаційного суспільства з використанням ключових індикаторів, що впливають на обсяги інвестицій, новітніх інструментів інвестування, регуляторно-управлінських інструментів та системи інформаційного забезпечення прийняття інвестиційного рішення (с. 162–174);

удосконалено:

– визначення суб'єктів інвестування людського капіталу, до яких віднесено інститути ринкової інфраструктури, що на відміну від існуючих підходів дає можливість розширити джерела інвестицій та забезпечити вищу віддачу на інвестовані ресурси за умов переходу до інформаційного суспільства (с. 47–48);

– теоретичні підходи до визначення критеріїв інвестицій в людський капітал, які доповнено ознаками “за ефективністю”, “за результатами”, “за ліквідністю”, “за періодом інвестування”, “за об'єктом вкладення” та “за методами оцінки”, що на відміну від існуючих підходів дає можливість більш точно визначити ефекти від здійснених інвестицій (с. 49–52);

– систему інструментів інвестування людського капіталу, яку доповнено державними грантами, страховими полісами, освітніми векселями, освітніми облігаціями, освітніми кредитами, державними іменними фінансовими зобов'язаннями, договорами на підготовку спеціалістів від організацій, накопичувальними рахунками, лізингом, аутсорсингом, рекрутингом, продажем активу людський капітал, що на відміну від існуючої дозволяє обґрунтувати формування та відтворення людського капіталу на інвестиційній основі та враховує чинники переходу до інформаційного суспільства (с. 166–171);

– обґрунтування принципів, напрямів та завдань розвитку інституційної системи інвестиційного відтворення людського капіталу інформаційного суспільства, що передбачає зростання соціальної мобільності, реформування медичного забезпечення, дерегуляцію системи освіти, формування інвестиційного сектора розвитку людського капіталу, як підґрунтя розвитку інфраструктури та системи формування високорозвиненого людського капіталу

інформаційного суспільства на інвестиційній основі (с. 145–155);

отримали подальший розвиток:

–економічна сутність інвестицій в людський капітал, що дає можливість їх трактувати як матеріальні та нематеріальні вкладення, що сприяють набуттю, примноженню, розвитку та збереженню основних активів-компонентів людського капіталу, тобто необхідних знань, вмінь, навичок, професіоналізму, досвіду, здоров'я, інформаційної, територіальної, освітньої, інноваційної мобільності, сприяють зростанню продуктивності праці, ефективному використанню основного капіталу та обумовлюють можливість досягнення матеріальних та статусних вигід, зростання прибутку суб'єкта господарювання та підвищення соціально-економічного розвитку держави (с. 41–43);

–теоретико-методичні підходи до визначення чинників, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал, встановлення їх основних індикаторів та порогів критичних значень, що на відміну від існуючих підходів дає можливість проводити обґрунтовану регуляторну політику (с. 29; 136–141; 164);

–трактування сутності та змісту поняття “людський капітал” як складової частини людського потенціалу, що дозволяє, на відміну від традиційного трактування, розглядати його з точки зору активу, створеного на основі інвестицій, що характеризується запасом необхідних знань, навичок, вмінь, кваліфікації, професійної підготовки, мотивації, практичного досвіду, здоров'я, які є особистою власністю індивіда і не можуть бути відділені від нього, реалізуються в економічній діяльності, сприяють економічній і соціальній ефективності виробництва, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки і водночас впливають на зростання особистого доходу людини, підприємства і суспільства в цілому (с. 25–28);

–науково-методичні підходи щодо вдосконалення правового та інформаційного забезпечення формування, розвитку та відтворення людського капіталу на основі запропонованого механізму інвестування, що на відміну від існуючих підходів дозволяє отримати заплановані ефекти в результаті забезпечення високого рівня капіталізації (с. 179–189).

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці рекомендацій практичного та методичного характеру щодо побудови механізму інвестування в людський капітал за умов розвитку інформаційного суспільства. Наукові результати дисертаційної роботи були використані Головним управлінням економіки Хмельницької обласної державної адміністрації при підготовці “Стратегії регіонального розвитку Хмельницької області на 2011–2020 роки” та “Програми соціально-економічного розвитку Хмельницької області на 2013 рік” (довідка № 01–03/2214, від 1.11.2012) – пропозиції щодо забезпечення інвестиційного відтворення людського капіталу з використанням регуляторних інструментів пільгового оподаткування та системи інформаційного забезпечення; Хмельницьким обласним центром зайнятості при розробці прогнозів роботи на 2013–2015 роки та при підготовці навчання фахівців служби (довідка № 26–01/273 від 18.10.2012) – пропозиції щодо зростання ефективності функціонування регіонального ринку праці на основі стимулювання діяльності суб’єктів ринкової інфраструктури; Виконавчим комітетом Вінницької міської ради при підготовці “Програми розвитку освіти міста Вінниці на період 2008–2012 років” (акт № 243/15 від 14.11.2012) – пропозиції щодо модернізації системи освіти на основі розвитку інфраструктури початкової, середньої та вищої освіти, стимулювання впровадження нових інвестиційних інструментів інвестування освіти; “Програми реформування системи охорони здоров’я м. Вінниці на 2011–2012 рр. I етап” (акт № 243/15 від 14.11.2012) – пропозиції щодо розвитку приватного медичного страхування, збереження та підвищення потенціалу здоров’я населення; “Програми підтримки молодіжних ініціатив та створення умов для самореалізації молоді у м. Вінниці на 2009–2012 роки” (акт № 243/15 від 14.11.2012) – пропозиції щодо забезпечення працевлаштування та стимулювання соціальної мобільності молоді.

Основні теоретичні, методичні та практичні результати дисертаційної роботи використовуються в початковому процесі Хмельницького національного університету (довідка № 26 від 9.11.2012) при викладанні навчальних

дисциплін “Економіка праці і соціально-трудова відносини”, “Управління трудовим потенціалом”, “Ринок праці”.

Особистий внесок автора. Дисертаційна робота є самостійно виконаним дослідженням, в якому особисто автором розроблено теоретико-методичні засади та практичні рекомендації щодо побудови механізму інвестування в людський капітал, функціонування якого відбувається в системі чинників розвитку інформаційного суспільства. Наукові положення, результати, рекомендації та висновки, отримані в дисертаційній роботі, належать автору особисто і опубліковані у наукових виданнях.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, отримані результати та висновки досліджень оприлюднені та обговорені на міжнародних науково-практичних конференціях: IX міжнародній науково-практичній конференції “Складові елементи підвищення економічного потенціалу України за умов глобалізації” (м. Яремче, 5–7 жовтня 2012 р.), Міжнародній науково-практичній конференції “Тенденції управління фінансовими та інноваційними процесами в умовах ринкових перетворень” (м. Вінниця, 2 березня 2012 р.), VII міжнародній науково-практичній конференції “Соціально-економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України” (м. Київ, 19–20 жовтня 2011 р.), IV міжнародній науково-практичній конференції “Стратегії розвитку України у глобальному середовищі” (м. Ялта, 17–19 листопада 2010 р.), Міжнародній науково-практичній конференції “Перспективи та пріоритети розвитку економіки України та її регіонів” (м. Луцьк, 7–8 жовтня 2010 р.), II міжнародній науково-практичній конференції “Стратегії інноваційного розвитку економіки, бізнес, наука, освіта” (м. Харків 7–10 квітня 2010 р.), V міжнародній науково-практичній конференції “Перспективи підвищення економічного, інноваційно-інвестиційного та соціально-трудоного потенціалу України за умов розвитку інтеграційних процесів” (м. Сатанів, 12–14 жовтня 2009 р.)

Публікації. Основні результати дисертаційної роботи опубліковано у 22 наукових працях загальним обсягом 8 друк. арк., серед яких 16 статей у наукових фахових виданнях обсягом 6,4 друк. арк., з яких особисто автору належать 5,8

друк. арк. та 6 праць в інших наукових виданнях обсягом 1,6 друк. арк.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Обсяг основної частини роботи викладений на 197 сторінках, у тому числі 6 таблиць та 8 рисунків розміщено на повних сторінках. Дисертація включає 28 таблиць, 42 рисунки та 11 додатків на 56 сторінках. Список використаних літературних джерел налічує 230 найменувань і розміщений на 21 сторінці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ІНВЕСТУВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

1.1. Еволюція наукових поглядів на людський капітал

В умовах трансформаційних змін та пошуку шляхів підвищення соціально-економічного розвитку країни все більша увага приділяється дослідженню теорії людського капіталу. Великого значення набуває встановлення зв'язку між процесами інвестування в людський капітал, продукування нових технологій та забезпечення довгострокового економічного зростання за рахунок впровадження у виробництво винаходів та нововведень. Беззаперечним є факт завершення аграрної та індустріальної суспільних формацій та поступового переходу, а в розвинених країнах домінування постіндустріального або інформаційного суспільства, яке характеризується розвитком економічних відносин на основі всебічного використання інформації за допомогою поглибленого застосування набутих знань та зростання ролі особистості, як носія цих знань.

Перехід до інформаційного суспільства стимулює інноваційний розвиток економіки, оскільки капітал знань більшою мірою, ніж фізичний, відіграє вирішальну роль у забезпеченні успішних зрушень на шляху інноваційного розвитку держави, актуалізує використання інтелектуально-інноваційного чинника в суспільному розвитку, стимулює розвиток інтелектуальної праці, впровадження у суспільне виробництво новітніх технологій, винаходів, наукомістких продуктів, програм, передових ноу-хау тощо. Становлення постіндустріального суспільства, інформаційна революція вимагає включення до виробничого процесу всіх здібностей працівника щодо сприйняття, опрацювання та осмислення інформації. Автоматизація, мережеві форми організації

виробництва та управління, витісняють людину від безпосереднього виробництва і вимагають високого розвитку інтелектуальних, творчих, соціальних та організаційних здібностей особи. Саме тому все більша увага приділяється дослідженню концепції людського капіталу та визначенню ефективності інвестицій в нього, оскільки високий рівень індивідуальних здібностей, створених у процесі інвестування, забезпечує конкурентоздатність, гнучкість та реалізацію в економічній діяльності працівника, стимулює до подальшого розвитку та самовдосконалення в умовах становлення інформаційного суспільства.

В історії економічної думки останніх десятиріч однією з найвизначніших подій слід вважати розвиток теорії людського капіталу, основоположниками якої були Т. Шульц, Г. Беккер, ефективність інвестування у людський капітал досліджували Дж. Кендрик, Л. Туроу, Дж. - Дж. Хекмен та інші зарубіжні економісти. Необхідно зазначити, що базові положення людського капіталу відображенні у працях представників класичної економічної думки: В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміта. Дослідженню теорії людського капіталу присвячені праці відомих українських вчених, зокрема Л. Семів, С. Вовканича, Е. Лібанової, О. Грішнєвої, В. Нижника, У. Садової, М. Ніколайчука, Г. Євтушенко, В. Гейця, Я. Дуткевича, Л. Харкяненої, О. Бородіної, Л. Шевчук, Н. Голікової, М. Ажажі, В. Антонюк, О. Захарової, М. Хромова. Розвиток інформаційної економіки досліджено у працях Ф. Махлупа, М. Кастельса, М. Спенса, Дж. Стігліца, Дж. Акерлофа, Й. Масуди, Д. Белла. Серед вітчизняних науковців дослідженням інформаційної економіки та інформаційного суспільства присвячені праці А. Колодюка, П. Леоненко, О. Маруховського, Л. Мельника, Л. Федулової, А. Чухно, П. Юхименко та інших.

Класики економічної думки досліджували роль людини у виробничому процесі, вплив її якісних характеристик на економічний розвиток, водночас не дійшли до висновку, що людина може бути віднесена до категорії «капітал» (табл.1.1). Дж. Мілль вважав, що сама людина не є капіталом, до категорії капіталу можна віднести набуті знання та здібності, що реалізуються тільки через працю [93].

Таблиця 1.1

Еволюція дослідження теорії людського капіталу зарубіжними вченими

Період	Автор	Трактування автора
Витратне трактування робочої сили		
Класична політекономія 18-19 ст.	В. Петті [124]	Вважав, що інтелектуальні здібності людини впливають на рівень її доходу, а вартість людини дорівнює двадцятикратному заробітку, що отримується
	А. Сміт [171]	Стверджував, що формування трудових навиків, знань, здібностей, які розглядалися як елементи основного капіталу, вимагає додаткових вкладень капіталіста, які прирівнювалися до інших капітальних витрат
	Д. Рікардо [165]	Деталізував структуру витрат з виробництва робочої сили та наголошував, що рівень освіти працівників впливає на рівень розвитку країни
Традиційне трактування знань та здібностей людини як капіталу		
Неокласична політекономія кінець 19 ст. початок 20 ст.	А. Маршал [108]	Не відносив людину до категорії капіталу, водночас людські знання і продуктивні здібності розглядав як одну із складових капіталу
	Ф. Ліст [102]	Стверджував, що вдосконалення знань та здібностей є накопиченням капіталу, а розумовий капітал – основа розвитку нації
	Дж. Мілль [93]	Стверджував, що людина не є капіталом, а знання та досвід, що реалізуються через працю можна віднести до капіталу
	Альтернативне трактування людини як капіталу	
	Л. Вальрас, І. Фішер, Дж. Маккулох [19, с. 48]	Використовували розширений підхід до визначення людини як капіталу, відносячи таким чином до людського капіталу не лише набуті знання та здібності, а й фізіологічні, світоглядно-культурні, психологічні та суспільні якості
Інтегральне трактування на основі раціональної оптимізуючої поведінки індивідів		
Чиказька економічна школа 50-60 роки XX ст.	Т. Шульц [226]	Вперше ввів поняття людський капітал, значення якого звів до розвитку знань і здібностей, що набуваються в процесі отримання освіти та підготовки
	Г. Беккер [205]	Дослідив ефективність інвестицій в людський капітал та особливості прийняття рішень про їх здійснення, здійснив поділ на загальний та специфічний
	Дж. Мінцер [222]	Дослідив доходи індивіда в залежності від розвитку його знань та здібностей через використання стандартної функції заробітної плати для визначення норм віддачі від інвестицій в освіту
	Л. Туроу [229]	Відніс до людського капіталу обдарування та здібності, дослідив класифікацію витрат на людський капітал, до яких також відніс вільний час індивіда
70 роки XX ст.	Дж. Кендрік [84]	Вважав людину капіталом, тому до інвестицій в людський капітал крім вкладень в освіту, відніс вкладення в охорону здоров'я. Здійснив поділ людського капіталу на речовий і не речовий
	Е. Деннісон [209]	Обґрунтував роль інвестицій в людський капітал в економічному зростанні, довів, що такі інвестиції дають в п'ятеро вищу віддачу у порівнянні із матеріальними, а їх окупність значно залежить від підвищення рівня освіти робочої сили
	Дж.-Дж. Хекмен [217]	Людський капітал розглядав як здатність приносити дохід за рахунок набутих знань, вмінь, досвіду, розумових і фізичних здібностей, що відтворюється через особисте споживання. Встановив, що величина людського капіталу і витрати на його виробництво з часом зменшуються і з віком людини прямують до нуля
Теорія «фільтра»		
70-80 рр. XX ст.	П. Уїлс [230], М. Спенс [227], Р. Лейард і Дж. Псахаропулос [190]	Вважали, що освіта відіграє селективну (інформаційну) функцію, а не продуктивну, є засобом відбору, оскільки більш обдаровані люди отримують вищі рівні освіти, які в свою чергу слугують сигналом для працедавця про потенційні здібності і продуктивність працівника. Стверджували, що зростання продуктивності праці залежить не від освіти, а від особистих якостей і талантів
Теорія ендегенного розвитку людського капіталу		
90 рр. XX ст. – 2012	Р. Лукас, Р. Солоу, П. Ромер, Д. Уейл [161]	Включили у виробничу функцію людський капітал, формування якого відбувається під впливом освіти, що забезпечує підвищення продуктивності праці протягом всієї трудової діяльності

Джерело: сформовано за власними дослідженнями автора

Представник неокласичної політекономії А. Маршал стверджував, що людина з її розумовими та фізичними здібностями є головним засобом та кінцевою метою виробництва благ, а сфера освіти відіграє вирішальну роль у соціально-економічному розвитку і вимагає значного державного і приватного інвестування, водночас вчений не відносив людину до категорії капіталу, оскільки вважав, що продається не жива людина, а її здатність до праці, тому теорію людського капіталу вважав нереалістичною [108, с. 290]. Ф. Ліст стверджував, що вдосконалення здібностей людини є накопиченням капіталу, а інтелектуальні здібності виступають основною виробничою силою, що сприяє ефективному та стрімкому економічному розвитку [102, с. 190-191]. Як бачимо, наукові погляди представників неокласичної політекономії відповідали економічним умовам того часу, водночас, вчені не відносили людину до категорії капіталу, однак, продуктивні здібності людини розглядали як його складову.

На противагу традиційному трактуванню знань та здібностей людини як капіталу виникло альтернативне трактування людини як капіталу, представниками якого були Л. Вальрас, І. Фішер, Дж. Маккуллох [19, с. 48].

До середини ХХ ст. було розроблено лише теоретичні аспекти теорії людського капіталу та окреслено напрями подальших досліджень. В умовах посилення науково-технічного прогресу та суспільного розвитку середини ХХ ст. – початку ХХІ відбулися суттєві зміни у структурі виробництва. Зростаючий розвиток нематеріальної сфери сприяв активізації людського чинника, інтелектуалізації праці, підвищенню ролі освіти та якості робочої сили відповідно до вимог науково-технічного прогресу (НТП), обумовив виникнення теорії людського капіталу, основоположниками якої є представники «чиказької школи», лауреати Нобелівської премії – Т. Шульц і Г. Беккер, а також Дж. Кендрик, Л. Туроу, Б. Вейсброд, Дж. Мінсер, Д. Хансен.

Вперше поняття «людський капітал» в науковому середовищі було введено Т. Шульцем. Під людським капіталом вчений розумів наявний запас придбаних знань, навичок, досвіду, здоров'я, здібностей, мотивацій та енергії, що може бути використаний протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і

послуг, водночас капітал є складовою частиною людини і саме тому є майбутнім джерелом задоволення потреб та заробітків [226, с. 16]. Дослідження вченого присвячені проблемам економічного зростання країн, що розвиваються та відкриття того, що інвестиції в освіту, як один з основних елементів людського капіталу, виступають вирішальним чинником суспільного прогресу [226]. Інвестиційний аспект розвитку людського капіталу досліджений у працях Г. Беккера, зокрема, «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз», під людським капіталом вчений розумів сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які формуються в процесі здійснення інвестицій і використовуються індивідом для отримання доходу [205]. Стверджував, що інвестиції в освіту, підготовку кадрів, підвищення кваліфікації, медичне обслуговування, соціальні програми рівноцінні за нормою віддачі інвестиціям, що здійснюються на створення нового обладнання, інновацій, технологій та забезпечать у майбутньому вищі прибутки як приватного, так і суспільного сектора. Здійснив поділ інвестицій в людський капітал на загальні і спеціальні. Таким чином, вчений провів аналіз людського капіталу на мікроекономічному рівні та визначив роль суб'єктів господарювання у нагромадженні спеціального людського капіталу.

Значний внесок у розробку концепції людського капіталу здійснили зарубіжні вчені-економісти Дж. Кендрик [84], Л. Туроу [229], Дж. - Дж. Хекмен [217], У. Боуен [208] та ряд інших. Так, Л. Туроу відносив до людського капіталу «виробничі здібності, обдарування і знання» людини, а також таку специфічну характеристику як «повага до політичної і соціальної стабільності» [229, с. 104]. У. Боуен, будучи прихильником теорії виробництва людського капіталу, розумів під ним сукупність отриманих знань, навиків, мотивації індивіда, які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг [208, с. 362].

Дж. Хекмен на основі моделі життєвого циклу пропозиції праці, отримання доходів, споживання та неринкових вигід від рівня освіти Й. Бен-Порета запропонував багатоіндикаторну модель, що досліджувала зміни у поведінці людей протягом їх життєвого циклу в залежності від початкового запасу

людського капіталу, фінансових засобів, ринкової ставки відсотка, здібностей та податкових ставок. Результати моделі показали зворотну залежність між розміром інвестованих у людину коштів та її віком [217].

Дж. Кендрик у праці «Сукупний капітал США і його формування» визначив капітал як «здатність протягом певного періоду створювати певний продукт і дохід, включаючи неринкові форми доходу» [84, с. 31]. На нашу думку, таке розширене трактування відносить до категорії капіталу всі елементи суспільного багатства, що накопичуються та використовуються у виробництві і приносять дохід. Крім того, у своїх дослідження вчений надає вагомості практичним знанням, що одержані в процесі навчання і професійної підготовки, «спеціально спрямовані на збільшення здатності людини створювати дохід» [84, с. 45].

Дослідження людського капіталу набуло актуальності у зв'язку із розвитком інформаційного суспільства та становленням економіки знань, тому логічно, що перелік визначень та підходів до його трактування постійно зростатиме в міру посилення ролі в економічному та соціальному розвитку. Приведені підходи до визначення людського капіталу ефективно використовуються та діють в межах індустріального суспільства, водночас, необхідно зауважити, що за умов розвитку інформаційного суспільства роль людського капіталу на інвестиційній основі формування актуалізується і вимагає розробки нових механізмів його розвитку та відтворення в міру набуття останнім рис ключового фактора майбутнього розвитку. Недоліком трактування людського капіталу зарубіжними вченими є його ототожнення з самою людиною чи обсягом отриманих знань, вмінь, здібностей, здоров'я, які виступають елементами формування та нагромадження людського потенціалу, що призводить до нівелювання значення категорії «капітал», оскільки останні виконують функції активів виключно за умов реалізації та отримання додаткового доходу.

В результаті виникнення і розповсюдження в економічній науці концепції людського капіталу змінилися підходи до трактування самого терміну «капітал». Ідеї про те, що капітал це в першу чергу фізичні активи поступово почав замінюватися думкою, що капіталом є будь-який актив фізичний чи людський,

який здатний приносити дохід в майбутньому. Як відмічає О. Бородіна, поняття «капітал» у класичній англійській політичній економії поєднувало два терміни: 1) власність (контроль над факторами виробництва); 2) право на отримання майбутнього доходу [14, с. 48]. В неокласичній теорії поняття «капітал» відноситься як до фізичних, так і до людських активів, головна здатність яких – приносити дохід. Під фізичним капіталом прийнято розуміти будівлі, машини, споруди, що використовуються для виробництва товарів і послуг, а у поєднанні з свідомою працею, фізичний капітал перетворюється на фактор виробництва, який використовується для створення товарів і послуг. Найважливішою рисою самого капіталу є те, що він стає продуктом виробництва та здатний приносити дохід [101]. Цікавим з точки зору наукової новизни, є визначення капіталу М. Ніколайчуком, який трактується «як система економічних відносин з приводу активу, зміни вартості, її капіталізації» [115, с. 10].

На нашу думку, примножені продуктивні здібності, досвід, вміння є капіталом не лише тому, що здатні генерувати майбутні потоки доходів і не тому, що здійснюються за рахунок скорочення поточного споживання, а тому, що забезпечують можливість отримання прибутку внаслідок реалізації у господарській діяльності. Саме тому людський капітал виступає фактором виробництва, що приносить дохід (прибуток) в результаті ефективного використання знань, навичок, досвіду, мобільності набутих в результаті здійснення інвестицій основними суб'єктами. Примножені продуктивні здібності працівника стають його власністю – індивідуальним людським капіталом. Водночас, у трудовій діяльності працівник здійснює пропозицію робочої сили і одночасно володіє, примноженим за рахунок інвестицій, людським капіталом. Отже, якщо працівник залишиться в наймі, то він буде отримувати дохід від власного людського капіталу частково, оскільки знаходиться в експлуатації роботодавця, що також зацікавлений в отриманні додаткового прибутку, в іншому випадку, носій людського капіталу може виступити самостійним підприємцем, виробником, власником та розпорядником інтелектуальної власності і отримати дохід у повному обсязі. Складність сутності поняття «людський капітал»

призводить до категоріальної плутанини та частого ототожнення із суміжними поняттями, тому пропонуємо їх розглянути та визначити відмінності (табл.1.2). Найчастіше спостерігається ототожнення людського капіталу із потенціалом у зв'язку із спільними джерелами формування та розвитку (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Процес формування людського капіталу

Однак, людський капітал – це лише частина людського потенціалу, що перетворюється в актив в результаті включення у трудову діяльність та капіталізації окремих його складових, що дозволяє отримувати заплановані ефекти.

Таким чином, людський капітал відрізняється від попередніх економічних категорій тим, що не лише характеризує потенційні здібності індивіда до реалізації трудової чи підприємницької діяльності, а визначає реальне використання ним своїх продуктивних здібностей, які забезпечують можливість отримання додаткового заробітку чи доходу. Цей капітал є єдиним з-поміж інших ресурсів, який має здатність оновлюватись, вдосконалюватись, розвиватись.

Таблиця 1.2

Сутність та основні відмінності людського капіталу із суміжними поняттями

Поняття	Джерело	Характеристика	Змістовна відмінність
1	2	3	4
Людський потенціал	[79], [180], [174], [36]	Визначено сутність та складові елементи людського потенціалу як обсяг здібностей людини взагалі, незалежно від включення в матеріальне чи нематеріальне виробництво, а також термін можливого використання	Людський потенціал може перетворитися в людський капітал в результаті реалізації на ринку праці, що забезпечить капіталізацію отриманих знань
Робоча сила	[109], [30]	Визначено сутність робочої сили як здатність до праці, що сформована на основі сукупності фізичних і духовних сил, що можуть бути включені в процес виробництва. Визначено, що до складу робочої сили відносяться працездатні особи від 16 років до прийнятого в країні пенсійного віку, зайняті чи безробітні	Категорія не відображає аспекти інвестування в розвиток продуктивних здібностей індивіда
Трудові ресурси	[118], [19], [52], [12]	Визначено категорію трудових ресурсів, як частину працездатного населення, що за рівнем фізіологічного, психологічного та розумового розвитку може бути включена в економічну діяльність. Встановлено що до трудових ресурсів належать працюючі особи до 16 років та після пенсійного віку, не належать – інваліди 1 та 2 груп, особи, що одержують пенсію на пільгових умовах	На відміну від людського капіталу не передбачає можливість створення додаткової вартості в процесі реалізації на ринку праці в результаті капіталізації якісних характеристик
Трудовий потенціал	[35], [122], [197]	Трудовий потенціал визначено як ресурсну категорію, міра втілений якісних характеристик, сформованих на основі природних даних, освіти, виховання, що включені до економічної діяльності з метою задоволення поточних і майбутніх потреб, класифіковано за рівнем людини, підприємства, суспільства	Досліджені компоненти трудового потенціалу розглядаються як потенційні можливості до трудової діяльності, а компоненти людського капіталу реально використовуються в економічній діяльності з метою отримання матеріального, соціального чи статусного ефекту
Інтелектуальний капітал	[22], [18], [195]	Визначено особливості формування, використання та структуру інтелектуального капіталу, його роль у створенні додаткової вартості та формуванні конкурентних переваг	Інтелектуальний капітал на відміну від людського може відокремлюватися від носія через об'єкти інтелектуальної власності

Перші наукові публікації українських вчених стосовно формування, реалізації та відтворення людського капіталу з'явилися у 1998 р., а починаючи з 2003 р. концепція людського капіталу стає актуальною темою дослідження вітчизняних економістів (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Еволюція досліджень людського капіталу вітчизняними вченими

Категорія	Дослідження автора	Автор
1	2	3
Людський капітал	Досліджено концепцію людського капіталу, втрати та зиски, методи оцінки ефективності інвестицій	О. Грішнова [36]
Людський та інтелектуальний капітал	Досліджено, що людські здібності стають капіталом, національним багатством лише в процесі інтелектуалізації праці та наявності інноваційної культури. Наголошується на необхідності формування духовно-інтелектуального потенціалу нації та використанні діяльнісного підходу до людського капіталу	С. Вовканич, Л. Семів [22]
Людський капітал, людський потенціал	Удосконалено категорію людський капітал, визначено вплив освітньої складової на соціально-економічне зростання та інноваційний розвиток, досліджено джерела та обсяги інвестицій у людський капітал	В. Антонюк [5]
Людський, інтелектуальний капітал	Досліджено методичні підходи до вартісної оцінки людського та інтелектуального капіталів, проаналізовані чинники, складові елементи людського капіталу, що впливають на регіональний розвиток людських ресурсів	Г. Зелінська, У Садова, Я. Вітвицький [78]
Реальний, потенційний, авансований людський капітал	Здійснено поділ людського капіталу на потенційний та реальний (фактичний), проведено їх оцінку. Введено поняття «авансованого людського капіталу» - грошовий капітал, призначений на забезпечення дошкільної і шкільної освіти, функціонування системи охорони здоров'я тощо	Л. Шевчук [196]
Людський капітал економіки знань	Розкрито двоїсту природу людського капіталу, обґрунтовано механізм управління його конкурентоспроможністю на трьох рівнях, досліджено роль у становленні економіки знань	Б. Буркинський В. Нижник, М. Ніколайчук [17; 115]

В своєму дослідженні [22] вчені вважають, що людський та інтелектуальний капітал, не можна й не треба відокремлювати від їх носія – людини. В даному випадку не можна цілком погодитись з дослідниками, оскільки вважаємо, що інтелектуальний капітал може бути відокремлений від носія через об'єкти інтелектуальної власності, які можуть продаватися, а отже відокремлюються від власника. Однак, людський капітал характеризує не лише

якість робочої, здібність виробляти предмети та послуги, а й широкий аспект освітніх, професійних, психофізичних, фізіологічних і духовно-культурних якостей людини, національно-мовну комфортність оточуючого середовища, особливості інвестицій у людський розвиток, їх прямий та побічний ефекти.

У зв'язку із поширенням концепції людського капіталу та актуалізацією його ролі у становленні інформаційного суспільства посилюється увага вітчизняних науковців до особливостей формування та відтворення людського капіталу, визначення його вкладу у формування конкурентних переваг, досягнення економічних та соціальних ефектів (табл. 1.4).

Таблиця 1.4

Напрями визначення поняття людського капіталу українськими вченими

Напрямок дослідження	Автори
1	2
Дослідження особливостей формування та розвитку людського капіталу в системі освіти та професійної підготовки	О. Грішнова [36], В.Антонюк [5], А. Гадзало [26]
Дослідження людського капіталу як чинника становлення економіки знань на основі інтелектуально-інноваційного розвитку	Л. Семів, С. Вовканич [22], Л. Федулова, Т. Корнєєва [185], М. Ажажа [1], Н. Голікова [32]
Дослідження регіональних особливостей формування та нагромадження людського капіталу	Г. Зелінська, У. Садова, Я. Вітвицький [78], Л. Шевчук [196], М. Долішній [46], С. Злупко [79], О. Бетлій [10]
Визначення впливу людського капіталу на економічне зростання та підвищення конкурентоспроможності держави, підприємства	І. Радіонова [161], Г. Прошак [159], В. Кравецький [95], М. Сорока, С. Леонова [170], М. Ніколайчук [115]
Дослідження особливостей інвестування в людський капітал	К. Шило [199], О. Захарова [76], М. Ажажа [1], О. Левчук [101]
Дослідження сутності, проблем ідентифікації та оцінки інтелектуального капіталу, проведення порівняльного аналізу з людським капіталом	Г. Возняк, Л. Бенюк [24]
Дослідження необхідності здійснення інвестицій в освіту як чинник розвитку людського капіталу	Т. Норкіна, З. Скарбун, Н. Тарханова [117]

Незважаючи на існуючі напрацювання в сфері інвестування людського капіталу можемо зробити висновок, що його суттєві ознаки, принципи, особливості формування та відтворення з використанням інвестиційного інструментарію в умовах інформаційного суспільства є недослідженими. Як наслідок, виникає необхідність систематизації дослідження поняття «людський капітал», зосередження уваги як на окремих його елементах, так і на всій

множинності проявів. Результати дослідження можна викласти у формі підходів до його визначення, що були здійсненні зарубіжними та вітчизняними вченими з 60-х рр. XX ст. по сьогоднішній (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Визначення людського капіталу на основі розвитку наукових підходів

№	Підхід	Сутність поняття	Автори
1	2	3	4
1.	Ресурсно-споживачий	Людський капітал розглядається як сукупність усіх можливих якостей та здібностей працівників, що підвищують продуктивність і можуть стати джерелами доходу для людини, сім'ї, підприємства	Л. Туроу [229], В. Антонюк [5], В. Куценко, Г. Євтушенко [100], У. Боуен [208]
2.	Історичний	Людський капітал є формою життєдіяльності та результатом надбання попередніх поколінь і характеризується історичним рухом суспільства до нового суспільного прогресу в умовах становлення постіндустріальної економіки	М. Крітський [96], А. Добринін, С. Дятлов, О. Циренова [43], І. Ільїнський [81]
3.	Інвестиційний	Людський капітал формується, розвивається, нагромаджується та відтворюється в результаті здійснення інвестицій в освіту, охорону здоров'я, міграцію, відпочинок, духовний та культурний розвиток	Г. Беккер [205], Т. Шульц [226], Дж. Кендрик [84], Дж. Мінцер [222], Р. Блундель, Л. Діарден [207], О. Грішнова [36], Г. Лич [103], О. Захарова [76], М. Ажажа [2]
4.	Накопичувальний	Людський капітал накопичується та примножується за рахунок здійснення попередніх вкладень в освіту, підготовку, охорону здоров'я, мотивацію, міграцію та ін.	К. Макконел, С. Брю [107], Н. Голікова [32]
5.	Особистісний	Людський капітал – це актив, що перебуває в індивідуальній власності працівників, а не їх роботодавців, тому працівники, що володіють ним, самостійно вирішують коли, як і куди будуть його вкладати	Дж. Хекман [217], Н. Голікова [32]
6.	Синергетичний	Людський капітал розвивається через зародження нових системних якостей, на основі розвитку парадигми самоорганізації, коли здібності індивіда стають капіталом, національним багатством тільки в процесі інтелектуалізації праці, розвитку інноваційного потенціалу та культури	І. Радіонова [161], Г. Прошак [160], М. Ажажа [2]
7.	Діяльнісно-інноваційний	Людський капітал розглядається в аспекті духовно-інформаційної мобільності, що реалізується через накопичення, передачу та творення нових знань, які забезпечують досягнення реального результату праці колективу та нації, за рахунок якісного та ефективного використання матеріальних та духовних ресурсів для створення того чи іншого суспільного блага, товару	Л. Семів, С. Вовканич [22]

Підсумовуючи різні підходи дослідження дефініції «людський капітал», можемо зробити висновок, що основною вадою вітчизняного трактування є спроби адаптувати зарубіжні погляди до умов національної економіки; розгляд даної категорії в межах людського потенціалу, який не передбачає обов'язкового отримання віддачі на вкладені засоби; та трудових концепцій, видозмінених через поширення комерціалізації освіти, охорони здоров'я, розвитку ринку праці на основі виникнення нових форм зайнятості та професій, поширених у інформаційному суспільстві. Водночас, в умовах формування інформаційного суспільства людський капітал необхідно розглядати з точки зору інвестиційних концепцій, як актив, що формується на основі інвестицій і в процесі включення в економічну діяльність приносить дохід, сприяє досягненню ефектів. На основі вище наведених аргументів, з огляду на поставлену мету та обґрунтовані завдання пропонуємо власне визначення людського капіталу – складова частина людського потенціалу – актив, накопичений у результаті приватних чи державних інвестицій, характеризується наявністю необхідних знань, навичок, вмінь, кваліфікації, професійної підготовки, мотивації, практичного досвіду, здоров'я, які є особистою власністю індивіда і не можуть бути відділені від нього, реалізуються в економічній діяльності, сприяють економічній і соціальній ефективності виробництва, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки і водночас впливають на зростання особистого доходу людини, підприємства і суспільства в цілому.

Отже, в результаті проведеного дослідження еволюції поняття людського капіталу, виникає його нове бачення, де людський капітал слід розглядати саме як актив. Однак, не всі складові елементи слід вважати активами, а лише ті, які в процесі включення в економічну діяльність приносять дохід. Саме вміння якісно використовувати та вдосконалювати (примножувати) індивідуальний людський потенціал в економічній діяльності, приводить до його перетворення в категорію активу за рахунок отримання вищого (додаткового) доходу, тому з одного боку людський капітал це сукупність загальноосвітніх, професійних, світоглядних знань, вмінь, навичок, здоров'я, досвіду, професіоналізму,

мотивації, а з іншого це витрати, капіталовкладення держави, підприємства, організації, громадських фондів і особи на формування, отримання, примноження та постійне вдосконалення знань, вмінь та навичок.

Людський капітал (ЛК) як і будь-який інший вид капіталу є результатом інвестування та накопичення протягом певного часу доходу, який в майбутньому буде реінвестований в подальший розвиток та накопичення, тобто в отримання додаткових знань, кваліфікації. Такі інвестиції окупляться у вигляді отримання додаткового заробітку та підвищення рівня прибутку на основі вдосконаленої висококваліфікованої та продуктивної праці, отримання морального задоволення від обраної професії тощо.

В результаті дослідження складових елементів людського капіталу [5; 20; 36], вважаємо, що до його структури необхідно включити ті, які безпосередньо сприяють отриманню матеріальних, соціальних, моральних чи статусних ефектів з врахуванням чинників, особливостей та умов формування. На нашу думку, до складових елементів людського капіталу необхідно включити (рис. 1.2):

–знання, професійні здібності, навички, таланти, що формуються на основі таких ключових чинників як виховання, система початкової, середньої, професійно-технічної та вищої освіти, самоосвіта, самовдосконалення, міжнародний обмін та стажування;

–фізіологічний та психологічний стан, чинниками якого виступають природні здібності, система охорони здоров'я, екологічна ситуація регіону, умови, режими та охорона праці, рівень життя;

–досвід, який набувається в процесі включення до економічної діяльності та характеризується рівнем кваліфікації та професіоналізму;

–мотивація, чинниками якої виступають матеріальне та моральне заохочення, рівень задоволеності потреб та уподобань, реалізація кар'єрного зростання, соціального забезпечення та гарантій;

–мобільність, чинниками якої виступають розвиток ринку праці, інноваційні зміни, інформаційне забезпечення стосовно умов, режимів та оплати праці, матеріального заохочення тощо.

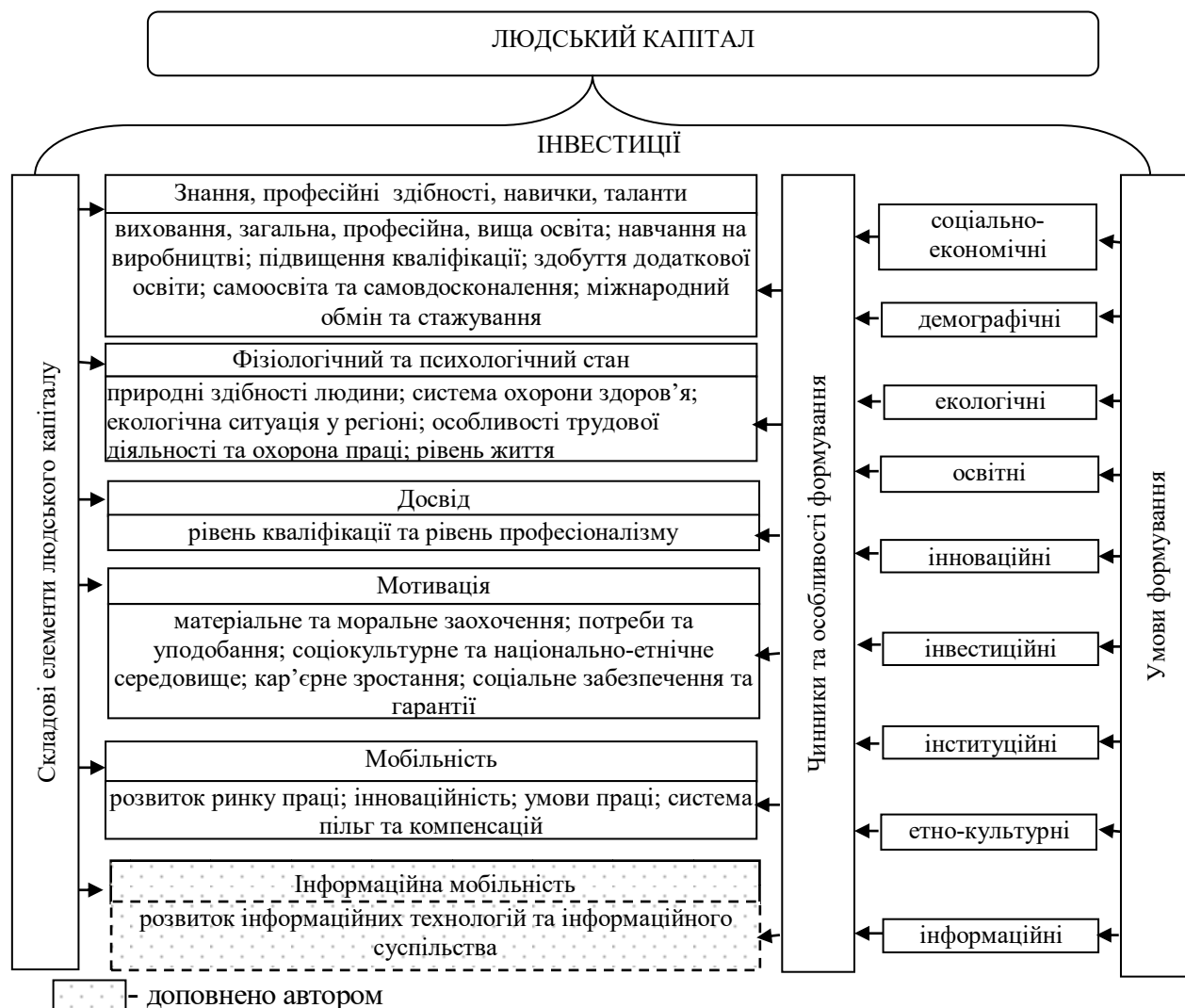


Рис. 1.2. Структурні елементи людського капіталу*

* (складено автором на основі аналізу [18, 20, 36, 43])

Запропоновану нами класифікацію доповнено складовим елементом «інформаційна мобільність», яка залежить від розвитку інформаційних та комунікаційних технологій, розвитку науки, швидких змін ринкового середовища, передбачає здатність особи збирати, сортувати, опрацьовувати, відбирати необхідну інформацію у переповнених інформаційних каналах та ефективно її використовувати в умовах розвитку інформаційного суспільства. На думку Г. В. Прошак, до елементів людського капіталу слід окремо віднести здібності, які поділяються на природні і набуті, на якісні та кількісні [160]. Г. Н. Тугускіна включає до елементів людського капіталу творчий і культурний потенціал [177].

Важливе значення для формування, нагромадження, використання та відтворення людського капіталу має синтез ієрархічної структури його чинників (рис. 1.3).

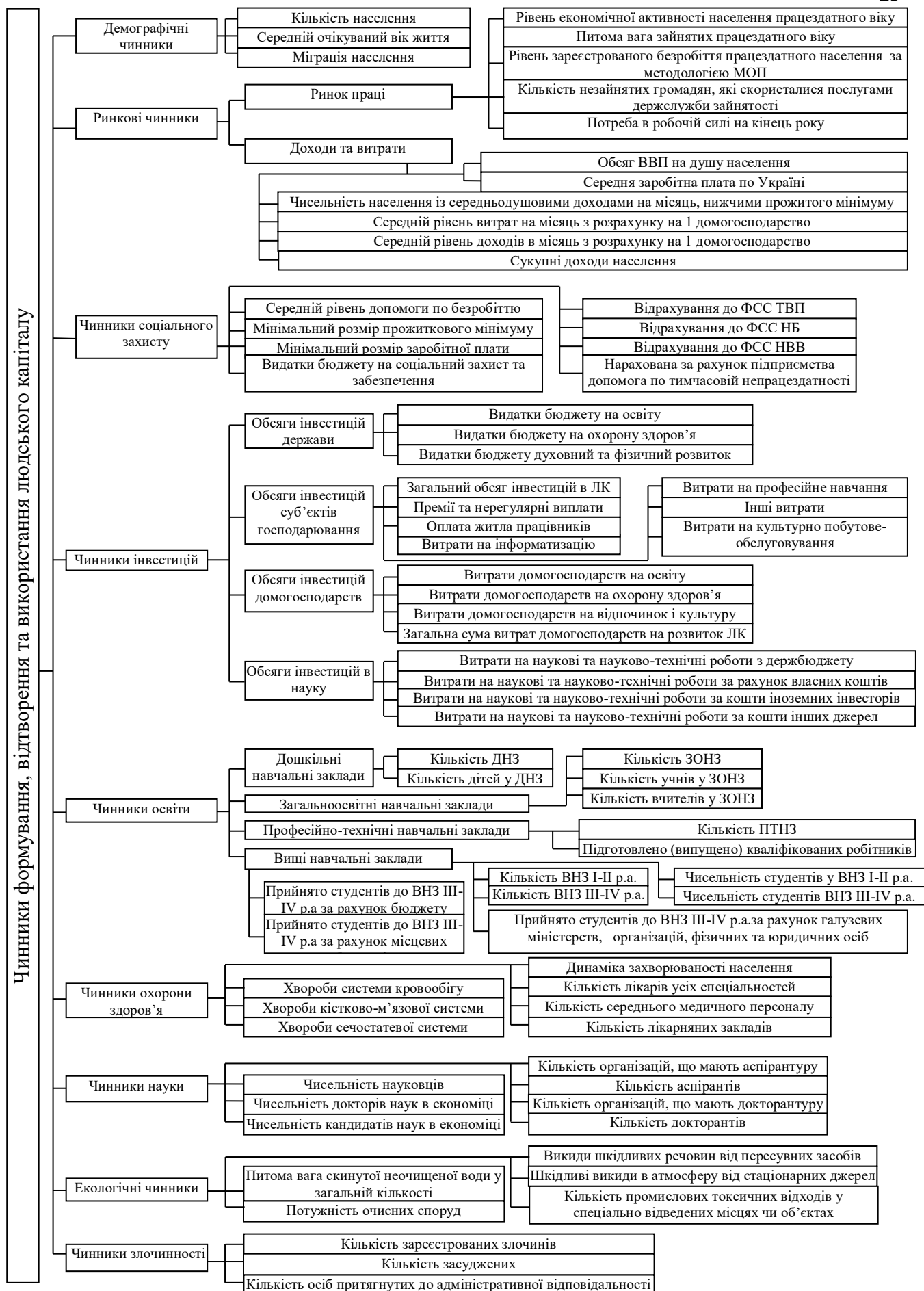


Рис. 1.3. Чинники формування, відтворення та розвитку людського капіталу*

* (розроблено за власними дослідженнями автора)

Зазначені на рис. 1.3 чинники носять соціально-економічний, демографічний, освітній, ринковий, інституційний, екологічний, інформаційний, інвестиційний характер, зокрема, рівень економічного розвитку країни, матеріальний добробут та якість життя населення, система охорони здоров'я, обсяги фінансування та стан освітніх, медичних закладів тощо. Сучасна парадигма розглядає у теоретичному аспекті формування людського капіталу на витратній основі на трьох рівнях: на рівні держави – фінансування сфери освіти, охорони здоров'я, соціального забезпечення, нормативно-правове регулювання, що сприяє екстенсивному та інтенсивному відтворенню, досягненню соціально-економічних ефектів; суб'єкта господарювання, що забезпечує відтворення людського капіталу на основі отримання необхідних засобів для існування в результаті реалізації знань, вмінь та досвіду в економічній діяльності; особи, що переслідує мету отримання високих заробітків та соціального статусу. Водночас, з огляду на основну мету держави – забезпечення соціально-економічного розвитку, можна зробити висновок, що її заходи направлені на формування людського потенціалу, а не капіталу (рис. 1.4).

В більшості випадків діяльність особи спрямована на відтворення людського потенціалу на основі розширення знань через відсутність розуміння індивідуального активу, що здатний проносити додатковий дохід та забезпечувати отримання конкурентних переваг на ринку праці, досягнення соціального статусу. Лише суб'єкти господарювання орієнтовані на управління людським капіталом, забезпечують конвертацію людського потенціалу у капітал, на основі селективного вибору необхідних компонент, його інвестиційне відтворення, з метою отримання додаткового бізнес-активу та на його основі досягнення ефектів у вигляді підвищення продуктивності та конкурентоспроможності, ефективності економічної діяльності, інноваційної активності, зростання віддачі на інвестовані кошти, здійснення подальшого періодичного підвищення кваліфікації в умовах зростаючого техніко-технологічного та інноваційного розвитку з метою нарощення можливостей реалізації складніших господарських процесів та зменшення ризику втрати людського капіталу. Таке розуміння людського капіталу має принципове значення, оскільки дає змогу розглядати його як стійке постійно відтворюване

економічне явище втілене у людях.

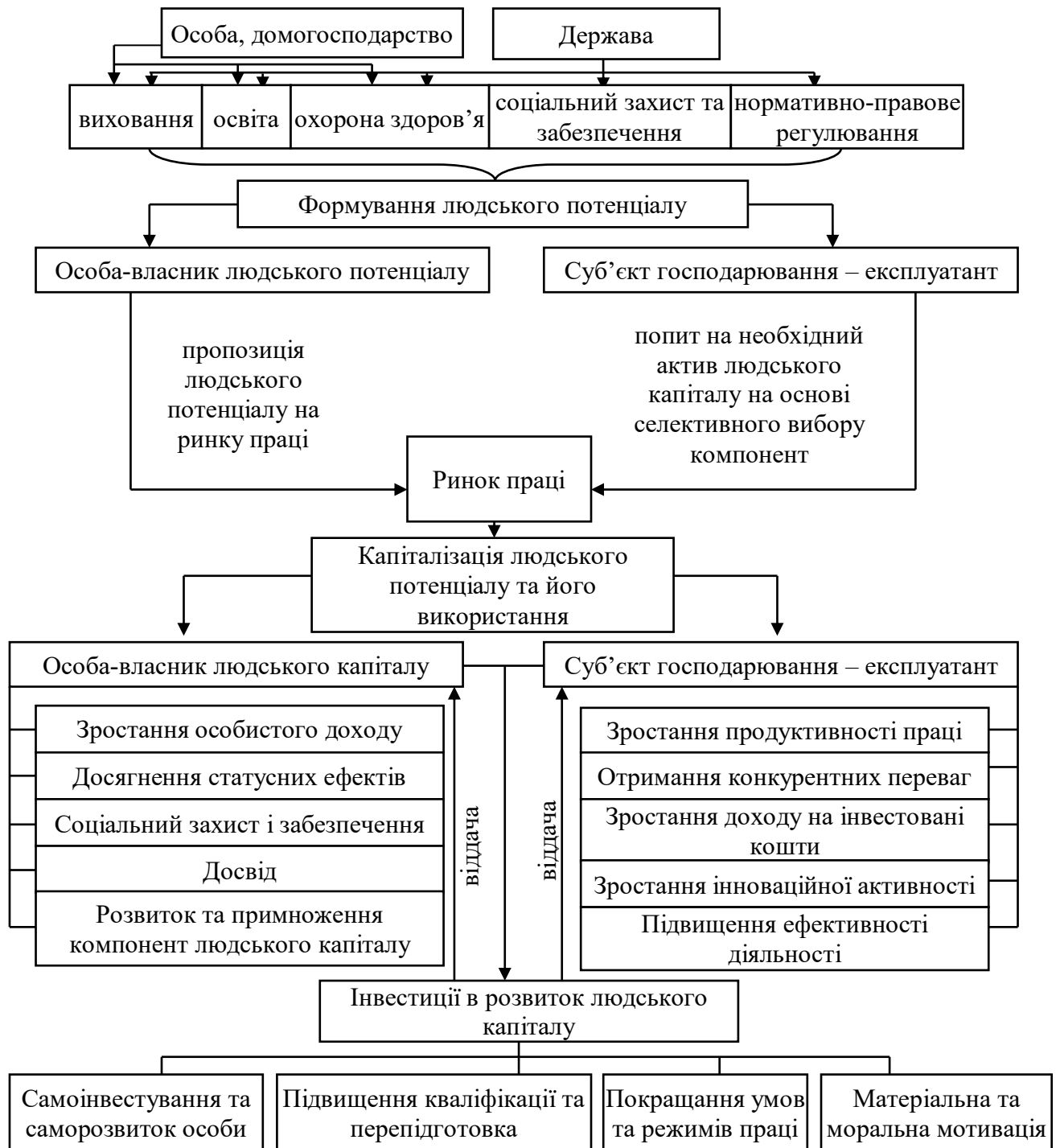


Рис. 1.4. Процес трансформації людського потенціалу в капітал*

* (розроблено за власними дослідженнями автора)

На цьому етапі дослідження можна дійти висновку, що індивідуальний людський капітал лежить в основі людського капіталу суб'єкта господарювання та держави. Слід зазначити, що елементи індивідуального людського капіталу є

не відокремлюваними, в той час, коли людський капітал підприємства є відокремлюваним і з його втратою автоматично знецінюється структурний, організаційний та клієнтський капітали. Успішний розвиток кожного з видів людського капіталу сприяє отриманню значного синергічного ефекту, що виражається у рості та нагромадженні національного людського капіталу та людського капіталу суб'єктів господарювання.

Необхідно зазначити, що особливої актуальності людський капітал набуває виключно за умов існування інформаційної економіки, становлення якої припадає на кінець XX століття і пов'язане із кризою індустріального суспільства, основними ресурсами якого виступали капітал, обмежені природні ресурси, сировина та енергія, трудомісткі та капіталомісткі технології. Як наслідок, виникла криза перевиробництва в результаті нарощення виробничих потужностей та відсутності інформації з приводу смаків і потреб споживачів, альтернативних джерел ресурсів, транспортування [206, с. 68].

Неспроможність раціоналізувати та стабілізувати виробничо-господарські операції спричинила пошук шляхів виходу з перманентних криз індустріального суспільства на основі забезпечення інформацією, тобто розвитку інструментів інформаційного раціоналізаторства, що спровокував розробку та використання інформаційних технологій, які стали передумовою переходу до інформаційного суспільства. Інформаційне суспільство слід вважати проміжним етапом між індустріальним та економікою знань, водночас, саме з його становленням відбувається відхід від теорії трудових ресурсів до концепцій людського капіталу(табл.1.6).

Усвідомлення ключової ролі людини та її здібностей в отриманні економічних, соціальних та статусних ефектів, зниження ролі промислового сектора у виробництві ВВП, зростання значення ІТ-індустрії, інформатизації та комп'ютеризації економічної діяльності, зміщення зайнятості у нематеріальну сферу виробництва, інформаційно-комунікаційні сектори.

Виникнення концепції інформаційного суспільства пов'язане із дослідженнями Ф. Махлупа [221], який виділив п'ять секторів інформаційної діяльності: освіта,

наукові дослідження та розробки, інформаційні технології та послуги, засоби масової інформації та визначив їх частку у виробництві ВВП США. Д. Белл [206] досліджував значення інформації та знань у забезпеченні переходу від виробництва речей до виробництва послуг.

Таблиця 1.6

Відмінності між основними категоріями

Індустріальне суспільство	Інформаційне суспільство	Економіка знань
Людські ресурси		
Трудові ресурси – людина пасивний об'єкт управління. Переважання зайнятості у промисловості	Людський капітал та інформація – ключові продуктивні сили інформаційного суспільства, переважання зайнятості у сфері послуг, інформаційно-комунікаційних секторах	Людський капітал, інформація та знання – ключові продуктивні сили економіки знань, переважання зайнятості у невиробничій сфері, наукових секторах
Особливості функціонування		
Провідна сфера економіки – промисловість, розвиток якої відбувається за нарощення обсягів використання матеріальних, трудових, природних, фінансових ресурсів та на основі впровадження у виробництво досягнень НТП	Зростання значення ІТ-індустрії в економіці та інформаційної складової в собівартості товарів і послуг, комп'ютеризація та автоматизація бізнес-процесів, зміна характеру праці – зростання творчої, індивідуальної праці	Зростання наукових високотехнологічних секторів, інтелектуалізація виробництва, знання – його головний фактор, зміна характеру праці – творча інтелектуальна праця на основі впровадження якісної безперервної освіти
Чинники інвестування та розвитку		
Витратна основа формування трудових ресурсів, внаслідок їх другорядної ролі	Інвестиційна основа формування людського капіталу	Інвестиційна основа формування людського капіталу

Під інформаційним суспільством прийнято вважати суспільство, в якому зростання інформації, знань, інформаційних технологій та галузей, що їх продукують відбувається більш швидкими темпами порівняно з традиційним виробництвом товарів та послуг, є джерелом створення нових робочих місць та домінантою економічного розвитку [116]. Л. Федулова [183] до характерних рис інформаційної економіки відносить високий ступінь залежності економіки від інформації, зростання виробництва ІТ-технологій, їх широке використання в бізнес-процесах, перетворення інформаційних продуктів у товар. Очевидно, що у зв'язку із зростанням ролі інформаційного суспільства необхідно визначити його ключові чинники (рис.1.5).

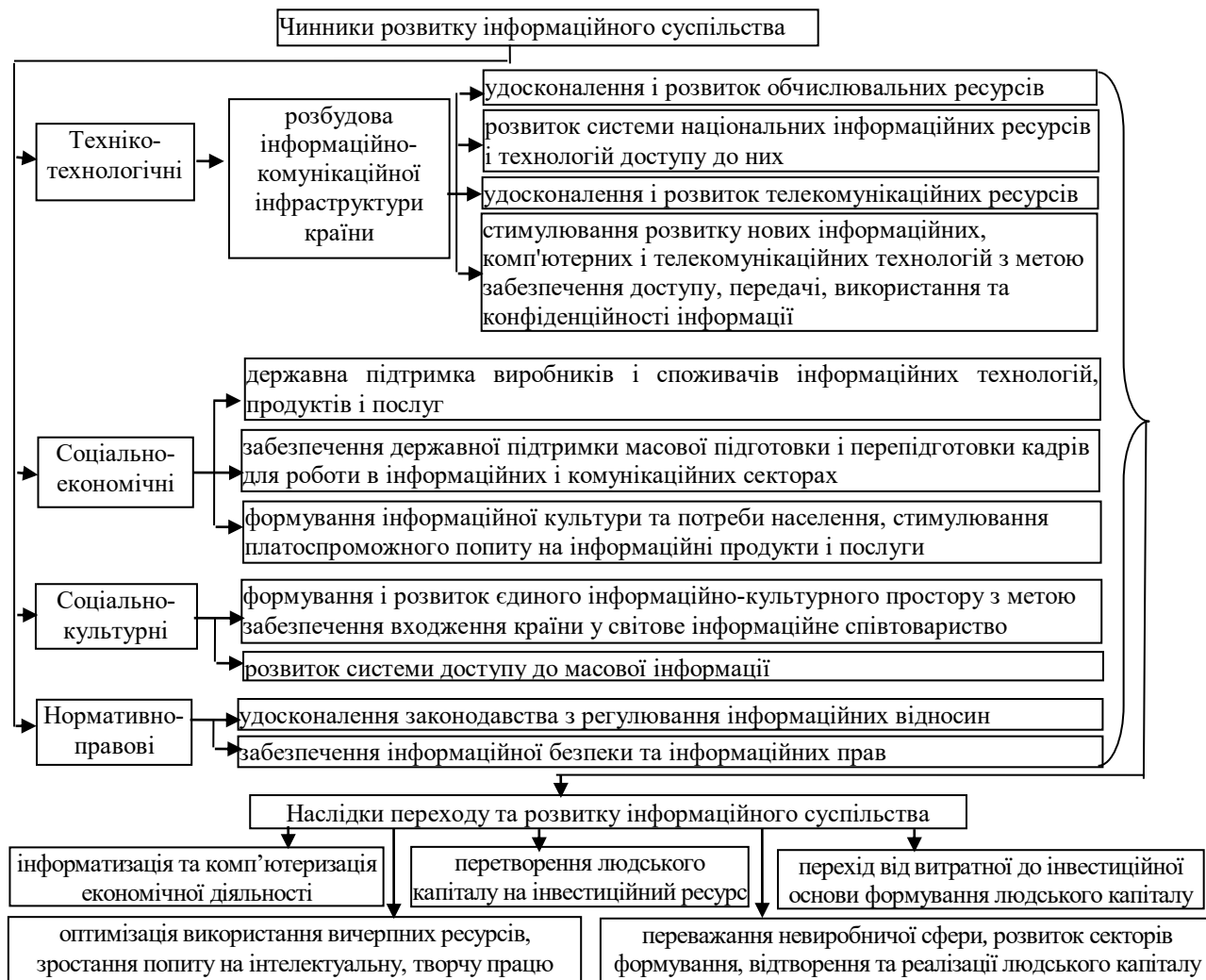


Рис. 1.5. Чинники та наслідки розвитку інформаційного суспільства

До результатів розвитку та розбудови інформаційного суспільства, на нашу думку, слід віднести:

- інформатизацію та комп'ютеризацію економічної діяльності;
- перетворення людського капіталу на інвестиційний ресурс, одну із ключових рушійних сил економічного та соціального розвитку;
- зміни в галузевій структурі економіки та зайнятості, зростання ролі секторів формування, відтворення та реалізації людського капіталу;
- відтворюваність, цілісність, невичерпність ресурсів інформаційного суспільства, оптимізація на їх основі використання вичерпних ресурсів, що породжує високий попит на інтелектуальну, творчу працю;
- перехід від витратної до інвестиційної основи формування людського капіталу з використанням нових інструментів інвестування.

Отже, наслідки розвитку інформаційної економіки виявляються у комп'ютеризації та автоматизації бізнес-процесів; збільшенні обсягів, прискорені обробки, передачі, зберігання інформації; перевищенні вартості витрат на придбання інформаційних технологій вартості витрат на придбання матеріальних активів; створенні глобального інформаційного простору; зміні статусу трудових ресурсів – перетворення на капітал в результаті, інвестиційної основи формування, можливості отримати заплановані ефекти, виникнення нових форм зайнятості та збільшення зайнятих в інформаційно/інтелектуально-орієнтованих сферах. Тому на стадії розвитку інформаційного суспільства до працівника – носія людського капіталу, ставляться вимоги оволодіння широким обсягом знань, вмінь, навичок, досвіду, майстерності щодо вмілого використання інформації, яка виступає запорукою раціоналізації господарських процесів, досягнення фінансових, інвестиційних, соціальних ефектів, реалізації тактичних та стратегічних цілей суб'єктів господарювання. Отже, розвиток та вдосконалення інформаційних технологій перетворюється в окремий сектор економіки, інформаційне забезпечення формує конкурентні переваги та визначає напрямки господарської діяльності. Разом з тим, на пізніх етапах розвитку інформаційного суспільства відбувається перенасиченість інформаційних каналів без отримання будь-яких ефектів в результаті дії закону спадної віддачі внаслідок нестачі знань щодо ефективного використання інформації та її перетворення на соціально-економічні, інвестиційні, технологічні ефекти. На цьому етапі виключно вміння правильно застосовувати інформацію, отримане через знання, що може забезпечити вихід з перманентних криз, стає чинником трансформації інформаційного суспільства в економіку знань. В межах економіки знань головною продуктивною силою подальшого розвитку виступає знання, творцем та носієм якого є людина, що розвивається на основі виховання, освіти, науки, охорони здоров'я, виступає чинником подальшого розвитку та капіталом, який здатен приносити дохід. Саме тому актуалізується інвестування навчального процесу з використанням нового інструментарію та залученням нових суб'єктів інвестицій, наслідком якого є висококваліфіковані спеціалісти, що користуються високим попитом на ринку

праці, як наслідок, забезпечується швидка окупність інвестицій, здійснених у власну освіту. Економіка знань суттєво відрізняється від попередніх суспільних формацій тим, що знання створює додаткову вартість на основі інтелектуалізації технологій, що забезпечує підвищення продуктивності праці; зростання наукоємності виробленої продукції на основі збільшення витрат у наукові дослідження; розвиток ринку інтелектуальних товарів і послуг набагато швидшими темпами, ніж традиційні ринки. У зв'язку із зазначеними особливостями ключову роль у формуванні знання відіграє освіта та суміжні галузі, що сприяють розвитку здібностей людини з приводу виробництва, збереження та використання знань. В економіці знань освіта розглядається як форма інвестицій в людський капітал, від якого залежить якість господарсько-економічного механізму.

На цьому етапі дослідження можна дійти висновку, що перехід від індустріального до інформаційного суспільства, а згодом і суспільства знань спровокував зміну статусу трудових ресурсів, їх позиціонування виключно як людського капіталу – активу суб'єктів господарювання, чинника забезпечення інноваційного та конкурентного розвитку держави, задоволення матеріальних, моральних та статусних мотивів індивідів. Саме цим пояснюється необхідність та закономірність інвестування у людину на основі виховання, розвитку системи освіти, охорони здоров'я, науки, стимулювання екстенсивного та інтенсивного відтворення, що провокує виникнення економічного та синергічного ефекту.

Зазначені вище теоретичні підходи, погляди, дослідження до трактування поняття людського капіталу, його складових елементів, ознак, чинників формування та накопичення, структури актуалізують необхідність розвитку концепції та окреслюють передумови подальшого дослідження з приводу обґрунтування необхідності здійснення інвестицій в людський капітал, розширення джерел, інструментів, методів інвестування, особливостей його управління в умовах розвитку інформаційного суспільства, проведення аналізу відтворення, використання, розвитку людського потенціалу, можливостей його капіталізації та перетворення у актив, на основі дотримання розроблених принципів, реалізації завдань та побудови механізму його інвестиційного відтворення.

1.2. Теоретичні засади інвестування в людський капітал у інформаційному суспільстві

Ключовим елементом формування та ефективного використання людського капіталу є процес інвестування. Людський капітал – це актив, що характеризується накопиченим запасом вмінь, приносить дохід завдяки інвестиціям і вказує на існування взаємозв'язку між рівнем освіти, здоров'я, якістю навчання, обсягом виробничого досвіду та заробітною платою. Людський капітал має здатність перетворювати інформацію на знання і стає вирішальним чинником становлення інформаційної економіки, яка за визначенням М. Крітського заснована на відтворенні людського капіталу, а головним джерелом її розвитку виступають інвестиції в цей капітал [96, с. 6]. Усвідомлення ролі людини як домінуючого фактора виробництва визначає необхідність інвестування в людський капітал. Під інвестиціями в людський капітал розуміють капіталовкладення, що сприяють підвищенню професійної кваліфікації, виробничих здібностей людини, приводять до підвищення продуктивності праці та доходу.

Інвестування — це важлива передумова продукування, накопичення, розвитку людського капіталу у процесі людської діяльності, в якій майбутній власник цього капіталу майже завжди виступає об'єктом, суб'єктом і результатом впливу одночасно. Особливістю людського капіталу є його створення у суспільному секторі (наприклад, у сфері освіти, охорони здоров'я) за рахунок державних і приватних інвестицій з однієї сторони, та на особистісному рівні з іншої. Майбутньому власнику людського капіталу необхідні певні витрати часу, праці та волі для саморозвитку й самовдосконалення, для нарощення свого капіталу. Інвестиції в людський капітал забезпечують розвиток та примноження продуктивних здібностей людини, характеризуються двоякою структурою, оскільки розглядаються як вкладення коштів, ресурсів і водночас як затрати праці, сил та часу. Зважаючи на те, що суб'єктом та носієм такого капіталу є людина, яка приймає рішення, виділяє кошти на отримання нових знань, вмінь, навичок, їх

оновлення, поповнення, інвестує у здатність примножувати дохід. Процес інвестування у людський капітал спрямований на перетворення набутого потенціалу в трудовий і, за наявності в особи мотивації, часу і праці – створення людського капіталу.

Розділяючи думки провідних вчених досліджуваної категорії, погоджуємося, що формування людського капіталу є безперервним процесом, що характеризується різною інтенсивністю у різні періоди життєвого циклу окремої особи.

Вітчизняні та зарубіжні науковці до визначення сутності інвестицій в людський капітал підходять по-різному. Основоположниками концепції «інвестицій в людський капітал» як неокейнсіанської теорії відтворення робочої сили були західні економісти Л. Туроу, Б. Вейсборд, С. Боулз, М. Блауг та інші. Зазначені науковці дотримувалися розширеного підходу до визначення інвестицій в людський капітал, включаючи до них не лише витрати на формування здатності виробляти товари та послуги, а й широкий спектр витрат на забезпечення світоглядних, психофізичних та культурних якостей. На нашу думку, таке розширене визначення є помилковим, оскільки частина зазначених витрат не може вважатися інвестиціями, так як не приводить до одержання корисного економічного результату (ефекту).

За визначенням К. Макконелла та С. Брю, до інвестицій відноситься будь-яка дія, що сприяє підвищенню кваліфікації та здібностей, що в свою чергу приводить до зростання продуктивності праці, такі витрати носять інвестиційний характер, оскільки здійснюються з метою багаторазової компенсації у майбутньому [107, с. 556]. Я. Фитц-енц визначив внесок людського капіталу в створення додаткової вартості та відніс до інвестицій в людський капітал витрати на освітні та кваліфікаційні програми, а також програми розвитку персоналу [202, с. 51, 66]. Подібне визначення дає В. Антонюк, яка розуміє під інвестиціями в людський капітал «витрати, що здійснені з метою збільшення продуктивних здібностей працівника та майбутніх доходів» [5, с. 74]. О. Грішнова до інвестицій в людський капітал відносить «всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі і які сприяють зростанню в

майбутньому продуктивності та заробітків працівника» [36, с. 59]. О. Бородіна під інвестиціями в людський капітал розглядає не лише вкладення коштів у фахову підготовку та перепідготовку кадрів, але й в освіту та здоров'я [14]. О. Левчук надає розширене трактування інвестицій в людський капітал, під якими розуміє витрати, спрямовані на покращання якісних і кількісних характеристик людських ресурсів [101, с. 36]. Не можна погодитись із заявленим підходом, оскільки людський капітал – це окрема економічна категорія, що характеризується обов'язковою умовою отримання додаткового прибутку за рахунок поточних вкладень, а витрати на стимулювання кількісних характеристик людських ресурсів необов'язково приводять до отримання ефекту і являються чинником екстенсивного демографічного відтворення, водночас, витрати, пов'язані із зростанням якісних характеристик людський ресурсів можемо трактувати, як інтенсивне відтворення та зростання соціальної мобільності.

Таким чином, теоретики людського капіталу стверджують, що витрати на збільшення виробничих здібностей та характеристик індивіда є інвестиціями, оскільки здійснюються з розрахунку багаторазової компенсації потоком доходів у майбутньому. Водночас, необхідно здійснити розмежування між витратами та інвестиціями, оскільки більшість витрат на персонал пов'язана із використанням людського капіталу і лише незначна частина науковців доповнює їх витратами на відтворення. Серед дослідників немає єдності у визначеннях понять «витрати на персонал», «витрати на підготовку і перепідготовку кадрів», «витрати на робочу силу» (табл. 1.7).

Таким чином, аналіз поняття «витрати на персонал» засвідчив відсутність єдиного погляду серед дослідників, зокрема, А. Кібанов трактує витрати на персонал як інтегральний показник, що включає перелік заходів з організації та покращання умов праці; В. Данюк розуміє під витратами на персонал всі сукупні витрати підприємства на виробничий фактор «праця». Дане визначення, на наш погляд, носить загальний характер і не враховує можливість наявності інвестиційних вкладень та отримання економічних ефектів.

Таблиця 1.7

Трактування понять «витрати на персонал», «витрати на підготовку і перепідготовку кадрів», «витрати на робочу силу»

н/п	Визначення понять	Автор
1	2	3
1.	Витрати на персонал – загально визнаний для країн з ринковою економікою інтегральний показник, що включає сукупність витрат, пов'язаних із залученням, винагородою, використанням, стимулюванням, соціальним забезпеченням, організацією праці, покращанням умов праці, звільненням персоналу	А. Кібанов [85, с. 507]
2	Витрати на персонал – це відносини з приводу створення та розподілу фонду засобів, що направляються підприємством на здійснення заходів, пов'язаних із функціонуванням системи управління персоналом	А. Лисков [105]
3	Під витратами на персонал слід розуміти сукупні витрати організації на виробничий фактор «праця»	В. Данюк [37, с. 383]
4.	Витрати підприємств (роботодавців) на робочу силу – сума винагород за виконану роботу і додаткових витрат підприємств і організацій (роботодавців) на користь працівників; включають оплату за відпрацьований і невідпрацьований час: заохочувальні виплати і подарунки; витрати як обов'язкові, встановлені законодавством, так і добровільні, пов'язані із наданням працівникам житла, оплатою харчування, транспорту, оздоровчими і культурно просвітницькими заходами; вартість фірмового і спеціального одягу, взуття; витрати на відрядження; страхові внески підприємств в соціальні фонди, а також податки, пов'язані із використанням найманої робочої сили	А. Азріліян [3, с. 129, с. 379]
5.	Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів – витрати підприємства на навчання персоналу	
6.	Витрати на робочу силу – це видатки на відтворення робочої сили, які здійснюються протягом усього життєвого циклу працівників і забезпечують нормальну життєдіяльність як їх самих, так і членів їх сімей	А. Колот [88]
7.	Витрати на підготовку і перепідготовку кадрів на договірній основі – передбачена договором плата підприємством за надання навчальними закладами в процесі підготовки спеціалістів послуг з перепідготовки і підвищення кваліфікації, що передбачені затвердженими навчальними планами і програмами	Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева [163]
8.	Витрати підприємства, пов'язані з професійною підготовкою, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації працівників за профілем діяльності такого підприємства, є витратами на виробничі цілі, що пов'язані з господарською діяльністю підприємства і не вважаються особистими доходами (додатковим благом) працівників	Державна податкова адміністрація України [39]

Загалом витрати на персонал, робочу силу, на підготовку та перепідготовку кадрів визначаються як витрати за використання робочої сили та виробничі цілі.

Водночас, частина цих витрат може бути віднесена до витрат на відтворення людського капіталу і має зв'язок із категорією інвестицій. Термін інвестиції прирівнюється до витрат на формування якісно нової робочої сили, а отже такі витрати вже не є споживчими, а розглядаються як виробничі, де вкладення в людину приносять значний довготривалий економічний ефект.

Під інвестиціями прийнято розуміти всі види майнових та інтелектуальних цінностей, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності, в результаті якої створюється прибуток (дохід) або досягається соціальний ефект [67]. Інвестиції здійснюються не лише у формі грошових засобів, а й в інших формах – рухомого і нерухомого майна (капітальні товари), фінансових інструментів (цінні папери), нематеріальних активів [11, с. 10]. Л. Гончаренко відносить до інвестиційних ресурсів людський капітал та інтелектуальні активи [34, с. 9]. А. Пересада також розглядає вкладення в людський капітал як інтелектуальні інвестиції [122, с. 22]. Посилення необхідності визначення інтелектуальних інвестицій та інвестицій в людських капітал вимагає дослідити ці поняття та визначити мету і наслідки їх здійснення (табл. 1.8).

Таблиця 1.8 (початок)

Підходи науковців до визначення понять «інвестиції в людський капітал» та
«інтелектуальні інвестиції»

н/п	Визначення понять	Автор
1	2	3
1.	Інвестиції, інтелектуальні – вкладення засобів у підготовку спеціалістів на курсах, передачу досвіду, ліцензій, ноу-хау, спільних наукових розробок і т. п.	А. Азріліян [3, с. 150]
2.	Вкладення в інтелектуальну власність називаються інтелектуальними інвестиціями	І. Мойсеєнко [111]
3.	Інтелектуальні інвестиції – вкладення коштів у об'єкти інтелектуальної власності	А. Поддєрьогін [126]
4.	Інтелектуальні інвестиції – вкладення капіталу в наукові розробки, підготовку спеціалістів, передачу ноу-хау і т. п.	А. Борисов [13, с. 275]
5.	Інтелектуальні інвестиції – це вкладення в інтелектуальну власність у вигляді придбання виключних прав користування, придбання інформаційних послуг, придбання науково-технічної продукції, вкладень у людський капітал	А. Пересада, О. Смірнова, С. Онікієнко, О. Ляхова [122, с. 22]

Таблиця 1.8 (закінчення)

1	2	3
6.	Інвестиції в ЛК являють собою будь-які дії, які підвищують професійну кваліфікацію і продуктивні здібності людини і, тим самим, продуктивність праці працівників	О. Грішнова [36, с. 58]
7.	Інвестування в ЛК – вкладення індивідів, фірм, держави, громадських організацій в основні активи людського капіталу (освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію праці, пошук економічно важливої інформації тощо) задля досягнення певного економічного результату (вищого доходу чи прибутку, зростання національного багатства та ін.)	О. Чечель [193]
8.	Інвестиції в ЛК – вкладення грошових засобів та інших видів ресурсів в освіту, виховання, культуру в цілому і молодого, підростаючого покоління зокрема, обумовлене піклуванням про долю майбутніх поколінь, про ріст інтелектуального потенціалу країни і прагнення отримати доходи, вигоди шляхом вдосконалення людей, підвищення рівня їх професіоналізму. Включають інвестиції, пов'язані із раціоналізацією складу і структури населення, зміцненням здоров'я, регулювання народжуваності та міграції	Б. Райзберг, Л. Лозовский, Е. Стародубцева [163]
9.	Інвестиції в ЛК можуть бути здійсненні у формі витрат на шкільні приналежності, книги, одяг чи час, витрачений на читання чи навчання дітей, відвідування театрів та музеїв	Р. Гінья [213, с. 2]
10.	Інвестиції в ЛК включають поточні витрати: плата за навчання, упущені заробітки під час навчання, скорочення заробітної плати та продуктивності під час періоду навчання, які індивід чи фірма прагне компенсувати у майбутньому за рахунок отримання вищих заробітків чи підвищення продуктивності праці	Р. Блундель, Л. Діарден, К. Мехір, Б. Сінс [207]
11.	Інвестиції в ЛК – це будь-які дії, які підвищують кваліфікацію, здібності і тим самим продуктивність праці працівників. Такі витрати здійснюються з метою багаторазової компенсації зростаючим потоком доходів у майбутньому	К. Макконнелл, С. Брю [107, с. 171]
12.	Інвестиції в ЛК - це матеріальні та нематеріальні вкладення, що сприяють набуттю, примноженню, розвитку та збереженню основних активів-компонентів людського капіталу, тобто необхідних знань, вмінь, навичок, професіоналізму, досвіду, здоров'я, інформаційної, територіальної, освітньої, інноваційної мобільності, сприяють зростанню продуктивності праці, ефективному використанню основного капіталу та обумовлюють можливість досягнення матеріальних та статусних вигід, зростання прибутку підприємства та підвищення соціально-економічного розвитку держави.	О. Подра

Таким чином, частина дослідників розглядає поняття «інтелектуальні інвестиції» як вкладення грошових засобів в освіту та перепідготовку, передання досвіду та ноу-хау, створення інтелектуального продукту, які з точки зору теорії людського капіталу трактуються як інвестиції в його розвиток та нагромадження. К. Макконелл, С. Брю [107], О. Чечель [193] розглядають

інвестиції в людський капітал як інструмент досягнення економічних ефектів та зростання економічного багатства.

З огляду на проведений аналіз наукових підходів та необхідність теоретичного обґрунтування інвестиційного відтворення людського капіталу, дотримуємося думки, що інвестиції в людський капітал – це матеріальні та нематеріальні вкладення, що сприяють набуттю, примноженню, розвитку та збереженню основних активів-компонентів людського капіталу, тобто необхідних знань, вмінь, навичок, професіоналізму, досвіду, здоров'я, інформаційної, територіальної, освітньої, інноваційної мобільності, сприяють зростанню продуктивності праці, ефективному використанню основного капіталу та обумовлюють можливість досягнення матеріальних та статусних вигід, зростання прибутку суб'єкта господарювання та підвищення соціально-економічного розвитку держави.

У зв'язку з різним розумінням інвестицій в людський капітал, пропонуємо здійснити узагальнення понять інвестиції в людський капітал, витрати на людський капітал та ресурси людського капіталу (табл. 1.9).

Таблиця 1.9

Характеристика категорій «інвестиції в людський капітал», «витрати на людський капітал» та «ресурси людського капіталу»

Категорія	Характеристика	Види
1	2	3
Інвестиції в ЛК	Передбачають вкладення коштів (капіталу) з метою їх подальшого збільшення, тобто мають економічну ефективність, що проявляється у співвідношенні між величиною корисного результату і витратами на отримання ефекту	Інвестиції у виховання, освіту, професійну підготовку, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію, адаптацію, підтримку і зміцнення здоров'я, науку, інформацію, фізичну культуру, спорт, культурний та духовний розвиток. Всі вкладення, які пов'язані з формуванням якісних рис людини і працівника необхідні для реалізації в економічній діяльності
Витрати на ЛК	Передбачають зменшення обсягу матеріальних цінностей, різних видів ресурсів (праця, гроші, час, послуги), які відбуваються в процесі свідомої людської діяльності, з метою отримання певного блага	Поточні витрати на харчування, одяг, житло, задоволення потреб, які пов'язані з забезпеченням існування людини
Ресурси ЛК	Обсяг запасів, які можна використати в разі потреби	Час, бажання, особиста мотивація, сили

Отже, всі вкладення в людину слід розділити на три основні складові:

1. Інвестиції, які передбачають вкладення грошових коштів у розвиток особистості, формування її якісних характеристик, які у майбутньому забезпечать включення до економічної діяльності та отримання економічного ефекту у вигляді заробітної плати, прибутку підприємства, підвищення продуктивності та якості продукції, розширення споживчого попиту та збільшення об'ємів виробництва. Під інвестиціями в людський капітал слід розуміти саме вкладення капіталу з метою його подальшого збільшення, зокрема пов'язані з фінансуванням освіти, виховання, здоров'я, науки, культури, що впливають на збільшення індивідуального людського капіталу, примноження його якісних характеристик.

2. Витрати передбачають зменшення обсягу матеріальних цінностей та ресурсів. Вони не пов'язані з отриманням додаткової вартості при власному збільшенні. Так, наприклад, витрати пов'язані з забезпеченням фізіологічного відтворення людини, тобто витрати на харчування, одяг, засоби особистої гігієни та інші фізіологічні потреби не можуть класифікуватися як інвестиції в людський капітал, оскільки не приносять додаткового заробітку, а лише забезпечують задоволення поточних фізіологічних потреб.

3. Ресурси – це певний обсяг запасів, які може використати індивід у разі потреби. До основних ресурсів людини можемо віднести час, бажання, особисту мотивацію. В цьому контексті Л. Туроу, С. Боулс, А. Аулен розглядають формування людського капіталу в тісному взаємозв'язку з людським часом, який розглядається як головний актив, що дозволяє отримувати інші активи [229]. Однак, дотримуємося думки, що такі ресурси як час, бажання, мотивація, власні сили не можуть розглядатися як інвестиції, оскільки не забезпечують отримання додаткової вартості і не можуть примножуватися чи накопичуватись, водночас, без наявності цих ресурсів формування, розвиток, відтворення та нагромадження людського капіталу неможливе, вони є передумовою отримання ефекту від інвестування.

Деякі українські науковці розглядають усі затрати на розвиток людини до досягнення нею працездатного віку та вступу у сферу виробничої чи невиробничої

діяльності як потенційні інвестиції в людський капітал, оскільки існує ймовірність не включення до трудової діяльності [5]. На нашу думку, всі вкладення, які здійснені з метою подальшого зростання, визначені та перелічені вище, слід вважати інвестиціями, а можливе настання несприятливих ситуацій, наприклад не досягнення працездатного віку та економічної активності об'єкта інвестування, варто розглядати як можливі ризики при здійсненні інвестицій в людський капітал, які в результаті настання ведуть до зменшення ефектів від інвестування.

Інвестиції в людський капітал найчастіше поділяються на три основних види: освіту, охорону здоров'я і мобільність [107, с. 556]. Однак, з розвитком концепції напрями інвестицій розширились. Так, О. Грішнова розділяє таку класифікацію і доповнює її інвестиціями у посилення мотивації працівників, пошук економічно важливої інформації, культурний розвиток та виховання [36, с. 61]. В. Антонюк також доповнює існуючу класифікацію таким видом інвестицій як витрати, пов'язані із народженням дітей [5, с. 74]. І. Чекан розділяє думки вітчизняних науковців та наголошує на необхідності інвестування в охорону здоров'я, як чинник сповільнення старіння та забезпечення високої працездатності [191]. О. Захарова, М. Сорока, В. Леонова досліджують складові інвестицій в людський капітал на мікроекономічному рівні, виділяючи серед вище зазначених інвестиції у інноваційну та творчу діяльність, інвестиції в оснащення робочого місця, витрати пов'язані з пошуком та адаптацією працівника [76, с. 32; 170].

На нашу думку, напрями інвестицій в людський капітал повинні відображати особливості його розвитку в умовах інформаційного суспільства, саме тому інвестування необхідно здійснювати на ранніх етапах формування людського потенціалу на основі виховання, освіти, медичного забезпечення, гуманітарного та культурного розвитку, в результаті чого відбувається формування якісних характеристик, що забезпечують вищий рівень конкурентоспроможності та мобільності на ринку праці і, як наслідок, капіталізацію знань та здібностей (рис. 1.6).

Водночас, капіталізація людського потенціалу виступає стимулюючим чинником подальших вкладень з метою задоволення матеріальних чи статусних

мотивів, нагромадження людського капіталу на основі отримання нових знань та досвіду.

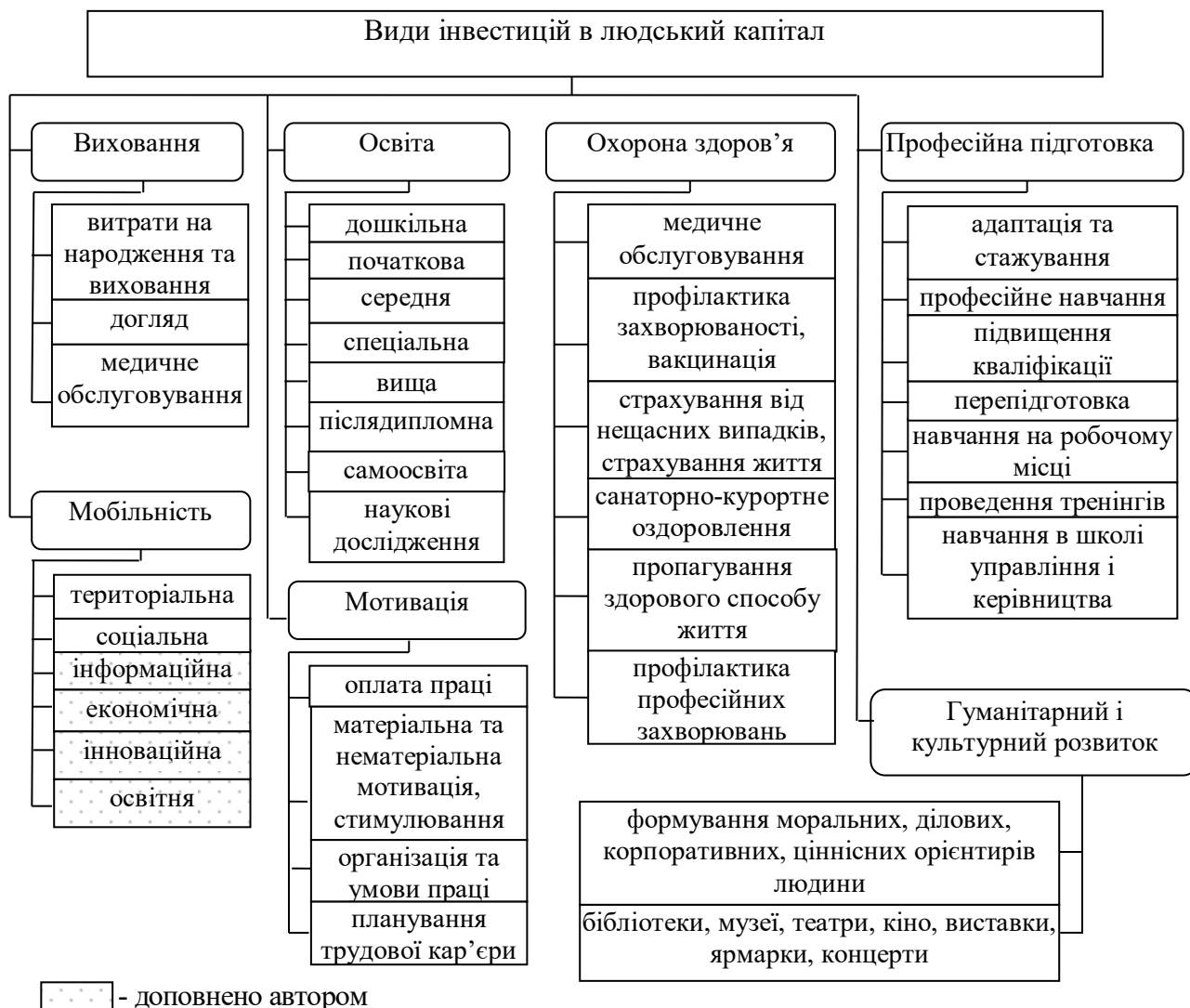


Рис. 1.6. Види інвестицій в людський капітал*

* (складено автором на основі [5, 36, 76, 115, 190])

Суб'єкти господарювання, накопичуючи специфічний людський капітал на основі професійної підготовки та мотивації, вимушені збільшувати йому оплату, незважаючи на це інвестування є вигідним, оскільки створює можливості для реалізації складніших господарських операцій. Узагальнено представлені види інвестицій в людський капітал неможливі без основних суб'єктів інвестування. Загалом, більшість вітчизняних дослідників інвестиційного аспекту концепції людського капіталу [14, 5, 76, 101] виділяють п'ять основних суб'єктів-інвесторів

людського капіталу: держава, індивід, домогосподарство, підприємство, громадські та міжнародні організації (рис. 1.7).

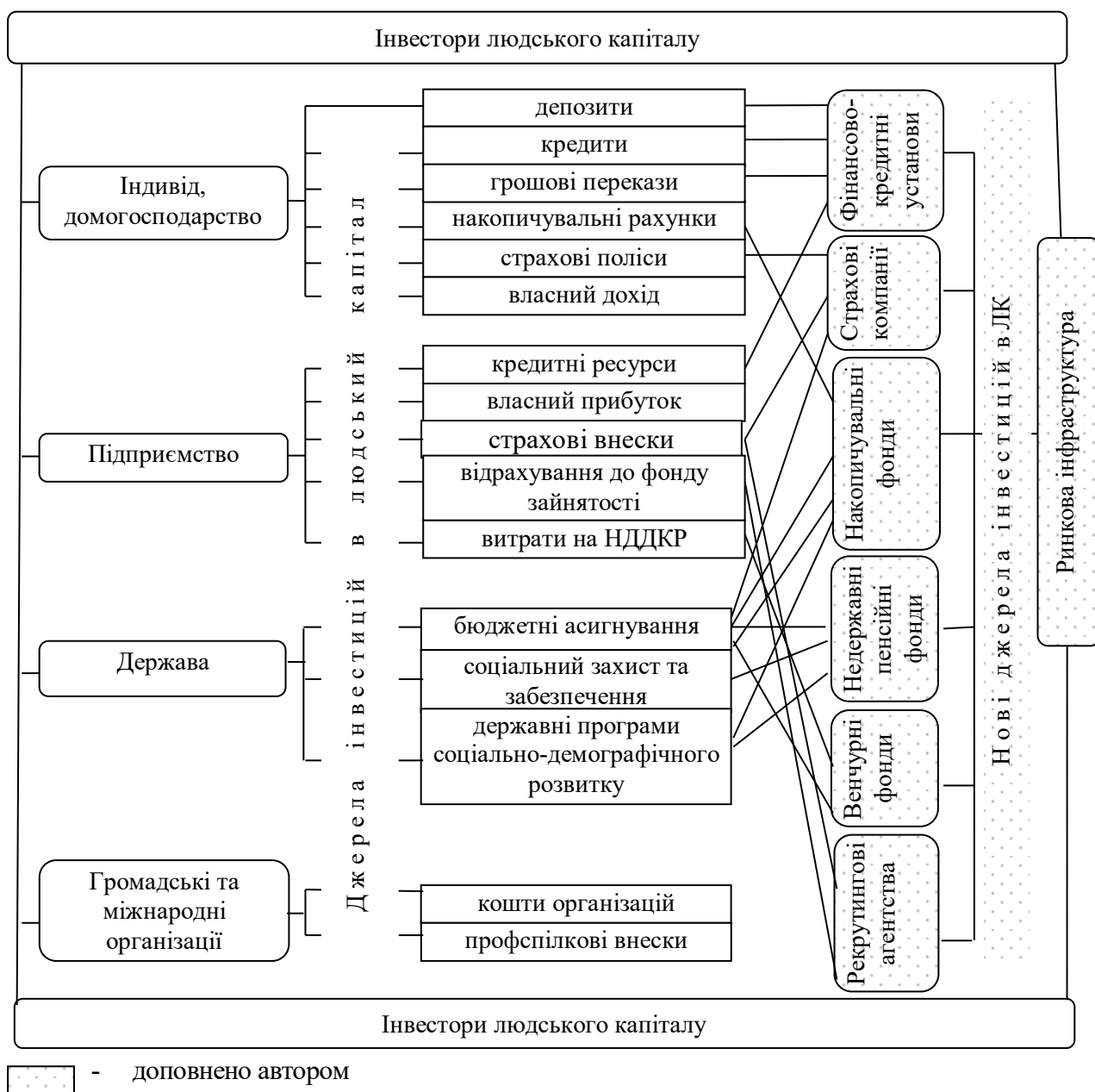


Рис. 1.7. Класифікація суб'єктів-інвесторів людського капіталу

На цьому етапі дослідження можемо сформулювати гіпотезу, що в умовах розвитку інформаційного суспільства необхідно розширити існуючу класифікацію суб'єктів інвестування, доповнивши її учасниками ринкової інфраструктури, до яких слід віднести фінансово-кредитні установи, недержавні пенсійні фонди, страхові організації, венчурні фонди, накопичувальні фонди, рекрутингові агентства, які є повноцінними учасниками економічної діяльності,

що забезпечує їх включення до механізму інвестування в людський капітал та обумовлює можливість використання нових інвестиційних інструментів для нагромадження і розвитку індивідуального людського капіталу та людського капіталу суб'єкта господарювання.

Запропоновані суб'єкти ринкової інфраструктури гіпотетично можуть стати одним із головних елементів механізму інвестування, оскільки страхові організації, накопичувальні, недержавні пенсійні, венчурні фонди, фінансово-кредитні установи та рекрутингові агентства є інститутами накопичення та ефективного вкладення коштів у нагромадження, збереження та відтворення людського капіталу в умовах становлення інформаційного суспільства. На відміну від інформаційного суспільства, індустріальна економіка розглядає людський капітал виключно з позиції трудових ресурсів, трудового потенціалу та персоналу, що формується на витратній основі і не передбачає отримання інвестиційного ефекту.

Лише на пізніх етапах індустріального розвитку, що обумовлений назріванням передумов переходу до інформаційного суспільства, посиленням ролі інформаційних технологій, проблема забезпечення кваліфікованими спеціалістами долається шляхом здійснення інвестицій у підготовку чи перепідготовку персоналу. Саме тому на цьому етапі дослідження доцільно ототожнювати витрати на розвиток людського потенціалу з інвестиціями в людський капітал. Водночас, розвиток ринкової інфраструктури дасть змогу перенести значну частину державних видатків на розвиток людського капіталу на суб'єктів господарювання, домогосподарства та суб'єктів ринкової інфраструктури, що сприятиме зменшенню видаткової частини бюджету на соціальний захист і забезпечення та перенесення значних фінансових засобів у реальний сектор економіки.

Механізм інвестування в людський капітал на основі актуалізації суб'єктів інвестування ринкової інфраструктури, що виступають інструментом формування додаткових джерел інвестицій в людський капітал, в змозі забезпечити перетворення існуючої витратної моделі розвитку людського капіталу на інвестиційну. Створення інвестиційної бази відтворення людського капіталу є необхідною умовою розвитку інформаційного суспільства, в якому останній

виступає активом, що здатен створювати додаткову вартість та сприяє перерозподілу регуляторних функцій держави з метою його ефективнішого використання на основі ринкових механізмів.

З огляду на результати проведеного дослідження наукових праць провідних економістів з досліджуваної тематики, нами пропонується доповнити класифікацію інвестицій в людський капітал за такими критеріями: за суб'єктами інвестування – суб'єктами ринкової інфраструктури, за ефективністю, за результатами, за ліквідністю, за тривалістю, за об'єктом вкладення та за методами оцінки (рис. 1.8). Економічна та соціальна ефективність інвестицій в людський капітал є достатньо дослідженою, водночас, під психологічною ефективністю слід розуміти рівень морально-психологічної задоволеності від реалізації у трудовому процесі та від задоволення власних культурних та духовних потреб.

Організаційна ефективність полягає у підвищенні узгодженості та впорядкованості функціонування виробничої системи, функціонального навантаження, підвищенні рівня солідарності та взаємопідтримки, впливає на формування психологічної ефективності.

До результатів інвестицій в людський капітал доцільно віднести індивідуальний дохід, який отримує працівник у вигляді заробітної плати, доплат та надбавок за ефективну реалізацію власного специфічного людського капіталу на підприємстві, суспільний дохід – дохід, який створюється в процесі ефективного використання та реалізації сукупного людського капіталу у різних сферах зайнятості, що приводить до зростання ВВП, збільшення іноземних інвестицій, стимулює споживчий попит, сприяє зростанню рівня та якості життя. Матеріальний дохід – зростання доходів працівника; зростання прибутку підприємства, завоювання більшої частки ринку, зростання вартості гудвілу; економічне зростання країни, розвиток всіх сфер діяльності, що в кінцевому рахунку приводить до зростання якості життя. Нематеріальний дохід – розвиток естетичних та культурних якостей людини, позитивна інформація про суб'єкт господарювання, формування клієнтського, структурного та організаційного капіталів, підвищення морально-етичних принципів нації.

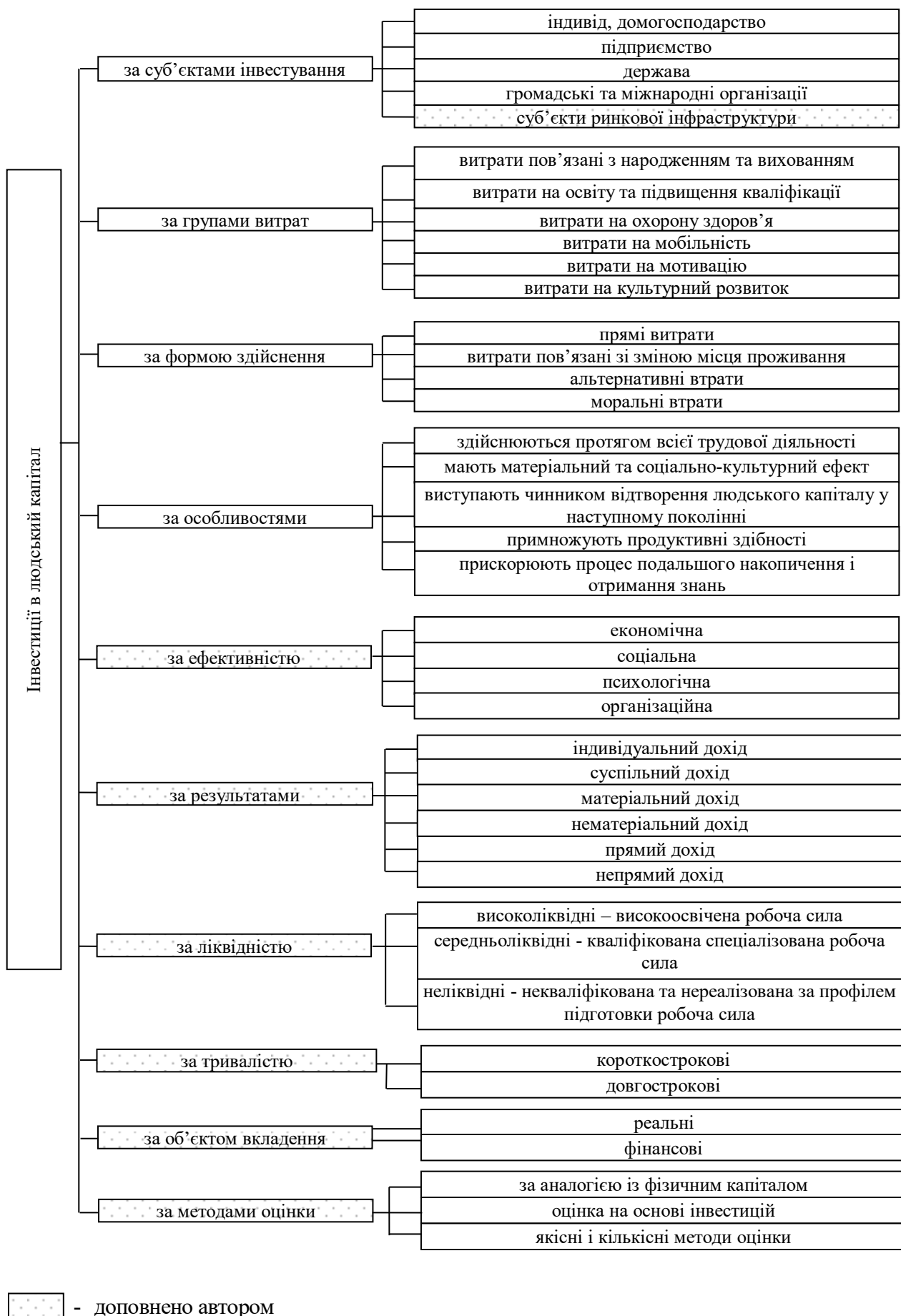


Рис. 1.8. Класифікація інвестицій в людський капітал за основними критеріями*

* (складено автором на основі аналізу [5; 14; 28;115])

Прямий дохід – дохід отриманий безпосередньо від реалізації та використання людського капіталу в економічній діяльності, непрямий – для особи-власника людського капіталу – можливість отримати подальші інвестиції з боку роботодавця, оздоровлення, пільгове кредитування від роботодавця, моральне задоволення від обраної професії, високий соціальний статус; для суб'єкта господарювання – доходи від іміджу чи бренду, від залучення нових клієнтів та партнерів, від сформованого корпоративного духу, до непрямих доходів відносять логістичний, інформаційний, рекламний дохід отриманий завдяки розвитку організаційної культури та корпоративної соціальної відповідальності; для держави – інтенсивне відтворення людського потенціалу.

За тривалістю інвестиції в людський капітал доречно поділити на короткострокові, наприклад, процес пошуку інформації про ринок праці та довгострокові – вкладення в освіту, охорону здоров'я тощо.

Ліквідність інвестицій в людський капітал визначається за рівнем освіченості та спроможності реалізації на ринку праці. Так, високоліквідними вважаються вкладення в людський капітал за умови отримання високих професійних знань, гостро затребуваних ринком праці; середньоліквідні – вкладення у формування кваліфікованої спеціалізованої робочої сили, на яку існує високий попит на ринку праці; неліквідні - неефективні вкладення у людський потенціал в результаті неможливості реалізації на ринку праці за відповідним профілем підготовки, або некваліфікована робоча сила, на яку відсутній попит на ринку праці [115, с. 14].

Серед реальних інвестицій в людський капітал можемо виокремити інвестиції в інтелектуальні цінності, які є результатом діяльності людського капіталу і виступають у вигляді продуктів інтелектуальної власності, знань, досвіду; інвестиції з приводу найму та використання людського капіталу, як активу, що містить необхідний набір компонент для реалізації у господарській діяльності. До фінансових інвестицій в людський капітал, на нашу думку, слід віднести боргові зобов'язання у формі депозитних зобов'язань (депозитних угод, ощадних сертифікатів, трастових вкладів) та позичкових зобов'язань (кредитні угоди, освітні облігації та векселі). Застосування зазначених інструментів інвестування людського

капіталу може відбуватись виключно за умов розвитку суб'єктів ринкової інфраструктури, які виступають інститутами інвестиційного відтворення людського капіталу інформаційного суспільства, джерелами диверсифікації фінансування освіти, її реформування та переведення на конкурентну основу, що забезпечить адекватне реагування на кон'юнктурні зміни ринку праці, в першу чергу зміни попиту і пропозиції людського капіталу.

До методів оцінки інвестицій в людський капітал відносимо оцінку людського капіталу за аналогією із фізичним капіталом, на основі інвестицій та з використанням кількісних і якісних методів, які розглянуті у п. 1.3.

На основі визначення основних видів, суб'єктів, об'єктів та критеріїв інвестицій в людський капітал, на даному етапі дослідження на рівні гіпотези можна запропонувати схему цілісного інвестиційного процесу розвитку людського капіталу, що характеризується ієрархічною структурою взаємозалежних та взаємообумовлюючих етапів (рис. 1.9).

На наше переконання, інвестиційний процес людського капіталу повинен складатися з семи основних етапів. На першому етапі проводиться оцінка та аналіз необхідності інвестицій в людський капітал, його діагностика та розробка показників, що визначають в якому напрямі необхідно здійснювати інвестування в першу чергу; на другому – здійснюється вибір інвестиційної політики основними суб'єктами на основі проведеної діагностики першого етапу та відповідно до пріоритетів та потреб; на третьому етапі здійснюється аналіз можливих джерел інвестування та розподіл за напрямками здійснення основними суб'єктами; на четвертому – проводиться аналіз ризиків при здійсненні інвестицій в людський капітал; на п'ятому – реалізація інвестицій в людський капітал за основними напрямками; на шостому – визначається ефективність інвестицій в людський капітал на основі визначення додаткового прибутку та рентабельності; на сьомому – здійснюється контроль, що передбачає оцінку результатів від здійсненого інвестування та формування висновків, водночас, поточний контроль необхідно здійснювати на кожному із етапів запропонованого процесу інвестування.

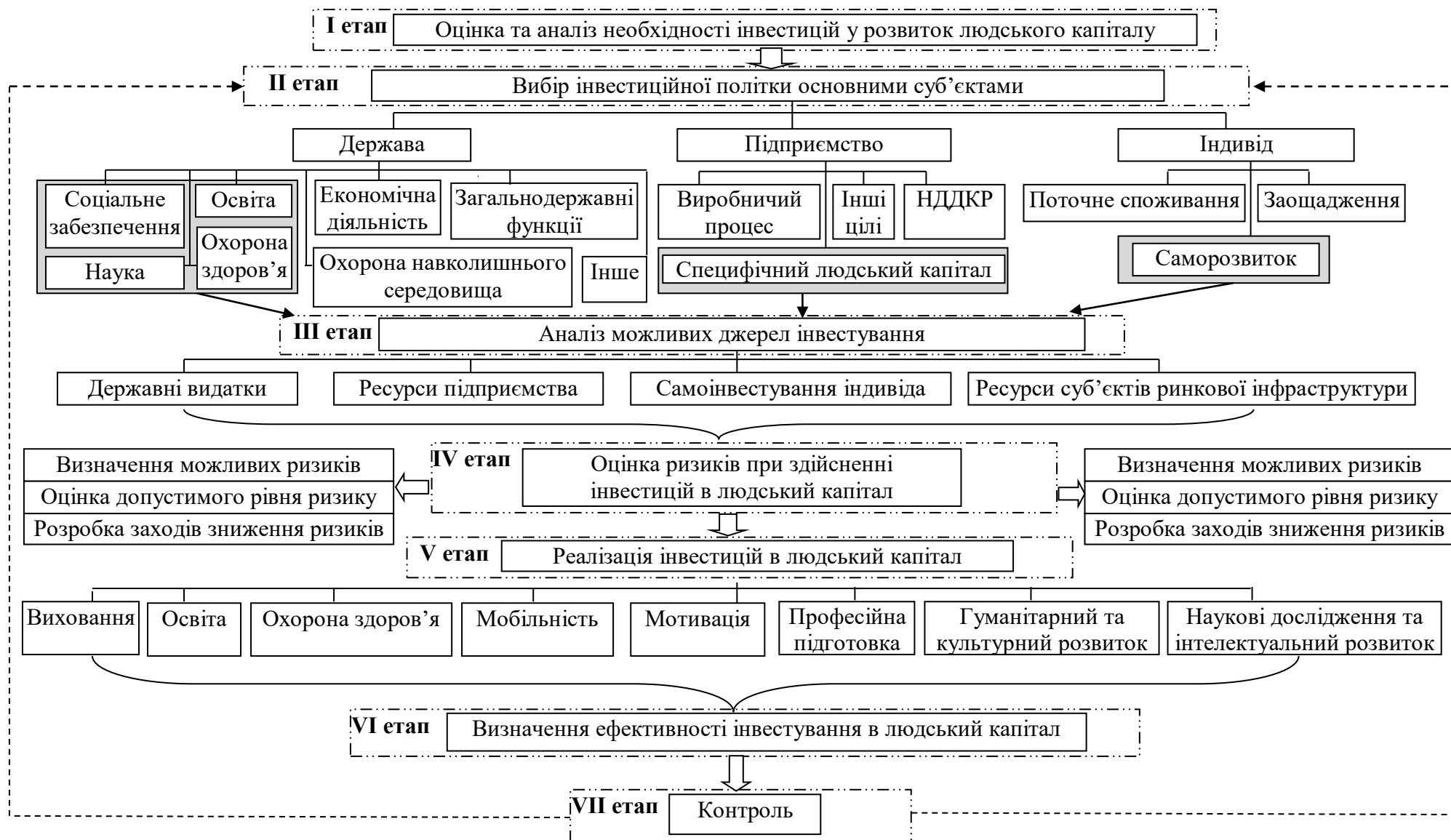


Рис. 1.9. Основі етапи інвестиційного процесу людського капіталу*

* (розроблено автором на основі [33])

Зрештою слід погодитися з науковими дослідженнями вітчизняних та іноземних вчених стосовно складності управління процесом інвестування в людський капітал, що спричинена існуванням чинників суб'єктивного характеру, які у більшості випадків проявляються у процесі реалізації проекту та призводять до можливості виникнення непередбачених ризиків і втрат. З метою уникнення таких ситуацій необхідною умовою постає розробка ефективного механізму інвестування в людський капітал, здатного знизити інвестиційні ризики, забезпечити досягнення інвестиційного ефекту на основі розробки принципів, цілей, завдань, методів оцінки та врегулювати відносини між основними суб'єктами з приводу використання, розвитку та накопичення людського капіталу, забезпечити досягнення матеріальних та нематеріальних ефектів всіма учасниками.

1.3. Науково-методичні підходи до оцінки ефективності інвестицій в людський капітал

На даному етапі розвитку економічної науки розроблені методичні підходи до оцінки інвестицій в людський капітал як на рівні підприємства, так і держави. Згідно традиційних положень інвестиції в людський капітал вважаються доцільними за високого рівня рентабельності та короткого періоду окупності. З огляду на це, питання оцінки економічної ефективності залишається актуальним в умовах сучасних економічних реалій формування інформаційного суспільства. Незважаючи на наявність детально розроблених теоретичних положень все ще не існує єдиного загального підходу до оцінки інвестицій у людський капітал, що створює методичні розбіжності, пов'язані з різними чинниками, зокрема:

- визначенням номенклатури витрат, що класифікуються як інвестиції в людський капітал;
- різноманітністю результатів професійної діяльності;
- наявністю часового лагу між інвестуванням і ефектом;

– визначення ефектів, що отриманні в результаті інвестування враховуючи, що в межах національної економіки капіталовкладення в соціальну сферу і віддача від них безперервні;

– віддачею капіталу освіти в залежності від території, якості та кількості знань, досвіду тощо.

Оскільки активи людського капіталу стали впливовим чинником формування вартості економічних об'єктів, виникає необхідність перегляду підходів до оцінки та розробки детальної методологічної бази із врахуванням його ключових елементів.

Основоположниками оцінки інвестицій в людський капітал були Г. Беккер [205], Л. Тороу [229], Т. Шульц [226], які пов'язували його ріст з накопиченням капіталу сфери освіти, а ефективність його відтворення і застосування зводили до розвитку освіти.

Важливе значення належить методологічним положенням Дж. Мінцера, який застосував стандартну функцію заробітної плати для визначення норми віддачі інвестицій в освіту. Дж. Мінцер оцінив об'єм і ефективність інвестицій в загальну підготовку на виробництві в США [86].

Л. Турроу та Б. Вейсборд запропонували свій підхід та відповідний математичний апарат. Загальним для них було визнання того, що величина людського капіталу оцінюється як капіталізована рента, тобто той додаток до заробітку, який дає освіта. Але їх підхід прямо пов'язаний із західною системою економічних відносин, насамперед з системою оплати праці, де різниця в оплаті кваліфікованої та некваліфікованої праці істотна [16].

Оцінка ефективності людського капіталу є дослідженою проблемою, що представлена у працях вітчизняних вчених Д. Богині [12], О. Грішнєвої [36], М. Долішнього [46], В. Куденко [100], А. Чухна [195]. Однак, незважаючи на наявну методичну та методологічну базу оцінки ефективності інвестицій в людський капітал, на сьогодні не існує комплексної методики оцінки в зв'язку із традиційним трактуванням людського капіталу в межах трудових концепцій в якості робочої сили, людського чи трудового потенціалу, що формується на

витратній основі. Тому, виходячи із ступеня наукової розробки проблеми та різноманітності підходів до оцінки людського капіталу вважаємо, що методи оцінки доцільно поєднати у три групи відповідно до класифікації видів оцінки: оцінка людського капіталу за аналогією із фізичним капіталом, на основі інвестицій, з використанням якісних і кількісних методів (рис. 1. 10).

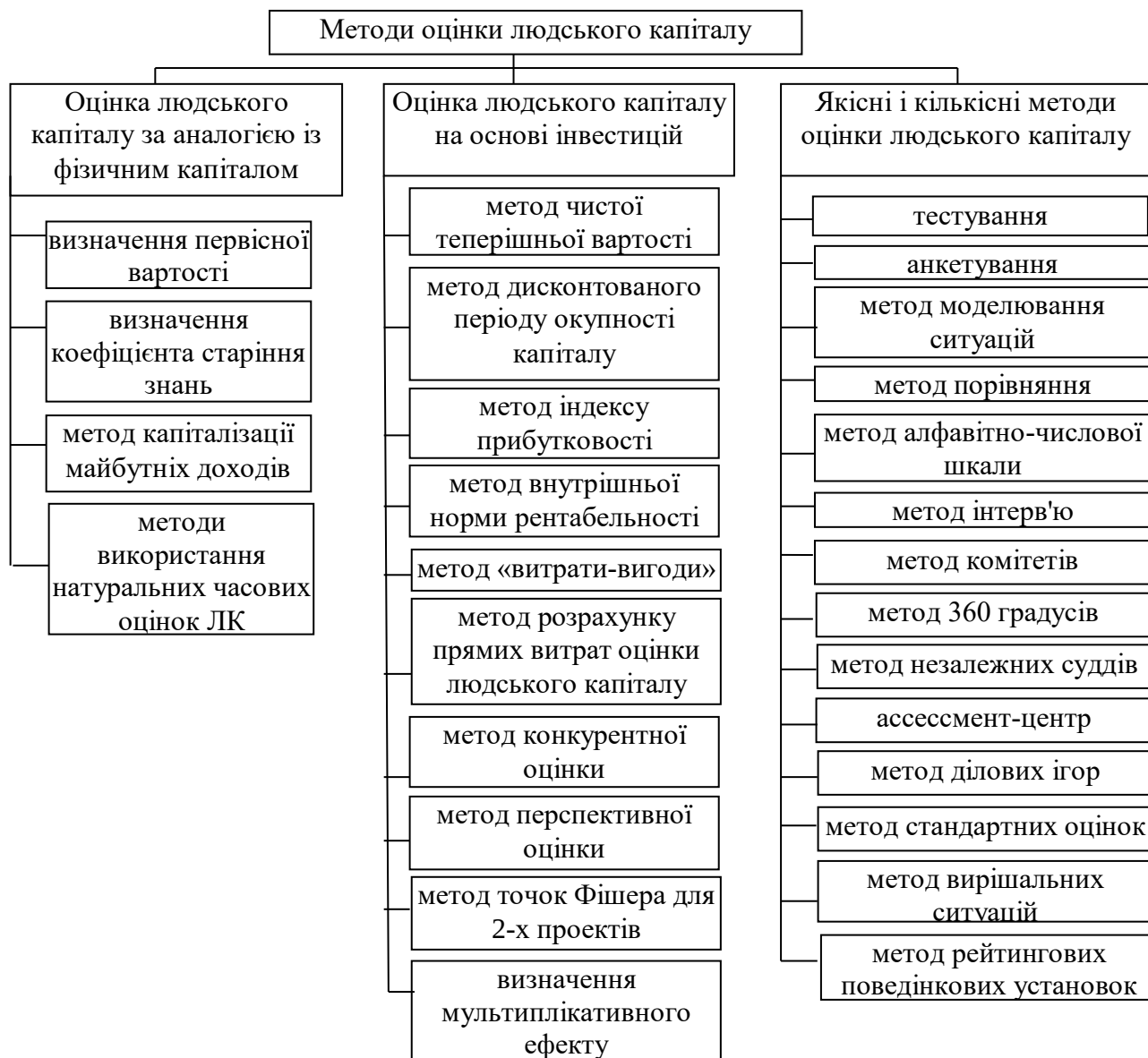


Рис. 1.10. Методи оцінки людського капіталу*

*(складено автором на основі [36; 51; 99; 184;192, с. 187])

З метою досягнення достовірності та об'єктивності оцінки необхідно керуватися певними принципами, зокрема, економічності, що передбачає найбільш ефективну та економічну організацію системи оцінки людського

капіталу; достовірності, що передбачає наявність чітко сформованих критеріїв оцінки; комплексності – врахування всіх чинників, що діють на систему оцінки людського капіталу; прозорості – використання найбільш об'єктивних методів оцінки; інформаційного забезпечення оцінки, що передбачає уникнення використання неправдивої інформації, в результаті чого забезпечується достовірність та об'єктивність оцінки.

Отже, оцінку людського капіталу можна проводити за аналогією із фізичним капіталом шляхом визначення первісної вартості на основі проведення атестації та анкетування працівників; визначення коефіцієнта старіння знань людського капіталу, який у процесі реалізації зношується, на основі встановлення терміну участі працівника у діяльності підприємства у трудовому договорі [7].

Недоліком зазначених методів є складність та громіздкість об'єктивної оцінки. Метод капіталізації майбутніх доходів передбачає приведення до поточної вартості майбутніх грошей, що широко використовується при оцінці людського капіталу на основі інвестицій. Методи використання натуральних часових оцінок людського капіталу передбачають його вимірювання, особливо освітньої складової, у людино-роках навчання. Суть методу полягає у тому, що зростання витраченого часу на освіту приводить до зростання обсягів знань, отже до нагромадження людського капіталу.

Кількісні і якісні методи оцінки людського капіталу використовується для визначення характеристик персоналу, які впливають на результати індивідуальної роботи співробітників і команди. Визначення характеристик працівників є досить важливим процесом, оскільки визначає вклад персоналу у збільшення доходів підприємства, завоювання частки ринку, зростання гудвілу.

Проведення оцінки людського капіталу на основі інвестицій викликано усвідомленням інвестиційної основи його формування в результаті виникнення інвестиційних ефектів у майбутньому. В економічній науці і практиці склалося достатньо визначене розуміння поняття ефективності інвестування в людський капітал і способів вимірювання його показників. На нашу думку, ефективність

інвестування в людський капітал можна розглядати через дві основні категорії:

- по-перше, через економічну ефективність, що передбачає збільшення доходу окремого індивіда та прибутку підприємства, підвищення продуктивності праці;
- по-друге, соціально-економічну ефективність, що виражається у зростанні рівня та якості життя населення, зменшенні розшарування суспільства за майновим і соціальним станом, можливості самореалізації тощо.

В межах існуючої практики виміряти соціально-економічну ефективність інвестицій в людський капітал в повній мірі достатньо складно. Тому, економісти акцентують свою увагу на визначенні економічної ефективності.

Під економічною ефективністю інвестицій прийнято вважати співвідношення між величиною корисного результату, як ступеня досягнення поставленої мети, і витратами на отримання цього ефекту. Це правило справедливе і при оцінці ефективності інвестицій в людський капітал залежно від суб'єкта інвестування – індивіда, суб'єкта господарювання чи держави [16].

Згідно із інвестиційною теорією, при виборі із кількох варіантів, реалізується той, який забезпечить мінімальні витрати і максимальний дохід в процесі реалізації проекту, а отже, і максимальну ефективність [29]. Приймаючи рішення про здійснення інвестицій в освіту індивід зіставляє очікувану граничну норму віддачі від таких вкладень з прибутковістю альтернативних витрат, відсотками по банківських депозитах, дивідендами по цінних паперах. Тобто, раціональний індивід-інвестор вкладатиме кошти до досягнення такого рівня освіти, при якому граничні вигоди освіти покривають граничні витрати.

Доходи по кожній професії, яка вимагає отримання додаткової, спеціальної освіти, мають бути достатніми щоб покрити альтернативну вартість навчання [51, с. 222-223]. Під час вступу до ВНЗ, наприклад, людина обирає один з двох альтернативних доходів: 1) відразу після закінчення школи але невисокий; 2) перші 5 років – є негативний через витрати на навчання або позитивний, але нижчий попереднього, пізніше швидко зростає і перевищує заробітки випускників шкіл (рис. 1.11.).

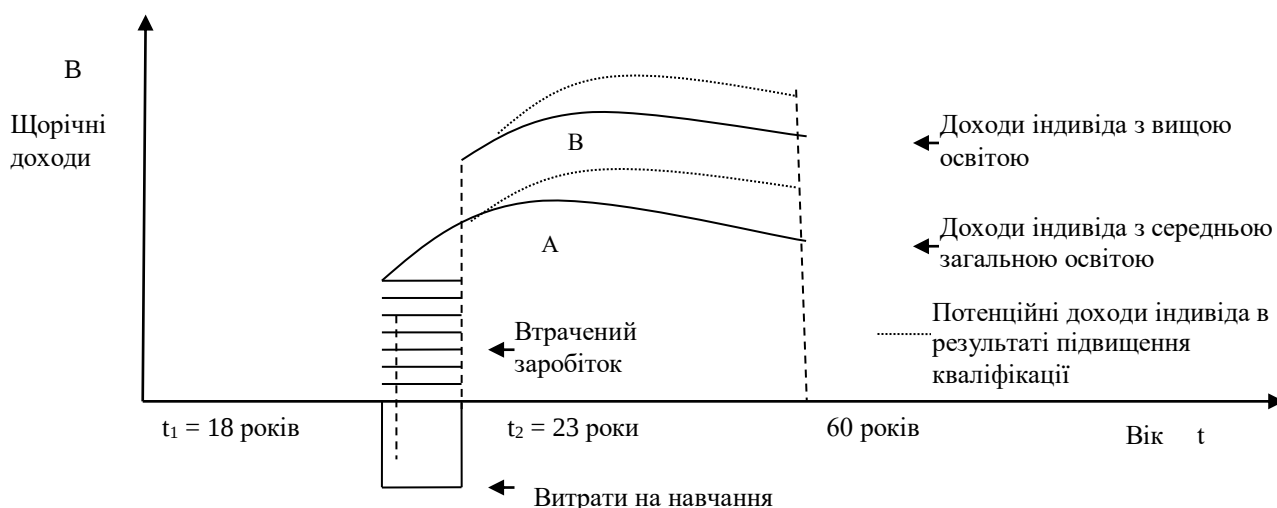


Рис. 1.11. Порівняння ймовірних доходів випускників шкіл та індивідів з вищою освітою [51, с. 222-223]

З метою визначення ефективності інвестицій в людський капітал найчастіше використовується аналіз «витрати – вигоди». Для розрахунку необхідно провести дисконтування вигод, що очікуються в майбутньому. За допомогою дисконтування відбувається приведення до одного моменту часу потоків доходів і витрат на основі використання ставки дисконту, що дає можливість визначити поточну вартість майбутніх доходів. Сумарні додаткові доходи, що отриманні в результаті набуття додаткових знань, повинні перевищувати обсяг здійснених інвестицій в освіту, оскільки дисконтування майбутніх доходів зменшує їх величину при приведенні до теперішнього періоду часу [92, с. 67].

У випадку індивідуального інвестування суб'єкт інвестицій є одночасно і об'єктом, тобто, індивід здійснюючи інвестиції у власну освіту, очікує у майбутньому отримати віддачу від них у вигляді доходу від реалізації праці на ринку. Таким чином, інвестиції індивіда в отримання освіти можна розглядати як інвестиційний проект. Приймаючи рішення про доцільність інвестицій в освіту особа порівнює необхідні витрати з очікуваною віддачею. В даному випадку використовуються такі критерії інвестиційного аналізу:

1. Чиста приведена вартість. Дозволяє найбільш точно визначити міру економічної цінності освіти [19, с. 207]

2. Внутрішня норма дохідності (рентабельності). Теоретики людського капіталу виходять з уявлення, що при вкладенні засобів у підготовку і освіту учні та їх батьки ведуть себе раціонально, тобто порівнюють очікувану граничну віддачу від таких вкладень з дохідністю альтернативних інвестицій. В залежності від того, що економічно вигідніше суб'єкт приймає рішення про продовження навчання чи про його припинення. Отже, норми віддачі виступають інструментом розподілу інвестицій між різними типами та рівнями освіти, а також між системою освіти в цілому і економікою. Високі норми віддачі свідчать про недоінвестування, а низькі – навпаки. Розрізняють приватні і соціальні норми віддачі. Приватні норми віддачі визначають ефективність вкладень з точки зору окремих інвесторів, соціальні – з точки зору всього суспільства [83]. Внутрішня норма рентабельності (IRR) являє собою таку ставку дисконту, при якій приведені величини вигод та витрат рівні [83; 36, с. 76]. Норма віддачі IRR має бути пропорційна за величиною з іншими відсотковими ставками, в іншому випадку не слід очікувати інвестицій в людський капітал в наслідок їх низької конкурентоздатності. У цьому випадку зацікавленість індивіда у інвестуванні в людський капітал зникає і розпочинається використання альтернативних каналів інвестування, наприклад, відкриття депозитів у банках, покупка цінних паперів тощо.

Другий підхід, розроблений Дж. Мінцером в 1974 р., ґрунтується на основі функції заробітної плати, яка описує залежність логарифму заробітків людини від рівня її освіти, трудового стажу, тривалості відпрацьованого часу та інших чинників, що формально має вигляд [188]:

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 SCH + \beta_2 EXP + \beta_3 EXP^2 + \beta_4 TEN + \beta_5 TEN^2 + \varepsilon, \quad (1.1)$$

де $\ln W$ - логарифм заробітної плати;

SCH - кількість років навчання, скоригованих на отриманий рівень освіти, тобто, кожному рівню освіти відповідає середня кількість років навчання: початкова і неповна середня освіта (9 років і менше), повна середня освіта (11 років), професійно-технічна освіта з середньою освітою (12,5 років) середня спеціальна (14 років), повна вища (16 років), післядипломна освіта (аспірантура) (19 років);

EXP - досвід на ринку праці і його квадрат EXP^2 , що визначається:

$$EXP = Age - SCH - 6 \quad (1.2)$$

де Age - вік респондента;

TEN - специфічний людський капітал і його квадрат TEN^2 , - професійний досвід накопичений на даному робочому місці;

β_0 - коефіцієнт, що характеризує середню заробітну плату працівника без освіти та досвіду, зайнятого на робочому місці, що не потребує кваліфікації;

β_1 - коефіцієнт, що характеризує оцінку норми віддачі від інвестицій в освіту, іншими словами, приріст заробітної плати від додаткового навчання;

β_2, β_3 - коефіцієнти, що мають позитивний і негативний знак відповідно, тобто спостерігається випуклість профілів заробітної плати через рівняння професійного досвіду;

β_4, β_5 - коефіцієнти, що виражають норму віддачі інвестицій в специфічний людський капітал чи професійний досвід, накопичений на даному підприємстві;

ε - випадкова похибка.

Слід зазначити, що оскільки дана функція відображає ріст заробітної плати від додаткової освіти, то ключового значення в умовах інформаційного суспільства та швидкого морального старіння знань набуває система безперервної освіти, яка повинна стати унікальним соціальним інститутом, що забезпечує нагромадження людського капіталу, зростання інтелектуального потенціалу суспільства та на його основі впровадження нових науково-інформаційних технологій в економічну діяльність.

3. Термін окупності інвестицій - час, через який дисконтовані доходи зрівняються з дисконтованими витратами [36, с. 76]. Показник дисконтованого періоду окупності використовується для порівняння інвестиційних проектів, якщо він менший, ніж термін реалізації інвестиційного проекту, то такі інвестиції економічно вигідні. Однак, процес інвестування в людський капітал є значно складнішим ніж в альтернативні проекти. Оскільки в даному випадку не зовсім зрозумілий термін реалізації проекту. Зазвичай інвестиційний проект має

визначений термін реалізації в той час коли вибір професії може тривати все життя. Тому індивід при співвідношенні різних варіантів інвестицій в освіту порівнює потенційний сукупний дохід на середньострокову перспективу, наприклад за перші 5-10 років після її отримання. Водночас, недоліком показника періоду окупності є те, що він не враховує чисті грошові потоки, які формуються після періоду окупності інвестиційних затрат, особливо це стосується довгострокових проектів, чисті грошові потоки яких можуть бути значно вищі після терміну окупності, ніж у короткострокових [11, с. 239].

Водночас індивід розглядає інвестиції в освіту як звичайний інвестиційний проект, не враховуючи такий вагомий чинник як уподобання, бажання стати спеціалістом відповідної галузі. Також не враховується такий нефінансовий чинник як престиж професії, соціальний статус тощо. Якщо індивід не визначився з вибором професії і вагається між різними її видами, то професії можна проранжувати у відповідності до пріоритетів, приймаючи за одиницю найбільш вдалий варіант, а іншим варіантам присвоїти коефіцієнт, що вимірюється в долях одиниці (менший пріоритет - нижчий коефіцієнт). Розглянутий у [200, с. 207] підхід одночасно не враховує ризик індивіда, пов'язаний із ймовірністю безробіття за обраною спеціальністю після закінчення навчання. Такого роду ризик викликаний двома основними чинниками:

–перший пов'язаний з престижністю університету, в якому індивід планує отримати освіту. Нерідко саме цим чинником обумовлюється ймовірність і швидкість отримання роботи після завершення навчання;

–другий – зі специфікою отриманих знань. З однієї сторони, спеціалісту широкого профілю легше працевлаштуватися, однак рівень його доходу буде нижчий, ніж в унікального спеціаліста. З іншої, для унікального спеціаліста, який користується високим попитом серед обмеженого кола роботодавців, ризик знайти роботу об'єктивно вищий, однак і очікуваний дохід, зазвичай, значно вищий. Тому розроблений у [200, с. 207] підхід слід удосконалити:

$$NPV = \alpha \times P \times \sum_{t=1}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t}, \quad (1.3)$$

де NPV - чиста приведена вартість потоку майбутніх доходів;

B_t – дохід від освіти в момент часу t ;

C_t – витрати навчання в момент часу t ;

n – кількість періодів часу;

t - термін реалізації проекту;

i – ринкова норма відсотків;

α - коефіцієнт, що відображає вподобання індивіда;

P - ймовірність успішного знаходження роботи після отримання освіти.

Приведені судження можуть бути використанні не лише щодо отримання першої освіти але й щодо отримання другої освіти чи підвищення кваліфікації. Як відомо з теорії ігор, існує три категорії економічних агентів: схильні до ризику, нейтральні та неохочі до ризику. Співвідношення у суспільстві різних груп індивідів відповідно їхньої схильності до ризику, визначає певною мірою пропозицію праці. Так, при невеликій кількості індивідів, схильних до ризику, може виникнути дефіцит певних спеціалістів. Оскільки попит на них значно зростає в результаті розширення окремих галузей економіки, а їх підготовка вимагає часу (виникає часовий лаг між збільшенням попиту на спеціалістів і зростанням відповідної пропозиції).

Дефіцит спеціалістів може виникнути і з іншої причини, наприклад, за відсутності у значної частини населення засобів для інвестування у власний освітній потенціал. У даному випадку суб'єкти господарювання, ринкової інфраструктури та держава є важливими інвесторами людського капіталу.

Підприємства здійснюють інвестиції в людський капітал з певних причин, по-перше, у зв'язку з дефіцитом відповідних спеціалістів на ринку праці, по-друге, навіть за наявності відповідних спеціалістів на ринку праці, фірми не наймають нових працівників, а надають перевагу підвищенню кваліфікації власних кадрів, що пов'язано з бажанням суб'єкта господарювання зберегти командний дух і позитивний клімат у трудовому колективі.

Отже, вкладення в людський капітал є інвестиціями, однак, оцінка їх ефективності традиційними методами інвестиційного аналізу є проблематичною.

Перед прийняттям рішення про здійснення інвестицій необхідно провести аналіз і визначити працівників, в яких доцільно вкладати кошти. Важливим показником оцінки обсягів інвестицій в людський капітал є сукупні витрати, які складаються з:

- інвестицій в людський капітал протягом певного періоду часу, пов'язаних з навчанням працівників, включаючи освіту в професійних і вищих навчальних закладах, закладах підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, різного роду тренінги та курси;

- витрат підприємства на створення чи переоблаштування робочого місця, застосування інновацій, що забезпечують реалізацію отриманих знань працівника.

Таким чином, за методом розрахунку прямих витрат оцінки людського капіталу, сукупні витрати, пов'язані з здійсненням інвестицій в людський капітал можуть бути виражені формулою [31]:

$$CB_{in} = \sum_{t=1}^n \frac{I_t^{LK} + B_t^{LK}}{(1+i)^t}, \quad (1.4)$$

де CB_{in} - сукупні витрати, пов'язані із здійсненням інвестицій в людський капітал;

I_t^{LK} - інвестиції в людський капітал за період часу t ;

B_t^{LK} - витрати підприємства на створення, переоблаштування робочого місця в період часу t ;

n - кількість періодів часу;

i - відсоткова ставка, що використовується при дисконтуванні.

При оцінці доходів від інвестицій в людський капітал необхідно враховувати той факт, що працівник виконував свої функції до перенавчання чи підвищення кваліфікації, отже, брав участь у створенні доходу підприємства, тому для інвестиційних розрахунків доцільно врахувати можливий приріст доходу як різницю між доходом після отримання додаткової освіти і до неї [31].

$$D_{in} = \sum_{t=1}^k \frac{D_{no} - D_{do}}{(1+i)^t}, \quad (1.5)$$

де D_{do} - дохід до отримання додаткової освіти;

D_{no} - дохід після отримання додаткової освіти;

Як вже зазначалося, чистий дисконтований дохід характеризується відношенням дисконтованої суми щорічних чистих грошових потоків і дисконтованою величиною вкладень в t -му році. Однак, до інвестицій в людський капітал ми також віднесли створення нових робочих місць чи переоблаштування старих. Існує думка, що при розрахунку чистого дисконтованого доходу необхідно враховувати кінцеву вартість певної системи на кінець звітного періоду, оскільки вона може бути реалізована, а власник отримає додатковий дохід [8, с. 224]. В нашому випадку елементи планування робочого місця можуть бути реалізованими, отже в розрахунках можна використати кінцеву вартість робочого місця:

$$NPV = \sum_{t=1}^k \frac{D_t^{no} - D_t^{do}}{(1+i)^t} + \frac{BPM_t^{кін}}{(1+i)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{I_t^{лк} + B_t^{лк}}{(1+i)^t}, \quad (1.6)$$

де $BPM_t^{кін}$ - кінцева вартість робочого місця в період t ;

Відповідно, якщо $NPV \leq 0$ проект відхиляється.

Однак, розрахунок чистого дисконтованого доходу ускладнений тим, що оцінити приріст доходу компанії викликаний інвестиціями в освіту (а не загальний приріст доходу), методами бухгалтерського обліку неможливо [200]. У зв'язку з цим доцільно здійснювати оцінку приросту такого доходу за допомогою економетричних моделей. Таким чином, на основі економетричних оцінок можна розрахувати показник чистого дисконтованого доходу на певний період, з врахуванням коефіцієнта плинності кадрів [200]:

$$NPV = (1 - \lambda) \times \sum_{t=1}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t} \times \tilde{N}_t, \quad (1.7)$$

де λ - коефіцієнт плинності кадрів (ймовірність звільнення працівника), що розраховується [52, с. 89]:

$$\lambda = \frac{Q_{виб}}{\bar{Q}} \times 100, \quad (1.8)$$

де $Q_{виб}$ - чисельність працівників підприємства, що вибули за власним бажанням чи з ініціативи адміністрації;

$\bar{C}$ - середньоспискова чисельність;

C_e – економетрична оцінка чистого доходу за період t в результаті інвестицій в людський капітал.

При оцінці ефективності інвестицій в людський капітал часто використовується індекс дохідності PI , що визначається відношенням величини приведених доходів до приведеної величини витрат на формування і накопичення людського капіталу і розраховується за формулою [94, с. 238]. Показник індексу дохідності використовується для порівняння і прийняття рішення про доцільність реалізації інвестиційного проекту, якщо його значення менше або рівне 1, такий інвестиційний проект слід відхилити, оскільки він не ефективний, тобто для реалізації приймаються лише ті реальні інвестиційні проекти, значення індексу дохідності яких вище 1, чим більше значення цього показника, тим вищий рівень віддачі на інвестований капітал [94, с. 238].

Значний внесок в оцінку ефективності інвестицій в людський капітал здійснив Як Фітц-Енц, пов'язавши його з додатковою економічною вартістю, що визначається наступним чином [202, с. 57]:

$$ДВЛК = \frac{П - (витрати - зарплата + пільги)}{ЕПЗ}, \quad (1.9)$$

де $ДВЛК$ - додаткова вартість людського капіталу;

$П$ - прибуток;

$ЕПЗ$ - еквівалент повної зайнятості.

Оскільки, сьогодні існують різні форми зайнятості: зайнятість за сумісництвом, зайнятість у неповний робочий день, сезонна зайнятість тощо, на підприємстві є частина працівників, що зайняті лише певний час робочого дня і відповідно, створюють меншу кількість благ, ніж працівники повної зайнятості. Ця проблема є актуальною темою досліджень наукової школи Інституту Саратоги (Каліфорнія) під керівництвом Я. Фітц-Енца, яка пропонує розраховувати показник прибутку на еквівалент повної зайнятості, під яким розуміються робітники, що працюють повний робочий тиждень, або його частину; позаштатні працівники, які беруть участь у створенні блага підприємства [202, с. 53].

$$ЕПЗ = П_{nm} + П_{чт} + П_{пз}, \quad (1.10)$$

де $ЕПЗ$ - еквівалент повної зайнятості;

$П_{nm}$ - робітники, що працюють повний робочий тиждень;

$П_{чт}$ - робітники, що працюють неповний робочий тиждень;

$П_{пз}$ - позаштатні працівники, які беруть участь у створенні блага підприємства.

В цьому випадку показник прибутку на одного працівника підприємства можна розрахувати за формулою:

$$ІП_n = \frac{ЧП(П_{зн})}{ЕПЗ}, \quad (1.11)$$

де $ІП_n$ - індекс прибутку на одного працівника;

$ЧП$ - чистий прибуток ($П_{зн}$ - прибуток звітного періоду).

Цей показник дозволяє визначити обсяги прибутку організації і час, витрачений кожним співробітником на його отримання.

З рівняння 1.9. можна визначити коефіцієнт окупності інвестицій в людський капітал, який дасть змогу визначити дохід, отриманий на кожную грошову одиницю інвестовану в нагромадження людського капіталу (не враховуючи навчання тощо) – цей дохід на заробітні плати і пільги може бути виражений коефіцієнтом [200, с. 59]:

$$КОІ_{лк} = \frac{П - (витрати - [зарплати + пільги])}{зарплати + пільги} \quad (1.12)$$

де $КОІ_{лк}$ - коефіцієнт окупності інвестицій в людський капітал;

На нашу думку, дана методика оцінки людського капіталу є оптимальною, однак, слід зазначити специфічність окремих показників, що призводить до незручності використання даної методики на українських підприємствах.

Людський капітал значно впливає на конкурентоспроможність і ціну підприємства, що може бути підтверджено прикладами значного перевищення ринкової ціни підприємства над його балансовою вартістю, така різниця трактується в економічній науці як гудвіл, складові елементи якого, зокрема,

торгова марка, ділова репутація, якість менеджменту, формуються під впливом людського капіталу підприємства. Зарубіжними економістами були здійснені спроби оцінити людський капітал із врахуванням показника гудвілу [4]. Г. Тугускина [177] удосконалила методику В. Аллавердяна включивши до оцінки вартості співробітника інвестиції в людський капітал (Додаток. А., табл. А.1).

Наведена методика є більш складною, оскільки враховує інвестиції, стаж, вік, рівень освіти працівника. Незважаючи на існуючі підходи до оцінки вартості людського капіталу можна зробити висновок, що вони не є універсальними, надійними та об'єктивними, в результаті чого людський капітал неможливо включити до активів підприємства. У зв'язку з цим, В. Антонюк удосконалила методику оцінки вартості людського капіталу Г. Тугускиної включивши до неї всі витрати підприємства на людський капітал скореговані на індекс інфляції, продуктивності праці, середній термін трудової діяльності на підприємстві та гудвіл людського капіталу, що визначається ринковою вартістю підприємства [6].

Таким чином, зазначена методика усуває недоліки попередніх і передбачає можливість включення вартості людського капіталу до активів підприємства, оскільки поточна вартість людського капіталу визначається сумою дисконтованих витрат підприємства на підбір, найм, адаптацію, стажування, професійний розвиток працівників, що були здійсненні підприємством протягом середнього терміну трудової діяльності працівників у сукупності із ринковою вартістю підприємства, що є також результатом діяльності персоналу і визначається пропорційно фонду заробітної плати.

На даному етапі дослідження можна зробити висновок, що визначення ефективності інвестування на рівні особи та суб'єкта господарювання є достатньо розробленим, водночас, ефекти держави від зазначеного процесу важко піддаються оцінці і у більшості випадків мають соціальний характер. Водночас, не слід недооцінювати економічні ефекти, які проявляються у зростанні ВВП на основі зростання доходів та споживання, що викликано нагромадженням якісних характеристик людського капіталу і на їх основі зростання продуктивності праці. Отже, можемо зробити висновок, що інвестиції держави в освіту, охорону здоров'я,

науку, духовний і культурний розвиток сприяють виникненню мультиплікативного ефекту. Тому, на нашу думку, доцільно ввести коефіцієнт вкладу державних інвестицій в людський капітал, який слід визначати відношенням загальної суми державних інвестицій в людський капітал до суми зазначених інвестицій з інвестиціями в основний капітал:

$$K\delta i = \frac{Ci\delta_{\text{лк}}}{Ci\delta_{\text{лк}} + I_{\text{ок}}} \quad (1.13)$$

де $K\delta i$ - коефіцієнт державних інвестицій;

$Ci\delta_{\text{лк}}$ - сукупні інвестиції держави в розвиток людського капіталу;

$I_{\text{ок}}$ - інвестиції в основний капітал.

На основі зазначеного коефіцієнта можна визначити мультиплікативний ефект державних інвестицій в людський капітал за такою формулою:

$$E_{\text{м}} = \frac{ВВП_{\text{пр}}}{Ci\delta_{\text{лк}} + I_{\text{ок}}} \times K\delta i, \quad (1.14)$$

де $E_{\text{м}}$ - мультиплікативний ефект державних інвестицій;

$ВВП_{\text{пр}}$ - приріст ВВП.

Отже, в результаті проведеного дослідження всі методи оцінки інвестицій в людський капітал можна представити у формалізованому вигляді з метою співставлення специфіки розрахунку, визначення області застосування, об'єктивності оцінки (Додаток А, табл. А. 2).

Основною метою держави при здійсненні інвестицій в людський капітал є підвищення рівня та якості освіти, здоров'я, мобільності, інформованості населення, зростання інтелектуального капіталу, закладення передумов сталого економічного розвитку. На сьогодні актуальною є триєдина концепція сталого розвитку, складовими елементами якої виступають економічна, соціальна та екологічна складові. Отже, здійснюючи інвестиції в людський капітал держава планує отримати щонайменше три види ефектів: економічний, соціальний, екологічний. Однак, оцінка ефективності таких інвестицій традиційними методами інвестиційного аналізу неможлива. Тому вітчизняні та зарубіжні науковці проводять активну розробку моделей економічного зростання за участю людського

капіталу, які дають змогу пояснити та обґрунтувати зміни у ВВП за участі елементів людського капіталу [161; 106]. З численного переліку моделей, в яких людський капітал використовується як впливовий чинник, пропонуємо обрати ті, які з'явилися одними з перших та частіше використовувалися і цитувалися в подальших дослідженнях. Зазначені моделі мають різні підходи до визначення поняття «людський капітал» та його впливу на продукт (випуск) [161; 106]. Основні моделі наведені у Додатку А., табл. А. 3.

Моделі впливу людського капіталу на економічне зростання широко використовуються у вітчизняній та міжнародній практиці.

Держава здійснює інвестиції в людський капітал у двох загальних випадках. По-перше, через систему підготовки спеціалістів, які потрібні суспільству, але не затребувані на ринку праці, наприклад, працівники соціальних служб, екології тощо. По-друге, держава здійснює інвестиції у підготовку спеціалістів відповідно до умов попиту на ринку праці чи відповідно до обґрунтованих прогнозів. Таким чином, держава теж несе інвестиційні ризики.

На нашу думку, стратегічна ціль в даному випадку полягає у виявленні пріоритетів, оптимальних розмірів та підвищення ефективності державних інвестицій. Під пріоритетними та оптимальними розмірами державних інвестицій маємо на увазі концентрацію ресурсів держави на тих напрямках, де залучення приватних інвестицій неможливе чи недоцільне. В інших випадках необхідно розвивати ринкову інфраструктуру інвестиційних інститутів, стимулювати приватні інвестиції за допомогою кредитних та податкових механізмів.

Висновки до першого розділу

На основі проведеного дослідження теоретико-методологічних засад інвестування розвитку людського капіталу, визначення особливостей його еволюційного становлення та цілісного інвестиційного процесу на основі визначення основних суб'єктів, об'єктів та критеріїв інвестицій, основних методів оцінки можна зробити наступні висновки:

1. Систематизовано основні теоретичні підходи до визначення поняття «людський капітал» та запропоновано його трактування як складової частини людського потенціалу – активу, накопиченого у результаті приватних чи державних інвестицій, що характеризується запасом необхідних знань, навичок, вмінь, кваліфікації, професійної підготовки, мотивації, практичного досвіду, здоров'я, які є особистою власністю індивіда і не можуть бути відділені від нього, реалізуються в економічній діяльності, сприяють економічній і соціальній ефективності виробництва, підвищенню конкурентоспроможності національної економіки і водночас впливають на зростання особистого доходу людини, підприємства і суспільства в цілому. Визначено відмінні риси між людським капіталом та суміжними поняттями, його змістову та функціональну відмінність з людським потенціалом, встановлено особливості трансформації останнього в процесі капіталізації в актив та визначено ймовірні ефекти.

2. Досліджено чинники розвитку інформаційного суспільства та визначено, що важливу роль у його становленні відіграє людський капітал, що характеризується широким обсягом знань, вмінь, навичок, досвіду, майстерності щодо вмілого використання інформації, яка виступає запорукою раціоналізації господарських процесів, досягнення фінансових, інвестиційних, соціальних ефектів, реалізації тактичних та стратегічних цілей суб'єктів господарювання.

3. З'ясовано, що під інвестиціями в людський капітал необхідно розуміти матеріальні та нематеріальні вкладення, що сприяють набуттю, примноженню, розвитку та збереженню основних активів-компонентів людського капіталу, тобто необхідних знань, вмінь, навичок, професіоналізму, досвіду, здоров'я, інформаційної, територіальної, освітньої, інноваційної мобільності, сприяють зростанню продуктивності праці, ефективному використанню основного капіталу та обумовлюють можливість досягнення матеріальних та статусних вигід, зростання прибутку суб'єкта господарювання та підвищення соціально-економічного розвитку держави.

4. Запропоновано розширити існуючу класифікацію суб'єктів-інвесторів людського капіталу, включивши до неї суб'єктів ринкової інфраструктури, до яких

віднесено фінансово-кредитні установи, недержавні пенсійні фонди, страхові організації, венчурні фонди, накопичувальні фонди, рекрутингові агентства, які є повноцінними учасниками економічної діяльності, що забезпечує їх включення до механізму інвестування в людський капітал та обумовлює можливість використання нових інвестиційних інструментів для розвитку людського капіталу.

5. Удосконалено існуючу класифікацію інвестицій в людський капітал за такими критеріями: за суб'єктами інвестицій, доповнено суб'єктами ринкової інфраструктури; за ефективністю; за результатами; за ліквідністю; за тривалістю; за об'єктом вкладення та за методами оцінки.

6. Встановлено, що цілісний інвестиційний процес розвитку людського капіталу характеризується ієрархічною структурою взаємозалежних та взаємообумовлюючих етапів, основою яких виступає процес діагностики стану об'єкта інвестування, тобто його оцінка та аналіз.

7. Здійснено систематизацію методів оцінки інвестицій в людський капітал за рівнями та особливостями застосування з метою співставлення специфіки розрахунку та визначення об'єктивності оцінки.

Поряд із вищенаведеними теоретико-методологічними засадами інвестування розвитку людського капіталу, слід констатувати, що досліджувана категорія продовжує еволюціонувати та вдосконалюватися в межах наявної парадигми, об'єктивного функціонування та розвитку економічних законів. Становлення інформаційного суспільства, зростання значення інформації та людського капіталу, впливає на результати економічної діяльності суб'єкта господарювання, досягнення матеріальних, моральних чи статусних ефектів носія людського капіталу. З огляду на визначення ключової ролі людського капіталу у переході до інформаційного суспільства, на наступному етапі дослідження актуальним є проведення аналізу стану формування людського капіталу, дослідження джерел інвестування, тенденцій розвитку, системи відтворення та ефективності застосування в Україні.

Результати, отримані у даному розділі, опубліковані у наукових працях [129; 130; 137; 140; 141; 144]

РОЗДІЛ 2

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СИСТЕМІ ЧИННИКІВ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

2.1. Аналіз стану, процесів та тенденцій розвитку людського капіталу в Україні

Необхідність визначення рівня розвитку та обсягів інвестицій в людський капітал постає гострою потребою підвищення конкурентоспроможності та обґрунтування напрямів удосконалення національної економіки. У зв'язку із становленням у розвинутих країнах інформаційної економіки, в основу якої покладені новітні інформаційні та комунікаційні технології та знання, що стають джерелом багатства, виникає потреба нарощення людського капіталу, що забезпечить сталий інноваційно-економічний розвиток, в іншому випадку країна ризикує залишитися малоефективною індустріальною економікою. Визначення людського капіталу як однієї з продуктивних сил інформаційного суспільства вимагає розробки та реалізації інвестиційних підходів до його формування та відтворення, а отже передбачає відхід від існуючої ресурсно-витратної системи формування людського потенціалу, підтвердженням чого повинні слугувати результати дослідження загальних обсягів інвестицій в людський капітал, ресурсної бази його формування, дослідження ефективності функціонування системи відтворення та реалізації, визначення впливу системних соціально-економічних змін на обсяги та темпи формування, реалізації та інвестиційного відтворення людського капіталу.

Оцінка стану розвитку людського капіталу є недостатньо розробленою, оскільки в Україні тривалий час його розглядали через категорії «трудовий» чи «людський» потенціал, які традиційно використовуються в індустріальному суспільстві, однак в умовах становлення інформаційного суспільства змінюється

підхід до визначення цінності людських ресурсів в міру їх можливості створювати додаткову вартість та забезпечувати конкурентні переваги, що притаманно категорії «капітал». Однак, для вище зазначених понять існують спільні показники, що впливають на їх розвиток, відтворення та нагромадження. Оцінка сучасного стану людського капіталу України є досить неоднозначною. З однієї сторони, відбувається його якісне покращання: збільшується чисельність населення з вищою освітою, підвищується здатність до інновацій та підприємницької діяльності, формуються навички праці та адаптації до мінливого ринкового середовища, зростає комп'ютерна грамотність тощо. З іншої, в Україні знижуються темпи відтворення населення, тобто, відбуваються процеси, що призводять до руйнації людського капіталу і, як наслідок, його структура набуває депопуляційного характеру, погіршуються показники здоров'я населення всіх вікових груп, збільшується трудова еміграція працездатного населення і особливо жінок репродуктивного віку, зростають показники старіння нації (табл. 2.1).

Таблиця 2.1.

Формування демографічної бази людського капіталу України [38]

Рік	Чисельність наявного населення, тис. осіб (ЛП)			Зайняте населення працездатно-го віку, тис. осіб (людський капітал)	Економічно активне населення працездатно-го віку, тис. осіб (трудоий потенціал)	Міграцій-ний приріст населення, тис. осіб	Середня очікувана тривалість життя, обидві статі
	Всього	у тому числі					
		міське	сільське				
2000	49429,8	32951,7	15971,5	18 520,7	21 150,7	-133,6	68,3
2001	48923,2	32574,4	15882,7	18 453,3	20 893,6	-152,2	68,3
2002*	48457,1	32328,4	15675,1	18 540,9	20 669,5	-33,8	68,3
2003	48003,5	32146,4	15476,0	18 624,1	20 618,1	-24,2	68,2
2004	47622,4	32009,3	15271,5	18 694,3	20 582,5	-7,6	68,2
2005	47280,8	31877,7	15051,8	18 886,5	20 481,7	4,6	68
2006	46929,5	31777,4	14868,6	19 032,2	20 545,9	14,2	68,1
2007	46646,0	31668,8	14703,9	19 189,5	20 606,2	16,8	68,2
2008	46372,7	31587,2	14556,5	19 251,7	20 675,7	14,9	68,3
2009	46143,7	31524,8	14438,1	18 365,0	20 321,6	13,4	69,29
2010	45962,9	31441,6	14336,9	18 436,5	20 220,7	16,1	70,44
2011	45778,5	31380,9	14252,7	18 516,2	20 247,9	17,1	71,02

* За даними Всеукраїнського перепису населення станом на 5 грудня 2001 року.

Чисельність населення, тобто національний людський потенціал щорічно зменшується, що призводить до майбутнього скорочення людського капіталу. Водночас, зменшити вплив звуженого відтворення та компенсувати втрати людського потенціалу можливо за рахунок високого міграційного приросту з країн третього світу, що сприятиме досягненню високої концентрації людського капіталу та провокуватиме подальше економічне зростання. Таким чином, за відсутності міграційного перерозподілу людського капіталу Україна не зможе забезпечити належний рівень розвитку та нарощення власного людського капіталу, що призведе до недоотримання ефектів.

Зауважимо, що протягом останнього десятиліття на ринку праці спостерігалися негативні тенденції щодо зниження економічної активності населення, перший пік якої припав на 2003 р., а другий почався з 2009 р. Чисельність економічно активного населення працездатного віку у 2009 р., порівняно з 2008 р. скоротилась на 354,1 тис. осіб і становила 71,6 % населення відповідної вікової групи.

Незважаючи на поживлення економічної активності населення у 2011 р. зазначений показник не перевищив відповідного значення 2008 р. [173, с. 381]. Наявна динаміка (Додаток Д, табл. Д.1) відображає комплекс чинників демографічного відтворення, що носять негативний характер, а отже, вказують на передумови втрати людського капіталу.

Про збереження та реалізацію людського капіталу свідчать показники зайнятості населення. Так, чисельність зайнятого населення віком 15–70 років у 2011 р. порівняно з 2010 р., збільшилась на 58,2 тис. осіб та становила 20,3 млн осіб, з яких особи працездатного віку склали 18,5 млн. осіб (рис. 2.1).

Зростання рівня зайнятості населення віком 15–70 років протягом 2009-2011 рр. свідчить про реалізацію людського потенціалу та перетворення його у капітал. Незважаючи на зростання, слід зауважити, що воно не перевищило рівень 2008 р., коли рівень зайнятості населення віком від 15-70 років становив 59,3 %, а населення працездатного віку – 67,3 % [167].

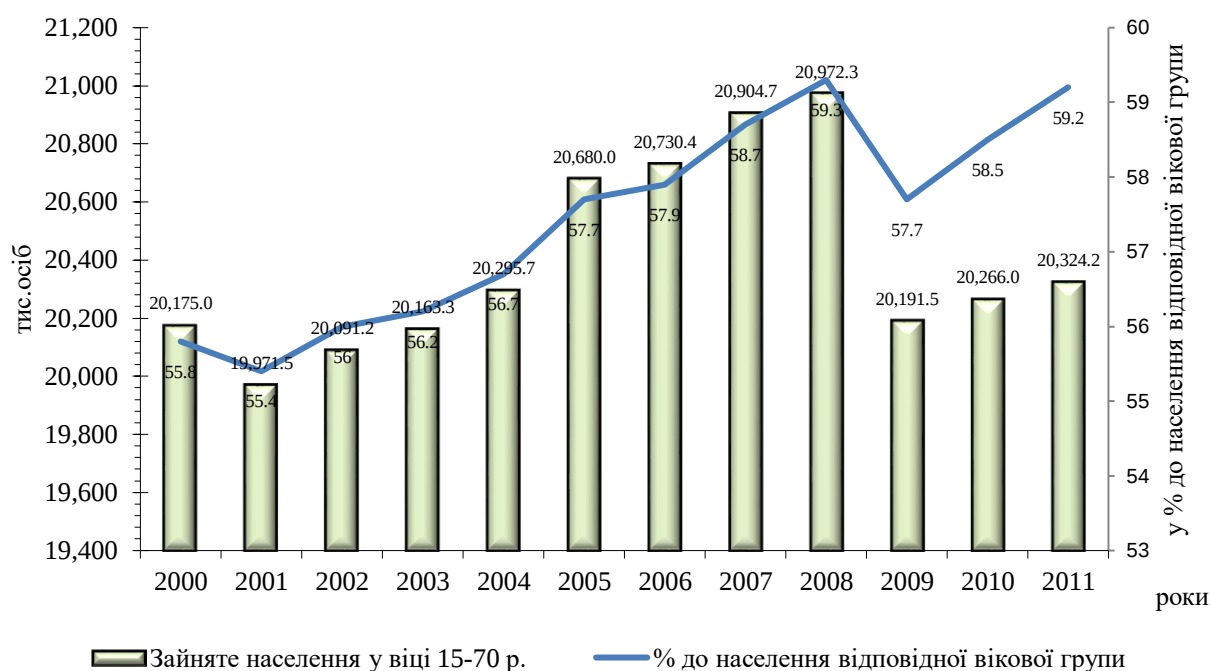


Рис. 2.1. Зайнятість населення віком 15-70 років за 2000-2011 рр. [167]

Зменшення рівня зайнятості спостерігається серед всієї чисельності населення порівняно з 2008 р., однак, швидшими темпами відбувається скорочення за рахунок жителів міського населення працездатного віку, що пов'язано із впливом світової фінансово-економічної кризи та зниженням темпів розвитку реального сектора економіки і водночас, переважанням моногалузевої орієнтації та аграрного способу виробництва у сільських місцевостях, що ускладнює реалізацію людського потенціалу та пригальмовує формування інформаційного суспільства внаслідок відсутності ефективної інституційної системи.

Про структурну невідповідність та її негативний вплив на людський капітал свідчить зменшення кількості зайнятих у 2009 р. порівняно з 2008 р. у виробничих видах діяльності: у промисловості (на 29,4 %), будівництві (на 16,4 %), сільському господарстві (на 16,3 %). Водночас, про структурний перерозподіл людського капіталу та посилення галузей, притаманних інформаційному суспільству, свідчить збільшення обсягів зайнятості у діяльності транспорту та зв'язку, охороні здоров'я, операціях з нерухомим майном, діяльності домашніх господарств та інших видах економічної діяльності [167].

Чисельність зайнятих у неформальному секторі економіки у 2011 р. порівняно з попереднім роком збільшилася і склала 4,7 млн осіб, або 23,1 % загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років (рис. 2. 2) [167].



Рис. 2.2. Зайнятість населення віком 15-70 років у неформальному секторі економіки у 2000-2011 рр. [167]

У неформальному секторі залишається тенденція переважання числа зайнятих сільських жителів над міськими, це пояснюється більш сприятливою кон'юктурою на ринку праці у міських поселеннях та наявністю попиту на робочу силу в офіційному секторі, що посилює чинники розвитку інформаційного суспільства, що знаходиться на пасивній стадії розвитку в Україні. Водночас, зростання чисельності зайнятих у неформальному секторі вказує на неможливість реалізувати накопичений людський потенціал, перетворює його у «нульовий актив» та консервує людський розвиток в результаті необхідності забезпечення поточних потреб. Така ситуація не сприяє включенню людського капіталу сільської місцевості та зайнятих у неформальному секторі до інформаційного суспільства та значно пригальмовує його розвиток.

Незважаючи на суперечливі тенденції економічної активності та зайнятості населення, слід зазначити, що спостерігаються прояви економічного оздоровлення та структурних зрушень у перерозподілі людського капіталу (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Зміна чисельності найманих працівників за видами економічної діяльності,
тис. чол. [173, с. 369]

Вид екон. діяльності \ Рік	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2003
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство;	1537	1137	1005	868	783	699	665	628	40,85
Промисловість	3416	3416	3362	3287	3188	2851	2842	2800	82,0
Будівництво	431	461	477	500	497	385	380	336	78,0
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку;	563	676	780	874	947	852	904	912	162,0
Діяльність готелів та ресторанів	81	82	86	88	94	90	109	105	129,6
Діяльність транспорту та зв'язку	994	992	991	997	974	936	945	926	93,1
Фінансова діяльність	169	216	246	298	339	292	269	277	163,9
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	560	564	599	615	631	615	709	705	125,9
Державне управління	702	570	590	599	627	635	650	612	87,2
Освіта	1584	1610	1632	1641	1642	1646	1640	1628	102,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1281	1271	1269	1271	1267	1271	1268	1257	0,98
Надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури і спорту	370	377	381	382	389	372	369	363	98,1
з них діяльність у сфері культури і спорту, відпочинку на розваг	267	278	285	286	291	276	262	252	94,4

Приведені статистичні дані відображають структурний перерозподіл людського капіталу за критерієм зайнятості. Зокрема, спостерігається зменшення

числа зайнятих у сільському господарстві, мисливстві, лісовому господарстві з 1537 тис. чол. у 2003 р. до 628 тис. чол. у 2011 р. або майже на 40 %. Зазначений вид діяльності є основним у неформальному секторі економіки, зокрема 66,0 % зайнятих у цьому секторі.

Скорочення кількості зайнятих відбувається і у інших видах діяльності, зокрема, у промисловості – з 3416 тис. чол. в 2003 р. до 2800 тис. чол. 2011 р., діяльності транспорту та зв'язку – з 994 тис. чол. в 2003 р. до 926 тис. чол. у 2011 р., охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги – з 1281 тис. чол. у 2003 р. до 1257 тис. чол. у 2011 р.

Водночас, відбувається зростання кількості зайнятих у торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, з 563 тис. чол. у 2003 р. до 912 тис. чол. у 2011 р., фінансовій діяльності – з 169 тис. чол. у 2003 р. до 277 тис. чол. у 2011 р., освіті – з 1584 тис. чол. у 2003 р. до 1628 тис. чол. у 2011 р. Окремі сфери діяльності, будівництво, операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям, діяльність готелів та ресторанів, надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльність у сфері культури та спорту, характеризуються коливанням економічного показника, що може бути спричинено нестабільною економічною ситуацією та проблемами реформування і оздоровлення.

Слід звернути увагу на неоднозначні тенденції в межах окремих груп, зокрема у групі надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури і спорту, для наряду діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг відбувається зростання з 267 тис. чол. у 2003 р. до 291 тис. чол. у 2008 р. та скорочення до 252 тис. осіб у 2011 р.

Таким чином, можна зробити висновок, що у зв'язку із структурними змінами в економіці, відбувається переміщення людського капіталу у невиробничий сектор, що характеризується тенденціями зростання та вказує на поступовий відхід від індустріального суспільства та назрівання передумов переходу до інформаційного суспільства. Однак, структурна перебудова призводить і до негативних наслідків, зокрема до збільшення безробіття та

виключення людського капіталу, освіта якого не відповідає професійній діяльності, з економічної діяльності. Як наслідок, спостерігається зниження витрат на формування людського капіталу та знижується віддача здійснених інвестицій.

Недоліки існуючої системи формування та відтворення людського потенціалу проявляються у неефективному використанні суспільних ресурсів, що відображені у високому рівні безробіття, а також є наслідком реконструкції вітчизняних підприємств на основі впровадження нових технологій, що призводять до заміни старого виробництва та зменшення чисельності персоналу. Безробіття в Україні характеризується циклічністю, різким зростанням у середині 90-х та поступовим скороченням з 2000 р. до 2007 р. на 53,3 %, однак з 2007 р. по 2009 р. безробіття збільшується у зв'язку із впливом світової фінансової кризи, що спричинила скорочення виробництва та вивільнення робочої сили. Найвищий рівень безробіття у зазначений період був серед жінок та молоді, у зв'язку із нижчою конкурентоспроможністю на ринку праці порівняно із кваліфікованими працівниками з тривалим стажем роботи. У період 2010-2011 рр. відбувається поступове зниження безробіття, хоча його рівень залишається досить високим 7,9 % економічно активного населення. Цей показник був майже на рівні з Великобританією та Фінляндією, найвищий рівень безробіття протягом останніх трьох років спостерігається в Іспанії. Статистичні дані свідчать, що чисельність безробітних у віці 15–70 років у 2011 р., порівняно з 2010 р., зменшилась на 52,9 тис. осіб, або на 3,0 % та становила 1,7 млн осіб. Серед безробітних майже три чверті складали мешканці міських поселень 1,2 млн осіб, решту – сільські жителі [166]. Безробіття серед сільського населення викликане однотипною орієнтацією на агропромисловий сектор та переважанням натурального виробництва, що знижує вартість та конкурентоспроможність людського капіталу сільських місцевостей, а відсутність ефективної інфраструктури формування та розвитку призводить до зменшення можливостей отримати переваги від реалізації на ринку праці порівняно із жителями міст.

Найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді віком 15-24 роки, а найнижчий – серед осіб віком 50-59 років [166]. Високий рівень безробіття серед

молоді вказує на її невисокий рівень конкурентоспроможності порівняно з старшими віковими групами та на неузгодженість системи освіти з кон'юнктурою ринку праці, а отже низький рівень окупності інвестицій, що вимагає перегляду функціонування сфери освіти, з метою її реформування та забезпечення ефективної діяльності.

Про явну структурну невідповідність якості людського капіталу економічному середовищу свідчать показники питомої ваги вивільнених з економічних причин у 2009 р., яка збільшилась на 17,4 в.п. та становила 45,5 % від загальної кількості безробітних, що спричинило негативний економічний вплив на відтворення та реалізацію людського капіталу. Водночас, намітилися позитивні тенденції у 2010-2011 рр., зокрема, питома вага вивільнених з економічних причин зменшилась і становила 39,0 % та 34,5 % від загальної кількості безробітних, що свідчить про поживавлення економічного розвитку та реалізацію людського капіталу (рис. 2.3).

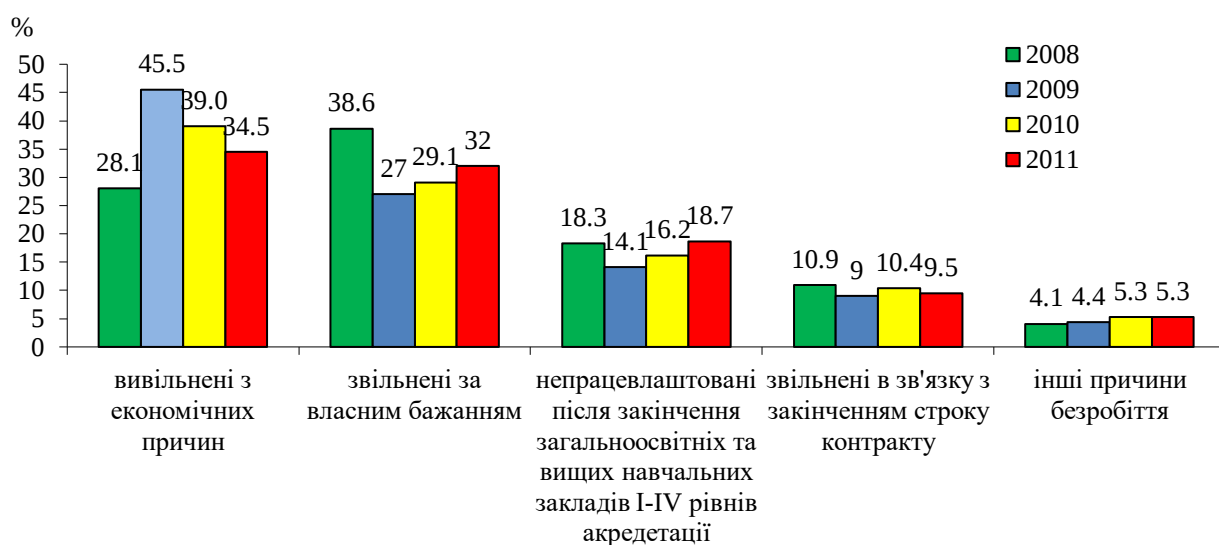


Рис. 2.3. Причини незайнятості безробітних віком 15-70 років у 2008-2011 рр. (% загальної чисельності безробітних) [166]

Частка звільнених за власним бажанням у 2011 р. зросла на 2,9 в.п. порівняно з 2010 р. і на 5 в.п. порівняно із 2009 р., непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів на 2,5 та 4,6 в.п. відповідно, звільнених у зв'язку з закінченням строку контракту зменшилась на 0,9 в.п., з інших причин безробіття протягом двох

останніх років – не змінилася [172, с. 359]. Зазначені зміни можуть свідчити про невідповідність організації та умов праці потребам працівників, а також невідповідність системи освіти кон'юктурі ринку праці, орієнтація на індустріальний спосіб виробництва, продовження підготовки спеціалістів за непопулярними спеціальностями та невідповідність освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки реальним вимогам і, як наслідок, зростання кількості непрацевлаштованих після закінчення навчальних закладів, неможливість конвертувати наявний людський потенціал у капітал.

Необхідно зазначити, що за останню декаду зниження обсягів зареєстрованого безробіття відбулося за рахунок міського населення у зв'язку із сприятливішими умовами працевлаштування, кращим соціальним забезпеченням, вищим рівнем продуктивності, доходів та споживання, що сприяє формуванню вищої конкурентоспроможності людського капіталу у містах [166].

Вищенаведений аналіз вказує, що структурні зміни в економіці спровоковані негативним впливом світової фінансово-економічної кризи та розбалансованістю ринку праці. Аргументом на користь зробленого висновку виступає скорочення попиту на робочу силу, особливо у фінансовому секторі та галузі будівництва, яка найбільше стимулювала зайнятість населення та породжувала активний попит на продукцію інших галузей економіки. В результаті економічного спаду, попит на робочу силу, що до цього часу зростав, почав значно скорочуватися з 2008 р. (рис. 2.4). Попит на робочу силу у 2011 р. становив 59,9 тис. осіб, що на 4 тис. осіб менше, ніж у 2010 р. [154]. Середнє навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, становило у 2011 р. 8 осіб на одне робоче місце, в той час коли у 2007 р. цей показник становив 4 особи на одне робоче місце. Таким чином, відбувається втрата частиною непрацюючих статусу людського капіталу при збереженні людського потенціалу. Найбільша частка вакантних робочих місць у 2011 р. належала промисловості – 16,6 тис. осіб; торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку – 7,1 тис. осіб; будівництву – 3,5 тис. осіб; сільському господарству, мисливству і лісовому господарству – 2,9 тис. осіб; діяльності готелів та ресторанів – 1,1 тис.

осіб; діяльності транспорту та зв'язку – 5,0 тис. осіб; фінансовій діяльності – 0,9 тис. осіб; операціям з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям – 4,8 тис. осіб; державному управлінні – 7,7 тис. осіб; освіті – 2,1 тис. осіб; охороні здоров'я та соціальній допомозі – 5,9 тис. осіб; іншим видам економічної діяльності – 1,7 тис. осіб.



Рис. 2.4. Динаміка попиту та пропозиції робочої сили та навантаження незайнятого населення на одне робоче місце [154]

Водночас, на галузі, що притаманні розвитку постіндустріального суспільства припадає потреба в працівниках в чисельності 36,3 тис. осіб, або 61,21 %, що свідчить про поступове пристосування національного ринку праці до загальносвітових тенденцій зміщення зайнятості у невиробничу сферу.

На основі проведеного аналізу можна зробити висновки, що країна перебуває на пізньому етапі індустріального розвитку, свідченням чого є приналежність України до країн з перехідною економікою, що характеризується суперечливими тенденціями соціально-економічного розвитку, спричиненими функціонуванням неефективної планової закритої економіки, відсутністю дієвих механізмів збалансованого розвитку та регуляторних інструментів, як наслідок, гальмування переходу до інформаційного суспільства. Проведений аналіз показав, що ресурсна база людського капіталу, зокрема демографічні процеси характеризуються

тенденціями скорочення в результаті зменшення народжуваності, зростання смертності та відтоку економічно-активного населення. Демографічні втрати з однієї сторони провокують зменшення людського капіталу національної економіки, внаслідок його скорочення, а з іншої – збільшують можливості доступу до ресурсів носіїв людського капіталу з метою підвищення конкурентоспроможності на основі вдосконалення якісних характеристик. Водночас, про структурну невідповідність якості людського капіталу економічному середовищу свідчать показники безробіття, викликані структурними змінами в економіці та невідповідністю організації та умов праці потребам працівників, системи освіти кон'юктурі ринку праці, орієнтація на індустріальний спосіб виробництва, що призводить до зростання кількості безробітних та неможливості конвертувати наявний людський потенціал у капітал, зростання економічних втрат від недоотримання ВВП, доходів бюджетів, низької віддачі на інвестовані кошти в освіту чи підготовку спеціалістів, зростання виплат незайнятому економічно-активному населенню тощо.

Проведений аналіз формування та розвитку людського капіталу, а також зроблені на його основі висновки, окреслюють напрями подальшого дослідження у руслі оцінки обсягів ресурсного забезпечення людського капіталу.

2.2. Ресурсно-інвестиційні джерела формування людського капіталу

Необхідність оцінки ресурсного забезпечення людського капіталу на основі дослідження обсягів державних та приватних інвестицій у його розвиток, нагромадження та відтворення, викликана зростаючою роллю людського капіталу в умовах переходу до інформаційного суспільства та можливістю досягнення високих економічних, інвестиційних, соціальних та статусних ефектів, забезпечення інноваційного розвитку та економічної стабільності. Так, наприклад, країни Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) спрямовують значні обсяги інвестицій на наукові дослідження та розробки, системи вищої та

професійної освіти, створення гнучких організаційно-управлінських структур, соціальний захист та забезпечення, з метою розвитку інформаційного суспільства та забезпечення переходу до економіки знань. Тому на цьому етапі дослідження необхідно зазначити, що в умовах становлення інформаційного суспільства видатки держави на людський розвиток, що розглядаються в якості витрат у межах індустріального суспільства, необхідно розглядати з точки зору інвестицій, які здатні приносити соціально-економічний ефект, сприяють нарощенню національної конкурентоспроможності, зростанню припливу іноземних інвестицій, обсягів споживання та виробництва в результаті формування та застосування ефективного конкурентоспроможного людського капіталу, що здатен створювати додаткову вартість на основі ефективного використання інформації, інформаційних технологій, створення нових знань, що виступають запорукою раціоналізації господарських процесів, досягнення запланованих результатів, реалізації стратегічних та тактичних цілей.

На основі показників наявної статистичної бази України не можливо оцінити державні інвестиції в людський капітал у повному обсязі, а лише за окремими даними. Тому для визначення обсягів державного інвестування людського капіталу були використані показники Державної служби статистики України, видатки Зведеного бюджету України, дані із Законів України (ЗУ) «Про державний бюджет». В Україні видатки на формування і розвиток людського капіталу щорічно збільшуються, однак, їх обсяг залишається малим порівняно з видатками розвинутих країн. Інвестування освіти з 2002 р. до 2011 р. збільшилось на 73984,6 млн грн., охорони здоров'я на – 41318,7 млн грн., духовного та фізичного розвитку на – 9317,5 млн грн., соціального захисту та забезпечення на – 92783,9 млн грн. (Додаток Б, рис. Б. 1). Однак, слід зазначити, що державні витрати на соціальний захист та забезпечення не можуть бути повністю віднесені до інвестицій в людський капітал, оскільки їх значна частина пов'язана із пенсійним забезпеченням. Тому пропонуємо рахувати обсяг державних витрат на соціальний захист та соціальне забезпечення за мінусом видатків до Пенсійного фонду, які у 2007 р. становили 18749,2 млн грн, 2008 р. – 33669,6 млн грн., 2009 р. – 40230,2 млн

грн., 2010 р. – 59963,8 млн грн., 2011 р. – 54856,2 млн грн. [55; 56; 57; 58; 59]. У структурі витрат на соціальний розвиток та забезпечення слід виокремити такі, що безпосередньо стосуються людського капіталу (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Державні видатки у соціальний розвиток і збереження людського капіталу із загального фонду (тис. грн.) [55; 56; 57; 58; 59]

Рік	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2007
Витратки						
Витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення млн. грн.	48517,3	74069,7	78775,4	104535	105427,8	217,3
з них на (тис. грн.):						
Здійснення заходів державної політики з питань молоді, жінок та сім'ї	15382,9	15400,0	5000,0	5248,8	10108,2	65,7
Вдосконалення системи соціальної допомоги спільний проект із Світовим Банком	-	-	739,9	768,4	-	-
Субвенція з бюджету місцевим бюджетам на виплату допомоги сім'ям з дітьми, малозабезпеченим сім'ям, інвалідам з дитинства, дітям-інвалідам та тимчасової державної допомоги дітям	10 216988	12 997614	16 023945	23 735636	26 368121	258,1
Одноразова матеріальна допомога інвалідам та непрацюючим малозабезпеченим особам	7565,7	8080,2	8080,2	8080,2	5000,0	66,1
Державна підтримка молодіжних і дитячих громадських організацій на виконання загальнодержавних програм і заходів стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї	12350,0	15350,0	5000,0	5000,0	10000,0	81,0
Виробництво та розповсюдження реклами щодо тютюнопаління та зловживання алкоголем	1 037,5	1100,0	165,0	7965,0	110,0	10,6

Державні витрати на підтримку та розвиток людського капіталу мають неоднозначні тенденції. Зокрема, відбувається зменшення державних видатків на здійснення заходів державної політики з питань молоді, жінок та сім'ї більш, ніж

втричі у 2009-2010 р.р. порівняно з 2008-2007р. та збільшення на 4859,4 тис. грн. у 2011 р.; на підтримку молодіжних і дитячих громадських організацій на виконання загальнодержавних програм і заходів стосовно дітей, молоді, жінок, сім'ї – також більш, ніж в тричі з 15350,0 тис. грн. у 2008 р. до 5000,0 тис. грн. у 2009-2010 р.р. і водночас збільшення на 5000,0 тис. грн. у 2011 р.

Видатки держави на освіту є необхідною і обов'язковою умовою накопичення та модернізації людського капіталу, оскільки сфера освіти являється інститутом формування якісних характеристик людського капіталу. Загальний обсяг державних видатків на освіту у 2011 р. порівняно із 2010 р. зріс на 6427,6 млн грн. і склав 86253,6 млн грн. Незважаючи на зазначене зростання, можна дійти висновку, що відповідно до темпів зростання відбувається зменшення обсягів фінансування освіти оскільки у 2010 р. відбулося зростання на 19,5 % порівняно із 2009 р., а в 2011 р. лише на 8 % порівняно із 2010 р., що є наслідком впливу негативних демографічних чинників та зменшення обсягів національного людського потенціалу (рис. 2.5).

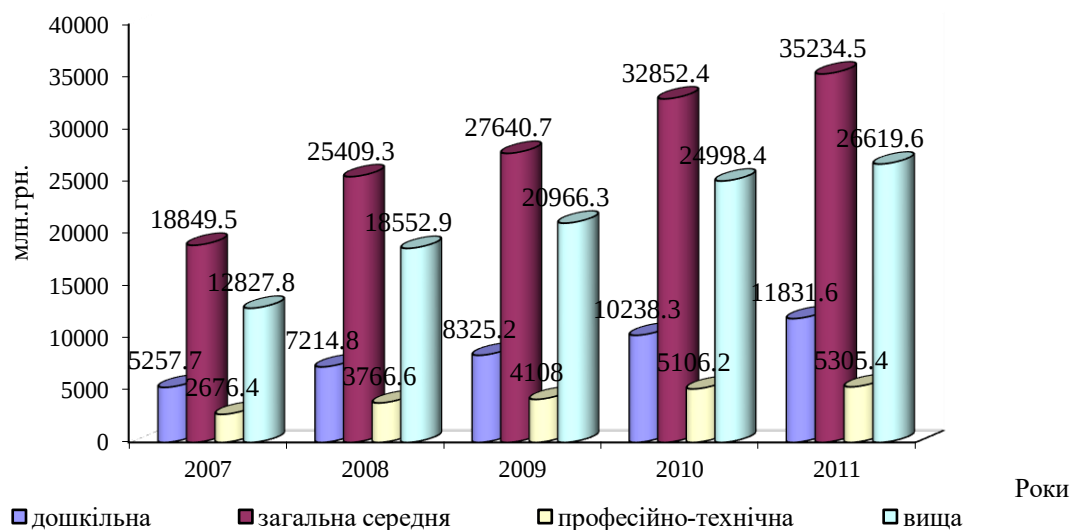


Рис. 2.5. Фінансування освіти у 2007-2011 рр. [121, с. 4]

У аналізованому періоді відбувається зростання державного фінансування всіх напрямів освітньої сфери, однак, загальні видатки на освіту у % до ВВП у 2011 р. відзначилися зменшенням до 6,6 %, що на 0,8 % менше, ніж у 2010 р., на дошкільну – 0,9 %, загальну середню – 2,7 %, професійно-технічну – 0,4 %, вищу – 2,0 %.

Держава здійснює регулювання на ринку праці відповідно до кон'юнктури, забезпечує підвищення кадрового потенціалу за рахунок державних замовлень у сфері освіти, які є інструментом інвестицій в освітній потенціал населення. За показниками наведеними у Додаток Б, табл. Б.1 можна зробити висновок, що державні інвестиції у нагромадження та відтворення національного людського капіталу майже за всіма статтями щорічно зростають. Однак, у 2011 р. значно зменшилися видатки на підготовку робітничих кадрів у ПТНЗ до 830599,5 тис. грн., або більше ніж у тричі порівняно із 2009 р., що може свідчити про скорочення освітньої бази індустріального суспільства внаслідок скорочення кількості робочих місць промислового сектору, низького рівня оплати праці та низької привабливості професійно-технічної освіти порівняно із вищою. Водночас, зберігаються позитивні тенденції майже за всіма вище наведеними статтями, зокрема, зростання обсягів фінансування підготовки кадрів ВНЗ I і II рівнів акредитації у 2011 р. – до 2209824,8 тис. грн., що на 2 % більше, ніж у 2010 р. і у 2,5 рази більше, ніж у 2007 р.; підготовки кадрів ВНЗ III і IV рівнів акредитації – до 7067854,8 тис. грн. у 2011 р., що у 2,4 рази більше, ніж у 2007 р. Зростання зазначених показників може свідчити про нарощення освітньої бази інформаційного суспільства. Отже, незважаючи на негативний вплив світової фінансово-економічної кризи та структурну перебудову країна продовжує збільшувати видатки на освіту, підвищення кваліфікації та перепідготовку, забезпечуючи нагромадження освітнього та інтелектуального потенціалів і, як наслідок, інноваційний розвиток та перехід до інформаційного суспільства. Незважаючи на позитивну динаміку, обсяги інвестицій в освітній потенціал України є незначними порівняно з іншими країнами (табл. 2.4).

Важливе значення для розвитку та ефективного використання людського капіталу має система охорони здоров'я. Загальні витрати у потенціал здоров'я в Україні в 2003 р. склали 18,62 млрд грн. і щорічно зростали досягнувши у 2010 р. 84,74 млрд грн., що у 4,6 рази більше, ніж у 2003 р.

Таблиця 2.4

Державні витрати на освіту та загальні витрати на охорону здоров'я у % до ВВП у 2009 р. [210, с. 271; 215, с. 199; 157, с. 3; 114, с. 7]

Показник Країна	Загальні державні витрати на освіту	Загальні витрати на охорону здоров'я	Разом
Ісландія	15,3	9,1	24,4
США	13,1	16,4	29,5
Данія	14,1	10,3	21,4
Швеція	13,2	9,2	22,4
Канада	12,3	10,3	22,6
Бельгія	12,2	10,1	22,3
Франція	10,4	11,1	21,5
Норвегія	15,7	8,6	24,3
Польща	11,5	7	18,5
Україна	7,3	6,7	14

Порівнюючи показники національної економіки, слід зазначити, що у 2003 р. Україна витратила 6,96 % ВВП на охорону здоров'я, у 2008 р. – 6,65 % та у 2010 р. найбільше за 2003-2010 рр. – 7,83 % [114, с. 7]. Слід відмітити, що обсяг загальних державних видатків на охорону здоров'я щорічно збільшувався від 58 % у 2003 р. до 61,5 % у 2007 р., однак, у 2008 р. зменшився до 57,2 %, а у 2009-2010 рр. склав 55-56 %, що відповідає найнижчому рівню за останні 7 років. Таке скорочення пов'язане із зменшенням коштів, що направлялися на охорону здоров'я із державного бюджету з 15,7 % у 2008 р. до 13,8 % у 2010 р., а також із незначним зменшенням обсягів коштів з 44,9 % у 2006 р. до 42,5 % у 2009 р., що направлялися на охорону здоров'я з місцевих бюджетів [114, с. 9]. З 2003 р. по 2007 р. спостерігалось скорочення частки приватних ресурсів у фінансуванні охорони здоров'я з 41,5 % до 38,2, однак, у 2008 р. відбулося поступове зростання до 42,5 %, а у 2009 р. до 45,1 %, що відповідає найвищому рівню. Ці процеси відбулися за рахунок збільшення обсягів витрат на охорону здоров'я за рахунок домашніх господарств та майже незмінних витрат роботодавців.

Таким чином, можна зробити висновок, що основними суб'єктами інвестування потенціалу здоров'я виступають адміністратори бюджету (центральні та регіональні, місцеві органи влади) та приватний сектор – домогосподарства (рис. 2.6).

Загалом державні установи витратили на охорону здоров'я 56,5 % сукупних витрат, однак, слід зазначити, що більш суттєву роль у розподілі коштів на охорону здоров'я відігравали регіональні та місцеві органи управління, що здійснювали пряме фінансування охорони здоров'я за рахунок коштів місцевих бюджетів (42,4 % - обласні адміністрації, 8,3 % - МОЗ, 5,5 % - інші міністерства, 0,3 % - Фонд соціального страхування) [114, с. 11].

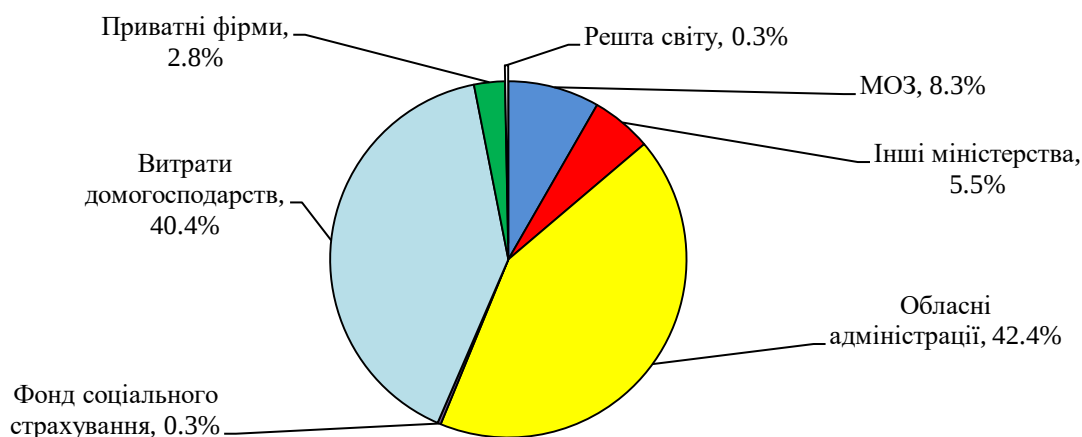


Рис. 2.6. Структура загальних інвестицій в потенціал здоров'я нації за основними суб'єктами [114, с. 11]

Державні інвестиції в охорону здоров'я характеризуються зростаючими тенденціями майже за всіма наведеними статтями (табл. 2.5). Видатки на діагностику і лікування захворювань із впровадженням експериментальних та нових медичних технологій у клініках науково-дослідних установ та в вищих навчальних медичних закладах Міністерства охорони здоров'я України збільшились у 2011 р. на 154517 тис. грн. порівняно з 2010 р. і на 302875,9 тис. грн., порівняно з 2007 р.; на спеціалізовану та високоспеціалізовану медичну допомогу, що надається загальнодержавними закладами охорони здоров'я зросли до 604758,3 тис. грн., що на 8 % більше, ніж у 2010 р. і майже у 2 рази більше, ніж у 2007 р.

Окремі статті видатків майже не змінилися, зокрема витрати на заходи по боротьбі з епідеміями, програми і централізовані заходи з імунопрофілактики.

Таблиця 2.5

Державні видатки на охорону здоров'я із загального фонду (тис. грн.) [55; 56; 57; 58; 59]

Рік Видатки	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2007
Програми і централізовані заходи з імунопрофілактики	205781,3	217168,1	237738,3	237738,3	273035,5	132,7
Діагностика і лікування захворювань із впровадженням експериментальних та нових медичних технологій у клініках науково-дослідних установ та в вищих навчальних медичних закладах Міністерства охорони здоров'я України	94532,5	119818,4	195371,2	242891,4	397408,4	420,4
Забезпечення медичних заходів по боротьбі з туберкульозом, профілактики та лікування СНІДу, лікування онкологічних хворих	457626,9	573900,1	539648,0	635648,0	685402,3	149,8
Спеціалізована та високоспеціалізована медична допомога, що надається загальнодержавними закладами охорони здоров'я	305540,7	444920,8	464947,3	559546,1	604758,3	197,9
Державний санітарно-епідеміологічний нагляд та дезінфекційні заходи	719653,4	945285,1	1015617,3	1335024,4	1290685,0	179,3
Заходи по боротьбі з епідеміями	5000,0	5000,0	500,0	500,0	500,0	10

Важливе значення для підтримки та покращання потенціалу здоров'я мають державні інвестиції у фізичну культуру та спорт (Додаток Б, табл. Б. 2). Найбільше інвестицій даної галузі припадає на фізичну і спортивну підготовку учнівської та студентської молоді 45991,1 тис. грн. та на фінансову підтримку громадських організацій фізкультурно-спортивного спрямування 21693,7 тис. грн. у 2011 р.

Важливого значення набуває забезпечення діяльності Всеукраїнського центру фізичного здоров'я населення «Спорт для всіх», що сприятиме покращанню загальнонаціонального потенціалу здоров'я. Однак, державні витрати на охорону здоров'я населення залишаються низькоефективними, внаслідок існування командно-адміністративного підходу до управління. Вирішити цю проблему можна за рахунок впровадження системи страхової медицини, яка широко використовується за кордоном.

У порівнянні з розвинутими країнами світу, в Україні державні та приватні інвестиції на охорону здоров'я, збереження людського капіталу, складають 6,65 % ВВП, в той час, коли у США – 16,4 %, Франції – 11,1 %, Данії – 10,3 % ВВП (табл. 2.4).

Водночас, найбільший обсяг витрат на охорону здоров'я у 2009 р. спостерігався у США – 7960 дол. на одну особу, 5352 – у Норвегії, 5144 – Швейцарії, 1394 – у Польщі [210, с. 270]. Як бачимо, державні витрати іноземних країн на розвиток людського капіталу з усіх джерел за двома напрямками є високими і становлять, наприклад, у США – 29,5 % ВВП, у Франції – 21,5 %, у Бельгії – 22,3 %, в Україні – 14,0 %.

Інноваційний розвиток та економічний прогрес, що виступають передумовами становлення інформаційного суспільства, неможливі без наявності потужного інтелектуального капіталу нації та значних обсягів інвестицій. Державні інвестиції в наукову сферу визначаються значною мірою обсягом ВВП, якщо його величина велика, то навіть 2 % ВВП на розвиток науки є високим показником. Однак, структурні зміни в економіці України протягом двох останніх десятиліть зумовили значне зменшення фінансування наукової діяльності, що призвело до відпливу наукових кадрів, неможливості впровадити наукові розробки у виробництво, застаріння матеріально-технічного обладнання. Як наслідок, ні держава, ні реальних сектор, а також підприємства не можуть забезпечити обсяг інвестицій в науку на рівні розвинутих країн (табл. 2.6). Зазначені дані характеризуються неоднозначними тенденціями окремих показників. Державні видатки в інноваційну діяльність зросли у 2010 р. на 9 % порівняно із 2009 р., однак

найбільше зростання спостерігається у групі замовників іноземних держав – 32,8 %, водночас відбулося скорочення фінансування в інноваційну діяльність за рахунок групи інших джерел – на 20,8 %.

Таблиця 2.6

Джерела фінансування науки у 2006-2011 рр. [173, с. 321]

Рік Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2006
Загальні витрати на наукові та науково-технічні роботи, всього млн грн.	5164,4	6149,2	8024,8	7822,2	8995,9	9591,3	185,7
У тому числі за рахунок							
Держбюджету	2017,4	2815,4	3909,8	3398,6	3704,3	3859,7	191,3
Власних коштів	462,7	521,1	592,5	629,4	872,0	841,8	181,9
Коштів вітчизняних замовників	1563,3	1725,7	2072,2	1870,8	1961,2	2285,9	146,2
Коштів замовників іноземних держав	1000,9	978,7	1254,9	1743,4	2315,9	2478,1	247,6
Інших джерел	120,1	108,3	195,4	180,0	142,5	125,8	104,7

Загалом у розвинутих країнах спостерігаються позитивні тенденції щодо зростання інвестицій у знання, які виступають основою для формування інформаційного суспільства. Під інвестиціями в знання розуміють загальну суму вкладень у наукові дослідження та розробки, вищу освіту (державні та приватні витрати) та програмне забезпечення. За даними Світового банку, США та Японія починаючи з 1994 р. здійснювали значно більше інвестицій у знання, ніж країни ЄС (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

Інвестиції у знання в окремих країнах світу за 2009 р. [225; 210, с. 271;

121, с. 3; 173, с. 324]

Показник Країна	Витрати на наукові дослідження та розробки, у % до ВВП	Держані витрати на вищу освіту, у % до ВВП	Інвестиції у знання
Швеція	3,75	2,0	5,75
Фінляндія	3,46	2,2	5,66
Японія	3,44	0,8	4,24
Ісландія	2,67	1,6	4,27
США	2,82	1,3	4,12
Україна	0,84	2,3	3,14

Таким чином, сукупні інвестиції у знання в окремих країнах світу є досить високими і складають у США 4,12 % ВВП, Швеції – 5,75 %, Фінляндії – 5,66 %, Україні – 3,14 %. Високі показники інвестицій у знання свідчать про перехід країн до економіки знань, що ґрунтується на виробництві та розподілі знань та інформації, що виступають джерелом економічного зростання, створення багатства і забезпечення зайнятості в усіх сферах економічної діяльності.

Культурний потенціал є складовою людського капіталу, оскільки вихованість та етикет є не менш необхідними, ніж кваліфікація та інтелект. Тому держава здійснює інвестиції у розвиток культурної сфери діяльності за різними напрямками (Додаток Б, табл. Б. 3).

Нажаль вітчизняна статистична база оцінки обсягів інвестицій в людський капітал є недосконалою. Оскільки перелік показників, що характеризують витрати домогосподарств та підприємств на формування, розвиток, підтримку та примноження людського капіталу є досить обмеженим. Практично відсутні дані про обсяг приватних інвестицій в загальну, професійну та вищу освіту, охорону здоров'я, культуру, відпочинок та спорт, а також відсутні дані про витрати підприємств та організацій на розвиток персоналу.

Оскільки точних статистичних даних про обсяги інвестицій у людський капітал на рівні домогосподарств немає, було здійснено аналіз на основі вибіркового даних статистичного спостереження про стан домогосподарств, враховуючи витрати на охорону здоров'я, освіту, відпочинок і культуру (табл. 2.8).

Загальна сума витрат домогосподарств на розвиток людського капіталу становила у 2011 р. 45183,01 млн грн., тобто на 6204,01 млн грн. більше, ніж у 2010 р., з них 48,44 % - на охорону здоров'я, 20,31 % - на освіту, 31,25 % - на відпочинок і культуру. Таким чином, витрати домогосподарств на освіту, що є одним з ключових елементів людського капіталу, є найменшими, що може призвести до майбутніх негативних наслідків та низького рівня відтворення. Водночас, витрати на відпочинок і культуру помітно збільшувалися до 2008 р., однак скоротилися на 23,9 % у 2009 р., що може свідчити про падіння добробуту населення, а отже сповільнення відтворення людського капіталу.

Порівнюючи витрати домогосподарств і держави на освіту та охорону здоров'я можна зробити висновок, що домогосподарства забезпечують поточне споживання, а обсяг інвестицій в основні елементи людського капіталу був незначним та склав у 2011 р. в освіту лише – 1,3 % від середньомісячних витрат одного домогосподарства, в охорону здоров'я – 3,1 % (табл. 2.8). Більша частина коштів на рівні домогосподарств витрачається методом прямих виплат (out-of-pocket), тобто не йде на передплату до страхових фондів чи обов'язкової системи страхування в країні.

Таблиця 2.8

Сукупні витрати домогосподарств на розвиток людського капіталу [175]

Рік Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2005
Грошові витрати на одне домогосп. (за місяць грн.)	1229,4	1442,8	1722,0	2590,4	2754,1	3072,7	3456	281,1
Охорона здоров'я	30,74	36,07	43,05	69,94	85,38	95,25	107,14	348,5
Освіта	13,52	20,19	22,38	33,67	35,80	39,95	44,93	332,3
Відпочинок і культура	31,96	34,62	41,32	64,76	49,57	55,31	69,12	216,3
Чисельність домогосподарств тис.	17539,4	17417,5	17341,1	17199	17096,8	17050,3	17022,7	97,1
Загальна сума витрат домогосподарств на розвиток людського капіталу млн грн. на рік	16040,1	18994,8	22213,9	34749,5	35031,3	38979,0	45183,0	281,7
В тому числі на:								
Охорону здоров'я млн грн.	6467,8	7538,9	8958,4	14434,7	17516,7	19488,5	21885,7	338,4
Освіту млн грн.	2845,6	4219,9	4657,1	6949,1	7344,9	8173,9	9177,9	322,5
Відпочинок і культуру млн грн.	6726,7	7235,9	8598,4	13365,7	10169,9	11316,6	14119,3	209,9

Такі виплати мали тенденції до зменшення протягом 2003-2007 рр., однак у 2008-2010 рр. зросли до 40-42 % [114, с. 7-8].

Суб'єкти господарювання, як основні споживачі людського капіталу, є вагомим джерелом інвестування його розвитку та відтворення через рівень і структуру витрат на робочу силу (Додаток В, табл. В.1), які водночас є соціальним індикатором, що характеризує дохід працівника, а отже, визначає частину коштів, що можуть бути спрямовані на здійснення інвестицій в людський капітал домогосподарствами.

На основі статистичного бюлетеня вибіркового обстеження витрат на робочу силу за 2010 р. можемо здійснити комплексний аналіз стану специфічного людського капіталу за окремими видами підприємств та оцінити обсяг інвестицій у його накопичення та розвиток. Найбільшу частку суми витрат на утримання робочої сили у 2010 р. становила пряма оплата праці – 59,9 %, або 2249 грн. на одного штатного працівника, найвищою – 67,1 % вона була на малих підприємствах від 10 до 49 працівників з найнижчим рівнем витрат на робочу силу 2305 грн.

Більш детальний аналіз складових витрат на робочу силу свідчить, про існування диференціації у оплаті праці різних видів діяльності. Так, рівень оплати праці за посадовими окладами одного штатного працівника у фінансових установах є найвищим 4190 грн. серед всіх видів економічної діяльності і майже втричі перевищує відповідний показник діяльності готелів і ресторанів, що є найнижчим і становить 1400 грн. та в 1,6 раза перевищує відповідний показник промисловості – 2266 грн [21, с. 40-43]. Серед усіх видів економічної діяльності найменший обсяг витрат направлений на професійне навчання, оплату житла працівників, заробітну плату у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формі (рис. 2.7). Обсяг премій та нерегулярних виплат є невисоким у всіх видах економічної діяльності, оскільки залежить від фінансової спроможності підприємств.

На основі статистичного бюлетеня вибіркового обстеження витрат на робочу силу за 2010 р., де основні організаційно-методологічні засади проведення та результати обстеження відповідають положенням Резолюції, прийнятої 11-ю Міжнародною конференцією статистики праці (1966 р.), а також Регламенту

Євростату (№ 530/1999) та характеризуються високим рівнем надійності оцінки [21, с. 15], можемо здійснити відносний розрахунок обсягів витрат суб'єктів господарювання на утримання робочої сили і, відповідно, витрат на окремі складові, які можемо віднести до інвестицій у розвиток людського капіталу.

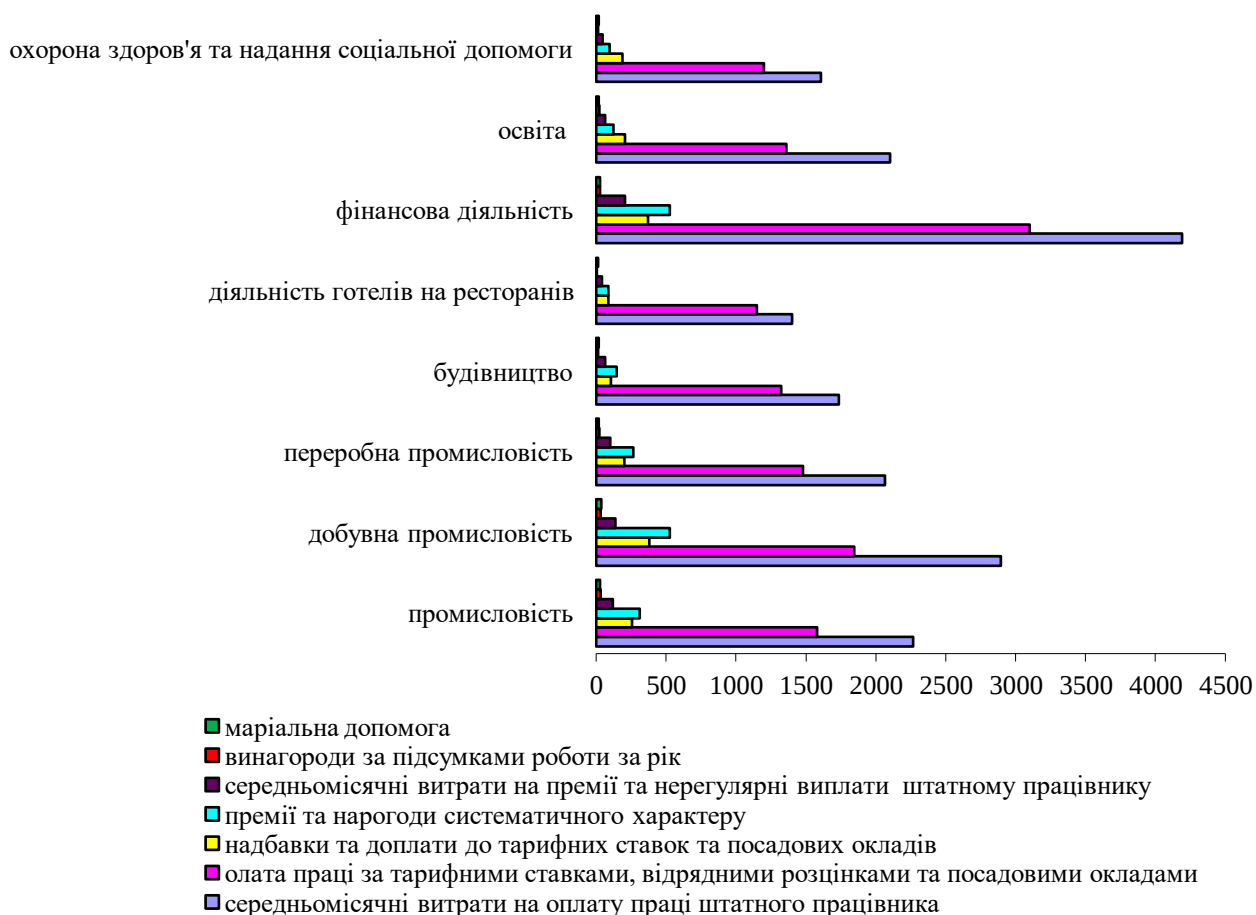


Рис. 2.7. Витрати підприємств на пряму оплату за видами економічної діяльності у 2010 р. [21, с. 54-57]

Відносність результатів розрахунків спровокована відсутністю інформації про щорічні витрати на робочу силу, оскільки зазначене обстеження проводиться не рідше, ніж один раз у п'ять років відповідно до вимог Конвенції про статистику праці № 160, що прийнята Генеральною конференцією Міжнародної організації праці (МОП) у 1985 р. та ратифікована Верховною Радою України у 1991 р. [21, с. 5]

Розрахунок проведено на основі статистичного щорічника України за 2007 р., 2008 р., 2010 р., статистичного збірника Діяльність суб'єктів господарювання за 2010 р. та статистичного бюлетеня Витрати на робочу силу за 2010 р. Звертаючись

до Додаток В., табл. В.1 скористаємося показником витрат на утримання робочої сили, запропонувавши формулу для визначення показника загальних витрат на утримання робочої сили:

$$Y_i = a_i + b_i + c_i + d_i + e_i + f_i + g_i + h_i + i_i + j_i, \quad (2.1)$$

де Y_i - сумарні витрати на утримання робочої сили за i рік;

a_i - пряма оплата праці за i рік 59,9 %;

b_i - оплата за невідпрацьований час за i рік 5,3 %;

c_i - премії та нерегулярні виплати за i рік 3,1 %;

d_i - заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах за i рік 0,3 %;

e_i - оплата житла працівників за i рік 0,1 %;

f_i - соціальне забезпечення працівників за i рік 27,1 %;

g_i - витрати на професійне навчання за i рік 0,2 %;

h_i - витрати на культурно-побутове обслуговування за i рік 1,3 %;

i_i - інші витрати за i рік 2,2 %;

j_i - податки, що відносяться до витрат на робочу силу за i рік 0,5 %;

Згідно ст. 1 Закону України «Про оплату праці» [71] до витрат на оплату праці відноситься пряма оплата праці, оплата за невідпрацьований час, премії та нерегулярні виплати, заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах, що обчислені у [173, с. 97; 41, с. 87]. Відсоткові показники значень будемо використовувати для 2007-2011 рр. визначені у статистичному бюлетені Витрати на робочу силу за 2010 р. (табл. 2.9) [21, с. 22].

Розрахунки свідчать про щорічне зростання загальних витрат на робочу силу зокрема, з 2004 р. по 2011 р. на 132894,4 млн грн. або у 2,9 рази, а отже і про збільшення інвестицій у окремі елементи людського капіталу, що забезпечують його примноження та розвиток. До них слід віднести всі показники окрім a_i - показника прямої оплати праці, b_i - показника оплати за невідпрацьований час, f_i - показник, який може використовуватись лише частково і розрахований у

Додаток В., табл. В.2, d_i - показник заробітної плати в натуральній формі та j_i - податки, що відносяться до витрат на робочу силу, зокрема, комунальний податок; суми адміністративно-господарських санкцій, що сплачуються підприємствами за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда і не зайняте інвалідом, відповідно до статті 20 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»; суми, що вносяться до державного бюджету підприємствами-монополістами у зв'язку з перевищенням розрахункової величини фонду оплати праці; інші податки та збори [21, с. 11].

Таблиця 2.9

Загальний обсяг витрат суб'єктів господарювання на утримання робочої сили за 2004-2011 рр. [21, с. 22; 41, с. 87; 172, с. 97]

Рік Показник	2004	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2004
a_i	69161,3	153598,8	148941,8	169138,7	202055,7	292,2
b_i	6014	13590,5	13178,5	14965,5	17878,0	297,3
c_i	3932,3	7949,2	7708,2	8753,4	10457,0	265,9
d_i	231,3	769,3	746,0	847,1	1012,0	437,5
e_i	231,3	256,4	248,7	282,4	337,3	145,8
f_i	31689,3	69491,3	67384,3	76521,9	91414,2	288,5
g_i	231,3	512,9	497,3	564,7	674,6	291,7
h_i	1156,5	3333,5	3232,4	3670,9	4385,2	379,2
i_i	2428,7	5641,4	5470,3	6212,1	7421,1	305,6
j_i	578,4	1282,1	1243,2	1411,8	1686,6	291,6
Y_i	115654,4	256425,4	248650,7	282368,5	337321,7	291,7

Витрати підприємств на соціальне забезпечення f_i у загальній структурі витрат на робочу силу 2010 р. склали майже 27,1 % або 1017 грн. з розрахунку на одного штатного працівника.

Основну частину витрат 92 % склали відрахування до державних фондів загальнообов'язкового соціального страхування, зокрема пенсійного, страхування на випадок безробіття, від нещасних випадків на виробництві, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та інше (рис. 2.8). Статистичні данні свідчать, що найбільший обсяг відрахувань спрямований до Пенсійного фонду (ПФ) 79,4 %

від витрат на соціальне забезпечення. Водночас, відрахування до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності (ФСС ТВП) – 3,7 %, Фонду соціального страхування на випадок безробіття (ФСС НБ) – 4,0 %, до Фонду страхування від нещасних випадків на виробництві (ФС НВВ) – 4,9 %, нараховано допомоги по тимчасовій непрацездатності за рахунок підприємств 2,4 %.

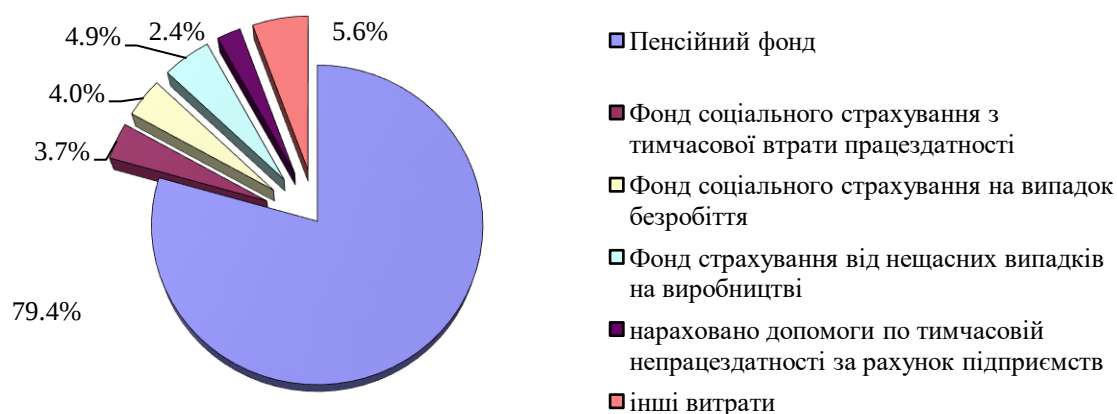


Рис. 2.8. Структура витрат підприємств на соціальне забезпечення [21, с. 64]

Отже, відрахування до ФСС ТВП, ФС НВВ та нараховану за рахунок підприємств допомогу по тимчасовій непрацездатності можна трактувати як інвестиції у потенціал здоров'я людського капіталу, тобто його збереження з метою ефективного використання, а відрахування до ФСС НБ як інвестиції у мобільність та забезпечення права на реалізацію. На основі вищенаведених висновків можна здійснити відносний розрахунок загальних витрат на соціальні заходи суб'єктами господарювання і визначити таким чином відносний обсяг інвестицій у потенціал здоров'я, мобільність та забезпечення можливості реалізації людського капіталу (Додаток В, табл. В. 2).

Необхідність сталого розвитку та забезпечення стратегічних цілей суб'єктів господарювання в умовах інноваційних змін, вимагає здійснення інвестицій у специфічний людський капітал, на основі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів [135]. Дані таблиці 2.10. свідчать про щорічне зростання обсягів інвестицій на професійне навчання.

Таблиця 2.10

Загальний обсяг інвестицій підприємств у людський капітал

Показник \ Рік	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2004
Загальний обсяг інвестицій у людський капітал (млн грн.)	15229,1	16983,1	21156,4	27536,3	33855,8	34212,1	37845,4	44960,4	295,2
В тому числі:									
премії та нерегулярні виплати	3932,3	4226,6	5298,8	6213,9	7949,2	7708,1	8753,4	10457	265,9
оплата житла працівників	231,3	248,6	311,7	200,5	256,4	248,7	282,4	337,3	145,8
витрати на професійне навчання	231,3	248,6	311,7	400,9	512,9	497,3	564,7	674,6	291,7
витрати на культурно-побутове обслуговування	1156,5	1243,1	1558,5	2605,8	3333,5	3232,4	3670,9	4385,2	379,2
інші витрати	2428,7	2610,5	3272,8	4409,9	5641,4	5470,3	6212,1	7421,1	305,6
відрахування до ФСС ТВП	1172,5	1260,3	1580,1	2009,9	2571,2	2493,2	2831,3	3382,3	288,5
відрахування до ФСС НБ	1267,6	1362,5	1708,1	2172,9	2779,7	2695,4	3060,9	3656,7	288,5
відрахування до ФС НВВ	1552,8	1669,0	2092,4	2661,7	3405,1	3301,8	3749,6	4479,3	288,5
нарахована за рахунок підприємств допомога по тимчасовій непрацездатності	760,5	817,5	1024,9	1303,7	1667,8	1617,2	1836,5	2193,9	288,5
витрати на інформатизацію	2495,6	3296,4	3997,4	5557,1	5738,6	6947,7	6883,6	7973	319,5

Так, у 2011 р. підприємства інвестували 674,6 млн грн. у підготовку та підвищення кваліфікації працівників, що на 253 млн грн. більше, ніж у 2006 р. і 3 рази більше, ніж у 2004 р. Водночас, такі витрати становлять лише 0,2 % від загальних витрат на робочу силу, в той час коли такі американські корпорації як «Форд» та «Крайслер» зсередини 90-х років минулого століття на професійно-технічну підготовку кадрів витрачали відповідно 25 % і 35 % своїх капіталовкладень [135].

Середньомісячні витрати на професійне навчання з розрахунку на одного найманого працівника на підприємствах складали у 2011 р. 8,7 грн. або 104,4 грн. в рік, а в 2010 р. на одного штатного працівника – 6 грн., або 72 грн. на рік [21, с. 52; 173, с. 355].

Порівняння даних вибіркового обстеження вартості робочої сили в країнах Західної Європи та в Україні свідчить про подібність структури витрат і про низьку вартість вітчизняної робочої сили (Додаток В, табл. В. 3) [21, с. 71]. Показник витрат на одного працівника в місяць по Україні майже в 11 разів менший, ніж у Австрії, і в 3 рази менший, ніж у Польщі. Що свідчить про занижений рівень ціни української робочої сили і має негативний вплив на мотивацію праці, зацікавленість у підвищенні власної професійної кваліфікації та майстерності, як наслідок, призводить до зменшення індивідуальних інвестицій у людський капітал.

Необхідною умовою конкурентоспроможного і стратегічного розвитку підприємств виступає інноваційна діяльність. За даними статистичної звітності інноваційною діяльністю у 2010 р. займалися 1462 підприємства, або 13,8 % загальної кількості обстежених промислових підприємств проти 1411 і 12,8 % у 2009 р. На технологічні інновації у 2010 р. 1088 підприємств витратили 8,0 млрд грн. Найбільше коштів із загального обсягу витрат було витрачено на придбання машин, обладнання та програмного забезпечення – 5051,7 млн грн., придбання інших зовнішніх знань – 141,6 млн грн.; загалом на навчання та підготовку персоналу для розробки та запровадження нових або значно вдосконалених продуктів та процесів, тобто нагромадження специфічного людського капіталу – 1855,7 млн грн. [112, с. 183].

Водночас до інвестицій, що сприяють розвитку людського капіталу та переходу до інформаційного суспільства слід віднести обсяг витрат підприємств на інформатизацію, програмне забезпечення, обчислювальну техніку тощо. Оскільки такі інвестиції сприяють накопиченню специфічного людського капіталу суб'єкта господарювання і водночас стимулюють розвиток інноваційного потенціалу підприємства та перехід до інформаційного суспільства (Додаток В, табл. В.4) [42, с. 114]. Валові витрати на інформатизацію з 2005 р. зросли більш, ніж у двічі у порівнянні із 2009 р., що свідчить про зростання ролі інформації, як необхідної складової конкурентного розвитку. Найбільш динамічне зростання спостерігається за групою витрат на програмне забезпечення, що вказує на зростання впливу чинників інформаційного суспільства, впровадження інформаційних технологій на основі актуалізації ролі продуктів інтелектуальної власності та необхідності легалізації ринку інтелектуальних послуг.

Загальні інвестиції суб'єктів господарювання у людський капітал можна визначити як суму вище перерахованих витрат (табл. 2.10). За нашими розрахунками загальний обсяг інвестицій у людський капітал на рівні суб'єктів господарювання становив у 2011 р. 44960,4 млн грн., що на 23804 млн грн. більше, ніж у 2006 р. Такі тенденції викликані зростаючою роллю людського чинника та інформації в економічній діяльності і, водночас, зростанням витрат на оплату праці, що провокує зростання відрахувань.

Найбільше інвестицій у формування, розвиток, нагромадження людського капіталу у 2011 р. здійснювала держава – 196417,2 млн грн., 45183,01 млн грн. – домогосподарства і 44960,4 млн грн. – суб'єкти господарювання (рис. 2.9).

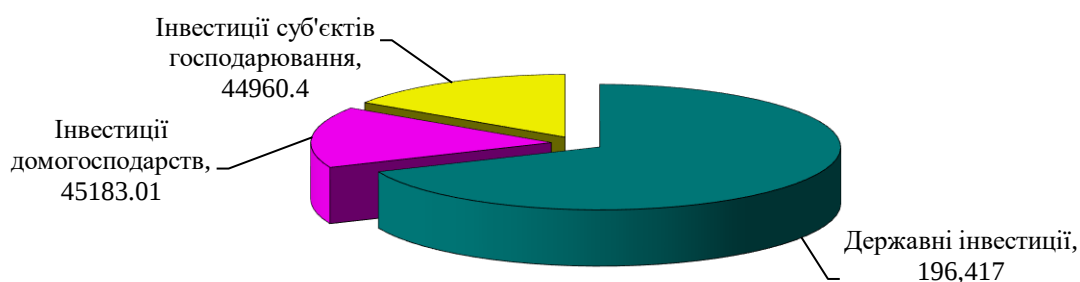


Рис. 2.9. Структура інвестицій у людський капітал за джерелами інвестування у 2011 р.

Проведений аналіз на цьому етапі дослідження дає змогу зробити висновок щодо існування індустріального механізму відтворення людського потенціалу, що характеризується витратною основою в результаті відсутності розуміння актуальності та ключової ролі людського капіталу в інформаційному суспільстві, в межах якого останній виступає головною продуктивною силою та чинником забезпечення отримання ефектів і досягнення конкурентних переваг. Перехід від індустріального суспільства до інформаційного вимагає зміни статусу трудових ресурсів та їх позиціонування виключно як людського капіталу, тому видатки держави, що пов'язані з розвитком людського потенціалу, окремі статті витрат підприємств та робочу силу та кошти домогосподарств на освіту, охорону здоров'я, відпочинок та культуру доречно прирівняти до інвестицій, що забезпечать у майбутньому високу віддачу за умов формування конкурентоздатного людського потенціалу, його капіталізацію на ринку праці, перетворення на актив суб'єктів господарювання, чинник забезпечення інноваційного та конкурентного розвитку держави, задоволення матеріальних, моральних та статусних мотивів. Саме цим пояснюється необхідність та закономірність інвестування в людину на основі виховання, розвитку освіти, охорони здоров'я, науки та актуалізуються передумови подальшого дослідження системи відтворення та ефективності застосування людського капіталу.

2.3. Складові ефективного відтворення та використання людського капіталу в системі чинників інформаційного суспільства

Суттєвий вплив на формування якісних характеристик та відтворення людського капіталу здійснює система виховання, що забезпечує формування ментально-психологічних характеристик, освіти, що забезпечує формування знань, вмінь, інтелектуального розвитку, охорони здоров'я, що забезпечує розвиток та підтримку людського капіталу відповідно до фізіологічних та

психологічних потреб з метою продовження терміну його ефективного використання шляхом попередження захворювань та усунення їх негативного впливу. Найбільш вагомим елементом людського капіталу вважається освітній потенціал, оскільки освіта забезпечує набуття знань, навичок, професійних здібностей, культури, розвиток інтелекту та вмінь, що забезпечують можливість швидкого реагування на зміну ринкових умов, тобто виступає інститутом формування якісних характеристик людського капіталу. Чим вищий рівень освіти індивіда, тим вищий рівень його людського капіталу і можливість отримання додаткових благ. Накопичення людського капіталу розпочинається у ранньому віці і повинно тривати все життя, досягнути цього можна за рахунок впровадження безперервної системи освіти. Загалом система освіти в Україні є досить розгалуженою і може забезпечити національний попит на освітні послуги та високий рівень освіченості населення. Станом на 2011 р. в країні налічується 16,1 тис. дошкільних навчальних закладів (ДНЗ), що на 34 % менше, ніж у 1990 р., 19,9 тис. загальноосвітніх навчальних закладів (ЗОНЗ), 976 професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), 501 вищих навчальних закладів (ВНЗ) I-II рівнів акредитації та 345 ВНЗ III-IV рівнів акредитації.

Ранні етапи формування якісних характеристик людського капіталу забезпечуються системою виховання, що в Україні представлена мережею дошкільних навчальних закладів, основне завдання яких полягає у закладенні загальнолюдських цінностей та вихованні дітей. Кількість дошкільних навчальних закладів та дітей в них на початок аналізованого періоду мали тенденції до скорочення, що пов'язано із скороченням демографічних резервів. За такої ситуації скорочення кількості дошкільних навчальних закладів з 2000-2004 рр. на 1,4 тис, а порівняно із 1991 р. на 9,5 тис. закладів є логічним з точки зору економії та неможливості підтримувати всю мережу закладів у належному стані [50, с. 8-11]. Однак, починаючи із 2005 р. ситуація змінюється на протилежну і проявляється у нестачі місць у дошкільних навчальних закладах в результаті зростання народжуваності (рис. 2.10). Відновити інфраструктуру дошкільних навчальних закладів у коротко- та середньостроковому періоді досить складно, як наслідок

нестача місць з кожним роком відчувається все гостріше у зв'язку із зростанням темпів народжуваності.

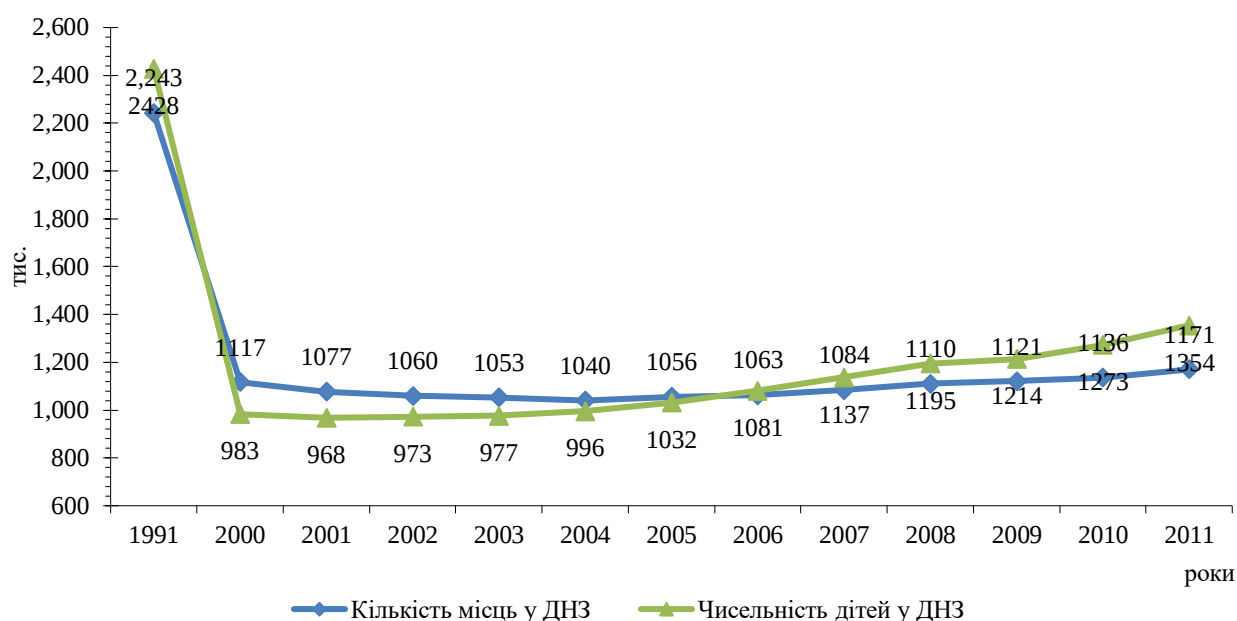


Рис. 2.10. Кількість місць та чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах [50, с. 8-11]

Перевантаження дошкільних навчальних закладів призводить до того, що частина носіїв людського потенціалу не отримує доступ до необхідних освітніх та виховних ресурсів, водночас, слід констатувати, що у 2011 р. нестача місць склала 183 тис. або на 46 тис. більше ніж у 2010 р. Позитивним у розвитку дошкільних навчальних закладів є використання зарубіжного досвіду виховання з впровадженням новітніх методик, що передбачають вивчення іноземної мови, читання, математики, що свідчить про підвищення якості послуг та формування людського потенціалу зазначеної вікової групи з кращими якісними характеристиками.

Наступним етапом формування якісних характеристик людського потенціалу виступає шкільна освіта. Кількість загальноосвітніх закладів України протягом 2000-2011 рр. скоротилась на 11 %, що пов'язано із погіршенням демографічної ситуації, скороченням демографічних резервів, що свідчить про потенційний

дефіцит окремих їх видів, закриттям державних вечірніх шкіл, а також шкіл у сільській місцевості (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Кількість загальноосвітніх закладів, чисельність учнів та вчителів [173, с. 437, 443]
(на початок навчального року; тис. чол.)

Ознака Рік	Кількість закладів, тис.	Чисельність учнів у ЗОНЗ	Чисельність учнів у ЗОНЗ		Випуск учнів ЗОНЗ		Чисельність вчителів
			Денних	Вечірніх (змінних) вклю- чаючи тих, хто навчався заочно	Закінчили школу II ступеня (одержали свідомство про базову загальну середню освіту)	Закінчили школу III ступеня (одержали атестат про повну загальну середню освіту)	
2000/01	22,2	6764	6647	117	720	475	577
2001/02	22,2	6601	6486	115	738	505	568
2002/03	22,1	6350	6237	113	724	508	561
2003/04	21,9	6044	5936	108	720	526	551
2004/05	21,7	5731	5626	105	675	519	547
2005/06	21,6	5399	5301	98	649	515	543
2006/07	21,4	5120	5026	94	595	485	537
2007/08	21,2	4857	4768	89	561	467	531
2008/09	21,0	4617	4533	84	546	427	524
2009/10	20,6	4495	4421	74	317	391	522
2010/11	20,3	4299	4228	71	566	364	515
2011/12	19,9	4292	4225	67	480	215	509

Як наслідок, значно зменшилась чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах в межах зазначеного періоду з 6764 тис. до 4292 тис. осіб або на 37 % [173, с. 437, 443]. У 2011 році 480 тис. дітей отримали базову загальну середню освіту, що у 1,5 рази більше, ніж у 2009 р., а чисельність осіб, які отримали повну загальну середню освіту скоротилась у 2011 р. на 41 %. Слід зазначити, що до зменшення чисельності учнів в ЗОНЗ і у перспективі студентів ПТНЗ та ВНЗ призвело скорочення народжуваності з 1991 р. по 2006 р. на 170,4 тис. осіб.

У 90-х роках минулого століття в країні почали формуватися приватні навчальні заклади, що частково сприяє зменшенню державного фінансування та

розподілу відповідальності за освітні процеси в країні, однак, за державою залишається право здійснення контролю за дотриманням законодавства освітніми закладами всіх форм власності. Створення приватних навчальних закладів сприяє розвитку конкурентного середовища в освітній сфері і, як наслідок, приводить до покращання послуг освітньої системи. Станом на 2011 р. в Україні налічується 327 приватних дошкільних навчальних закладів, або 2 % від їх загальної кількості, 202 приватних ЗОНЗ, або 1 % від загальної кількості і 185 приватних ВНЗ I-IV р.а., або 27 % від загальної кількості (Додаток Г., табл. Г.1). Слід зазначити, що на початкових етапах формування приватних закладів вищої освіти компенсувало можливість недоотримання освітніх ресурсів та формування освітнього потенціалу людського капіталу, однак, на сучасному етапі в результаті скорочення демографічних резервів роль приватних навчальних закладів значно зменшилася.

У процесі формування людського капіталу освіта і професійна підготовка закріплюють знання, навички, вміння, здатність творчо та інноваційно мислити є невід'ємними компонентами майбутньої реалізації і відтворення. На сьогодні в Україні існують суперечливі тенденції розвитку ПТНЗ, що вказує на скорочення освітньої бази індустріального суспільства в результаті деіндустріалізації економіки, скорочення кількості робочих місць промислового сектору, а отже і кількості випускників ПТНЗ в результаті низького рівня працевлаштування, оплати праці у промисловому секторі порівняно із невиробничим, привабливості професійної освіти порівняно із вищою. Останнє може свідчити про розширення бази інвестування людського капіталу інформаційного суспільства у зв'язку із зростанням шансів отримати вищу освіту в результаті збільшення кількості вищих навчальних закладів та зменшення числа абітурієнтів у зв'язку із демографічними чинниками.

Дані статистичної звітності демонструють, що кількість ПТНЗ з 2000 р. по 2003 р. зменшилась, однак, з 2004 р. відбувається зростання, що у наступні роки позначається негативними тенденціями (Додаток Г., табл. Г.2). З розрахованих темпів змін кваліфікованих робітників можемо зробити висновок, що в різні

періоди чисельність випускників коливалась, так, в 2000 р. вона складала 266,8 тис., а в 2010 р. – 241,7 тис., що на 25,1 тис. менше або на 10 % (рис. 2.11).

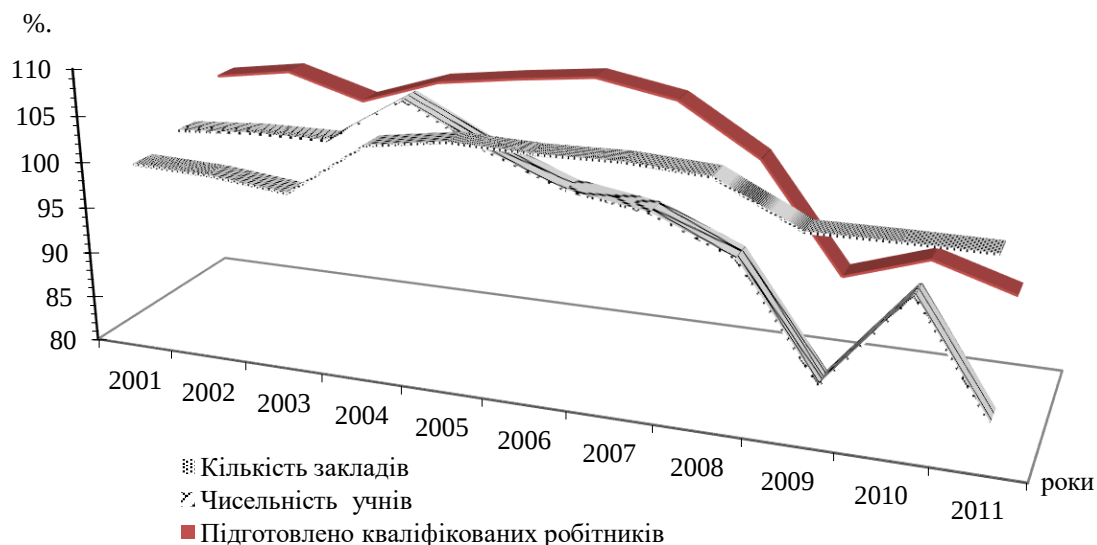


Рис.2.11. Динаміка розвитку професійно-технічної освіти

Протягом зазначеного періоду чисельність прийнятих учнів скоротилася на 21,3 %, а чисельність підготовлених кваліфікованих робітників на 10 %. Серед випущених кваліфікованих працівників 36,5 % мали повну загальну середню освіту, 34,5 % здобули професію з повною загальною середньою освітою, 20,9 % проходили професійне навчання [157, с. 17]. Із загальної чисельності випускників ПТНЗ 2010/11 навчального року 18124 осіб (7,6 %) продовжили навчання у вищих навчальних закладах, 199636 (83,2 %) – працевлаштовані за професією, 18512 (7,7 %) не працевлаштовані [157, с. 27].

Статистичні дані свідчать, що рівень освіченості населення країни зростає. За даними Звіту з людського розвитку 2011 р. рівень грамотності населення від 15 років і старше становить 99,7 %, а валовий коефіцієнт охоплення середньою освітою – 94,5 % [45, с. 158]. Особливо спостерігається зростання частки населення з вищою освітою за даними Звіту валовий коефіцієнт становить 81,1 %, що позитивно впливає на економічний прогрес та структурну перебудову економіки. Зростання рівня освіти та кваліфікації робочої сили сприяє її перерозподілу у бік інноваційно-орієнтованих галузей і, як наслідок, загальному піднесенню продуктивності праці та підвищенню ефективності економіки. Показником, що

відображає становлення інформаційного суспільства є зростання чисельності випускників ВНЗ I-II та III-IV рівнів акредитації (р.а). Зростання чисельності студентів у зазначених закладах спричинено зростанням попиту на спеціальності у інформаційних секторах економіки та скороченням у індустріальних. Водночас, необхідно зазначити, що роль ВНЗ I-II р.а. поступово зменшується, що відображається у зменшенні кількості закладів на 24,5 % та кількості студентів на 32,4 % з 2000 - 2011 рр.(Додаток Г., табл. Г.3, рис. 2.12)

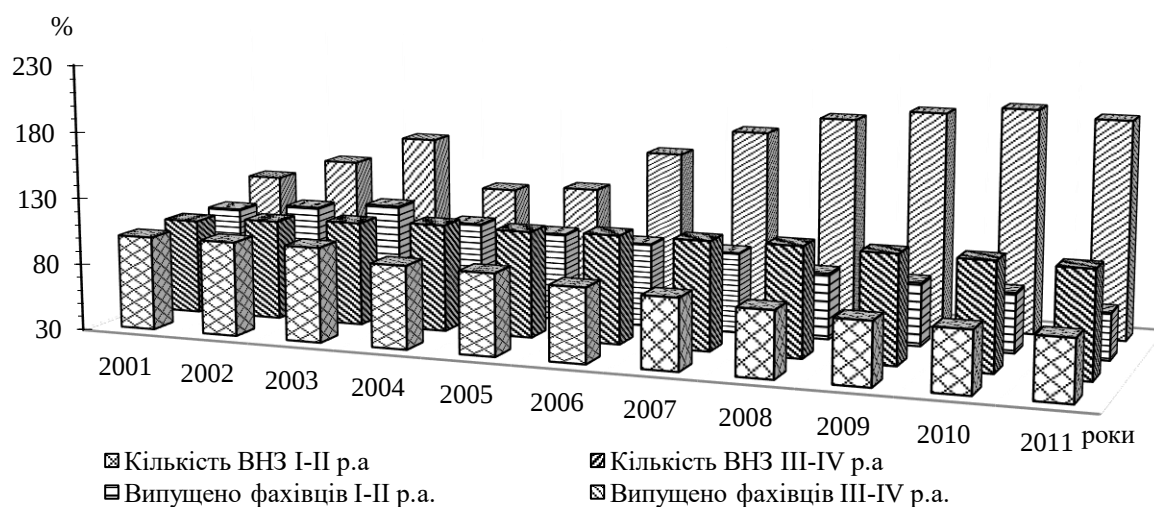


Рис. 2.12. Динаміка розвитку вищої освіти [121, с. 8]

Протилежна ситуація відбувається у ВНЗ III-IV р.а., так у 2011/2012 рр. чисельність випущених фахівців становила 529,8 тис. осіб, що майже в 3,5 рази більше, ніж у 2001 р. і у 3,87 рази більше, ніж у 1991 р. [121, с. 84]. Необхідно зазначити, що за останню декаду відбулося зростання кількості ВНЗ приватної форми власності з 163 у 2000/01 н.р. до 185 у 2011/12 н.р.

Питома вага студентів, які навчалися у зазначених закладах, порівняно невелика, але поступово збільшувалась – з 9 % у 2000/01 н. р. до 13,2 % у 2011/12. У 661 ВНЗ державної та комунальної форм власності навчалось 2042724 студентів (у попередньому навчальному році – 2181363) [121, с. 12].

У системі доступу громадян до здобуття вищої освіти все відчутніший вплив ринкової економіки, про що свідчить питома вага студентів зарахованих до ВНЗ для навчання на комерційній основі (Додаток Г., табл. Г.4). Так, якщо у 2005 н.р. на навчання за рахунок фізичних та юридичних осіб було прийнято 65 % студентів, то

у 2011/12 – 59,3 %, що являється досить високим показником, якщо врахувати загальне скорочення абітурієнтів у зв'язку із демографічною кризою середини 90-х рр. Навчання на комерційній основі переважає у ВНЗ III-IV р.а, у ВНЗ I-II р.а. цей показник значно менший – 41,4 %. [121, с. 13]. Слід зазначити, що прийом студентів на навчання у ВНЗ за рахунок фізичних осіб є значно вищим 208032 осіб порівняно з кількістю зарахованих за рахунок коштів центральних органів державної влади та юридичних осіб – 1097 особи [121, с. 13]. Проведений аналіз вказує, що більше половини інвестицій у вищу освіту здійснюється за рахунок фізичних осіб, тобто окремими індивідами та домогосподарствами і водночас, вказує на формування освітньої бази інформаційного суспільства, відхід від спеціальностей, популярних у індустріальній економіці.

У структурі випускників ВНЗ за освітньо-кваліфікаційними рівнями (Додаток Г., табл. Г.5) переважають спеціалісти, їх частка у 2010 р. складала 41,7%, на другому місці – молодші спеціалісти – 25,6 %. Слід відзначити тенденції зростання кількості фахівців з освітньо-кваліфікаційним рівнем магістр і бакалавр та скорочення кількості молодших спеціалістів.

Щорічне зростання випускників ВНЗ за освітньо-кваліфікаційними рівнями магістра та бакалавра є результатом впровадження Болонської системи освіти, що передбачає формування двоступеневої системи освіти, оминаючи будь-які інші проміжні ступені, з метою встановлення єдиних стандартів освіти та підвищення її конкурентоспроможності в світових масштабах. Такі заходи сприятимуть підвищенню якості людського капіталу та його мобільності внаслідок усунення бар'єрів, спровокованих невизнанням здобутого освітнього рівня в європейських країнах.

Незважаючи, що частка населення з вищою освітою в Україні збільшується, не відбувається адекватне зростання ВВП. Це пов'язано із невідповідністю попиту і пропозиції робочої сили в результаті продовження навчання на спеціальностях, незатребуваних ринком праці, що вимагає проведення ефективного моніторингу та реформування освітньої галузі з метою узгодження кон'юнктури ринку праці і сектору вищої та професійної освіти.

Як свідчать статистичні дані, найбільша потреба підприємств на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець 2011 р. спостерігалася у кваліфікованих працівниках з інструментом – 13,0 тис. осіб, професіоналах в галузі фізичних, математичних, технічних наук та медичних наук – 9,1 тис. осіб, працівниках найпростіших професій – 8,5 тис. осіб тощо [155, с. 52]. Приведені дані свідчать про розвиток індустріальної економіки і водночас назрівання передумов для переходу до інформаційного суспільства у зв'язку із зростанням попиту на професіоналів різних галузей. Тенденції щодо збільшення частки населення з вищою освітою є загальносвітовими для високорозвинених країн, що перейшли на вищий етап розвитку суспільних відносин, де людський капітал став вагомим чинником соціально-економічного, інноваційно-інвестиційного, освітньо-культурного розвитку, а витрати на його формування, нагромадження та відтворення розглядаються як найбільш прибуткові інвестиції.

Про сприятливі умови формування освітньої бази інформаційного суспільства свідчить зростання кадрів вищих кваліфікаційних рівнів, тобто, з науковими ступенями та званнями, що виступають передумовою подальшого розвитку та переходу до економіки знань. Згідно із статистичними даними кількість закладів, що здійснюють підготовку аспірантів та докторантів щорічно зростає (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

Динаміка підготовки кадрів вищих кваліфікацій [173, с. 450]

Рік \ Показник	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2006
Кількість організацій, що мають аспірантуру	502	507	521	525	530	524	104,4
Чисельність аспірантів	31293	32497	33344	34115	34653	34192	109,3
Кількість організацій, що мають докторантуру	241	252	249	256	263	266	110,4
Чисельність докторантів	1373	1418	1476	1463	1561	1631	118,8

Зокрема, кількість аспірантів збільшилась у 2011 р. порівняно з 2006 р. на 2899 осіб або на 47 % порівняно з 2000 р.; докторантів – на 258 осіб у 2011 р. або на 44,2 % порівняно з 2000 р. Зростання якісних характеристик людського

капіталу свідчить про зміни у системі розвитку продуктивних сил та провокує зміну господарського механізму в результаті посилення дії чинників інформаційного суспільства, розвиток якого обумовлений посиленням ролі інновацій та нововведень.

Знання та інформація стають головним виробничим ресурсом, що в результаті використання забезпечує отримання доходу. Саме тому, економіки розвинутих країн дедалі більше орієнтуються на новітні наукові дослідження та розробки, які є джерелом підвищення продуктивності та ефективності виробництва. Витрати на науку розглядаються як інвестиції в знання, що стали необхідною і обов'язковою умовою формування новітньої економіки знань, де головною продуктивною силою виступає людина з високим рівнем інтелекту та професійних здібностей, що в процесі реалізації капіталізуються і забезпечують тривалий ефект. Інвестиції в знання сприяють економічному зростанню та ефективності, забезпечують технологічний розвиток і основу для підвищення зайнятості. Для повної оцінки людського капіталу необхідно здійснити аналіз кадрового складу наукової сфери, оскільки науковий потенціал має значний вплив на формування інформаційного суспільства, а згодом і економіки знань. За роки незалежності України чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт скоротилася з 313 тис. осіб у 1990 р. до 84 тис. у 2011 р., тобто більш ніж втричі [173, с. 320]. Негативний вплив на наукову сферу має виїзд фахівців вищої кваліфікації – інтелектуального капіталу нації, за межі України в результаті скорочення обсягів фінансування, падіння престижу наукової праці, застаріння матеріально-технічної бази. Так, наприклад, у 2000 р. за межі країни виїхало 125 кандидати наук, у 2004 р. – 74, у 2007 – 48, у 2008 – 22, у 2010 р. – 31, найбільшими країнами-реципієнтами виступають США, Німеччина та Російська Федерація [173, с. 322]. Зазначені факти носять загрозливий характер оскільки знижують ефективність економіки через пригальмовування розвитку нових секторів економіки в результаті відсутності високоосвічених новаторів та виконавців.

Аналіз наукової сфери був би не повний без висвітлення результатів її розвитку, зокрема, показників обсягу виконаних робіт, кількості поданих до

Державного департаменту інтелектуальної власності заявок на видачу охоронних документів (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт [173, с. 320]

Роки	Всього, у фактичних цінах	У тому числі				
		Фундаментальні дослідження	Прикладні дослідження	Розробки	Науково-технічні послуги	Питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у ВВП
		млн грн.				
2003	3319,8	491,2	429,8	1900,2	498,6	1,24
2004	4112,4	629,7	573,7	2214,0	695,0	1,19
2005	4818,6	902,1	708,9	2406,9	800,7	1,09
2006	5354,6	1141,0	841,5	2741,6	630,5	0,98
2007	6700,7	1504,0	1132,6	3303,1	761,0	0,93
2008	8538,9	1927,4	1545,7	4088,2	977,7	0,90
2009	8653,7	1916,6	1412,0	4215,9	1109,2	0,95
2010	9867,1	2188,4	1617,1	5037,0	1024,6	0,90
2011	10349,9	2205,8	1866,7	4985,9	1291,5	0,79

Так, наприклад, обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт у 2011 р. проти 2003 р. збільшився у 3,11 рази і становив 10349,9 млн грн. Проте, за експортом високих технологій Україна станом на 2010 р. має досить низький показник - 14410 млн дол. або лише 4 % від загального експорту, для порівняння на першому місці знаходиться Китай - 4060896 млн дол. або 28 % від загального експорту, на другому – Німеччина – 1585070 млн дол. або 15% від загального експорту, на третьому – США – 1454978 млн дол. або 20 % від загального експорту [218].

Коефіцієнт винахідницької активності в Україні теж невисокий порівняно з провідними країнами світу, так у 2010 р. резидентами було подано 2556 патентних заявок, для прикладу в Японії - 290081, США - 241977, Китаї - 293066, Росії – 28722 [224].

Сфера охорони здоров'я поряд із освітою виступає важливим чинником формування людського капіталу, її вплив реалізується на всіх етапах його розвитку, оскільки забезпечує належний фізіологічний та психологічний стан носія

людського капіталу, що сприяє кращому використанню ресурсів розвитку на етапі формування якісних характеристик, високої конкурентоспроможності та віддачі на інвестовані кошти на етапах реалізації. Охорона здоров'я виступає інститутом, що сприяє ефективному використанню людського капіталу.

У системі охорони здоров'я як і в системі освіти відбувалися структурні перетворення, що впливали на носіїв людського капіталу. Аналіз стану здоров'я населення України за період з 1990 р. вказує на зростання рівня захворюваності населення, що є наслідком погіршення екологічної ситуації, вказує на недоінвестування галузі та неефективний механізм її функціонування. Динаміка захворюваності населення має тенденції до зростання, особливо помітно збільшилась чисельність населення з хворобами системи кровообігу, сечостатевої системи, а також з вадами розвитку [173, с. 458]. Для порівняння рівня смертності за причинами хвороб скористаємося статистичною інформацією Всесвітньої організації охорони здоров'я (Додаток Г, табл. Г.5), яка свідчить, що станом на 2008 р. найнижчий показник смертності від серцево-судинних хвороб був у Японії – 277,1 на 100 тис. осіб, а найвищий 1070,5 – в Україні. Від інфекційних захворювань та паразитарних хвороб в Бельгії на 100 тис. осіб помирає 24,5, в Польщі 8,4 чол., Україні – 81,9 чол. Водночас, в Україні на 100 тис. осіб станом на 2010 р. від хвороб кровообігу померло 1013,9 чол. [173, с. 340] Таким чином, не просто зменшується чисельність населення, але й погіршуються якісні і кількісні характеристики людського капіталу. Так, середня тривалість життя українців станом на 2011 р. становить 71 рік, в той час, коли у 2009 р. в Швейцарії – 82 р., Австрії – 80 р., Італії – 82 р., Латвії - 72, Польщі – 76 р. [220]

Низькі показники тривалості життя, спричинені високим рівнем захворюваності населення, незначними обсягами державного та приватного фінансування охорони здоров'я, соціальною нерівністю та недоступністю якісної медичної допомоги, відсутністю системи обов'язкової страхової медицини, загальним незадовільним станом справ у медицині та відтягування впровадження непопулярних реформ. Саме тому, на нашу думку, в країні необхідно провести реформу системи охорони здоров'я, в основу якої необхідно покласти обов'язкове

медичне страхування, що ефективно функціонує у розвинених країнах, забезпечуючи високу якість медичної допомоги. Інвестиції у медичне страхування є обов'язковою умовою збереження та відтворення людського капіталу, оскільки забезпечують доступ до якісного медичного обслуговування, як наслідок, зростання працездатності, продуктивного періоду життя, зменшення захворюваності та інвалідності, а отже до збереження та накопичення людського капіталу.

Аналіз системи відтворення показав, що розвиток, нагромадження та збереження людського капіталу залежить від ефективних механізмів її функціонування, що забезпечує відповідну реакцію на зміни ринкового середовища. Водночас, обсяги інвестицій у систему відтворення залежать від мотиваційних чинників особи, які полягають у бажанні отримати вищий дохід чи соціальний статус, яка здійснює порівняння доходів та переваг до прийняття рішення про інвестування у систему відтворення. Бажання отримати вищий рівень доходу чи соціальний статус виступає детермінантою здійснення інвестицій. Високий рівень доходу дає змогу задовольнити матеріальні та духовно-культурні потреби особи, стає джерелом інвестиційних ресурсів, що можуть бути направлені на відтворення людського капіталу. Низький рівень доходів позбавляє можливості придбати ресурси необхідні для розвитку людського капіталу, оскільки особа приймає рішення про задоволення поточних потреб, а не здійснення інвестицій у власний розвиток. Саме доходи визначають рівень та якість життя населення. Дослідження доходів населення як економічної основи формування людського капіталу здійснено у [5, с. 210; 35, с. 58]. Аналіз структури доходів та витрат населення вказує на зростання рівня доходів (Додаток Д, табл. Д. 2) у 2011 р. на 13,6 % порівняно із 2010 р. або 149830 млн грн. та на 39,9 % порівняно з 2009 р. або 356719 млн грн. Водночас, аналіз витрат вказує, що заробітна плата не покриває витрати на придбання товарів і послуг, що свідчить про неможливість нагромадження людського капіталу, оскільки дохід від трудової діяльності не може задовольнити поточні матеріальні потреби, тобто відтворювальна функція заробітної плати – низька, що призводить до зниження конкурентоспроможності людського капіталу. На зменшення інвестицій у розвиток та примноження

людського капіталу також може вказувати скорочення приросту фінансових активів, що свідчить про скорочення заощаджень, а отже про можливе скорочення коштів на власний освітній та культурний розвиток, поліпшення потенціалу здоров'я, покращання житлових умов тощо. Водночас, збільшення соціальної допомоги та інших одержаних поточних трансфертів вказує на державну підтримку людського розвитку.

Про нерівномірність доходів, а отже інвестицій у людський капітал, свідчить розмір середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності. Середня заробітна плата в Україні щорічно зростає, однак, реальне зростання є незначним, а з 2008 р. спостерігається значне уповільнення збільшення реальної заробітної плати, що свідчить про скорочення споживчого попиту в результаті підвищення вартості життя, а отже про зменшення інвестицій в людський капітал (Додаток Д, табл. Д.3). Так, середня заробітна плата в економіці у 2011 р. становила 2633 грн., в той час, як у працівників фінансового сектору вона становила 5340 грн., працівників державного управління – 3053 грн., діяльності транспорту і зв'язку – 3138 грн., сільського господарства – 1800 грн., будівництва – 2251 грн.[173, с. 391] Приведені результати свідчать про високий рівень доходів у галузях, що характерні для інформаційного суспільства та виступає аргументом на користь зроблених висновків стосовно зростання кількості випускників ВНЗ відповідних спеціальностей та скорочення числа випускників ПТНЗ, які є менш вмотивовані в результаті низького рівня оплати праці в галузях, притаманних індустріальному суспільству. Негативним явищем є недооцінка праці зайнятих безпосередньо у сферах формування і нагромадження людського капіталу. Так, середня заробітна плата працівників освіти у 2011 р. становила 2081 грн., охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 1778 грн., діяльності у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг – 2380 грн. Отже, можна зробити висновок, що працівники, які беруть участь у процесах формування та відтворення людського капіталу, за наявного рівня доходів не в змозі розвивати та підтримувати на належному рівні власний людський капітал.

Про низький рівень приватних інвестицій в людський капітал можуть свідчити дані про розподіл населення за рівнем середньодушових загальних доходів та доходів нижчих прожиткового мінімуму, розмір прожиткового мінімуму [40]. Приведені статистичні показники демонструють, що у 2011 р. 5,2 % населення отримували середньомісячний дохід нижчий прожиткового мінімуму, 45,4 % населення отримували середньомісячний дохід у межах 840 – 1560 грн., 20 % отримували дохід у межах 1560,1-1920 і 29,4 % – дохід вищий 1920 грн. (рис. 2.13)

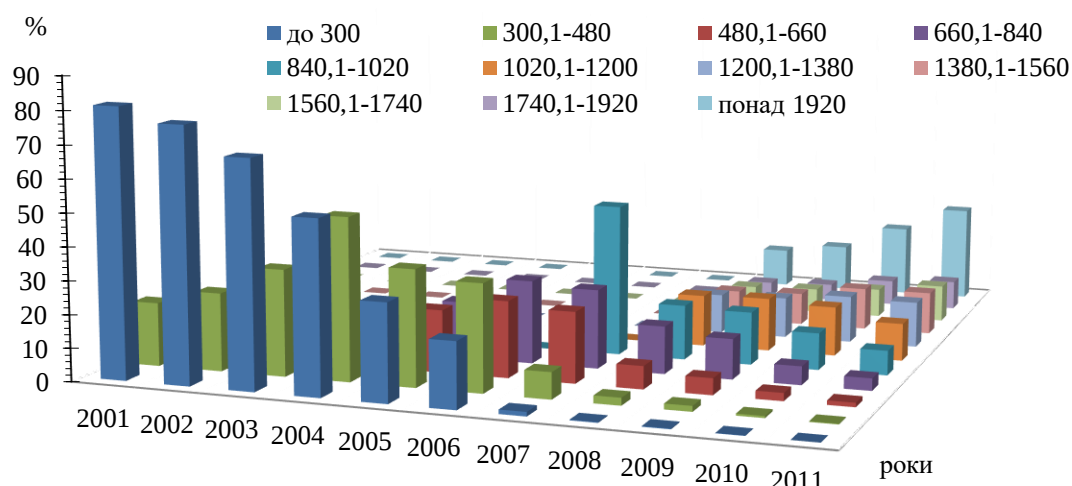


Рис. 2.13. Динаміка диференціації життєвого рівня населення [40]

Водночас, сукупні ресурси у розрахунку на одне домогосподарство в середньому за місяць у 2010 р. становили 3841,7 грн., а сукупні витрати – 3456,0 грн., з яких 90,2 % – сукупні споживчі витрати, з них 51,3 % на продукти харчування та безалкогольні напої, 3,4 % на алкогольні напої та тютюнові вироби і 35,5 % – непродовольчі товари та послуги; і 9,8 % на неспоживчі сукупні витрати, з яких 8,0 % – оплата житла та комунальних послуг [175].

Отже, можна зробити висновок, що майже весь місячний дохід витрачається на забезпечення поточних потреб, що негативно впливає на примноження людського капіталу, стримує економічний розвиток, інвестиційну привабливість та конкурентоспроможність національної економіки в результаті низького рівня доходів населення та стриманого споживання.

На даному етапі дослідження можемо зробити висновок, що роль приватних інвестицій у розвиток людського капіталу незначна, оскільки вони формуються на

основі доходів, а соціальні допомоги та трансферти хоч і складають значну частину доходу населення, однак не вирішують проблему інвестування, отже підтверджується припущення, що заробітна плата у промислових галузях не стимулює індивідів до збільшення обсягів інвестицій у розвиток та відтворення людського капіталу, водночас, у галузях інформаційного суспільства спостерігається протилежна ситуація – вмотивованість особи здійснювати інвестиції з метою отримання у майбутньому вищого доходу та соціального статусу. Про поступове зростання ролі приватних інвестицій в людський капітал над державними інвестиціями та інвестиціями підприємств свідчить збільшення платних послуг в основних сферах формування та відтворення людського капіталу: освіті, охороні здоров'я, культурі і спорті. Сьогодні спостерігається комерціалізація вище зазначених галузей, що сприяє зменшенню державних інвестицій і водночас посиленню функцій регулювання і контролю. Державні інвестиції повинні забезпечувати раціональне формування людського капіталу соціально-незахищених верств населення (інвалідів, сиріт, багатодітних матерів тощо). Здійснюючи контроль та перерозподіл інвестицій в людський капітал, держава сприяє формуванню передумов переходу до інформаційного суспільства.

На основі проведеного дослідження системи відтворення людського капіталу та визначення мотиваційних чинників, що впливають на обсяги інвестицій, необхідно визначити ефективність застосування людського капіталу як на рівні держави, так і на рівні суб'єктів господарювання, яка може бути виражена у зростанні обсягів ВВП чи реалізації продукції на основі ефективного використання специфічного людського капіталу. Дослідження залежності зростання обсягів масштабів виробництва від людського потенціалу частково відображає Індекс людського розвитку, де високому рівню ВВП відповідає високе значення індексу. Водночас, у [115] знаходимо аргументи підтвердження гіпотези щодо залежності конкурентоспроможності людського капіталу від масштабів економічного розвитку, що виявляється у тісноті зв'язку між індексом розвитку людського потенціалу та обсягом ВВП, який становить $R=0,71$ та тісноті зв'язку між ВВП та паритетом купівельної спроможності, який становить $R=0,817$. Істотність зв'язків

пояснюється потенціалом споживання людського капіталу, що виступає активом національної економіки, оскільки визначає її масштаби, інвестиційну віддачу, спроможність країни забезпечити високий статус на світовому ринку, тобто показники масштабів економічного розвитку відображають обсяги спожитих товарів і послуг, а їх зв'язок з людським капіталом характеризується структурою споживання та визначення впливу зростання витрат домогосподарств на економічний розвиток та виникнення мультиплікативних ефектів.

Крім визначення впливу доходів та структури споживання населення на масштаби економічного зростання необхідно визначити ефективність використання людського капіталу на рівні держави на основі визначення впливу державних інвестицій в людський капітал на приріст ВВП. У зв'язку із традиційним трактуванням витратності вкладень в людський капітал в межах індустріального суспільства, державні інвестиції та ефекти практично не можливо оцінити. Незважаючи на це ефекти від інвестицій в людський капітал на рівні країни можуть носити прямий та непрямий характер. Непрямі ефекти проявляються у інтенсивному відтворенні, зростанні соціальної мобільності та культури, зниженні криміногенної ситуації тощо. Прямі – у зростанні обсягів споживання в результаті збільшення продуктивності праці на основі інтенсивних та екстенсивних чинників, зростанні масштабів економіки та конкурентоспроможності на світових ринках, можливості залучити більше інвестицій тощо. Тому необхідно переосмислити роль фінансування соціального сектора, зокрема державних інвестицій у формування, нагромадження та збереження людського капіталу у забезпеченні переходу від індустріального розвитку національної економіки до інформаційного суспільства. У вітчизняній практиці були спроби обґрунтування впливу людського капіталу на економічне зростання, завдяки його включенню у виробничі функції [106; 161], однак, не зустрічаємо визначення мультиплікативного ефекту інвестицій в людський капітал на розвиток національної економіки. Беззаперечним є факт, що зростання таких інвестицій приводить до розширення кола суб'єктів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, культурних, рекреаційних, спортивних закладів, інфраструктури бізнесу тощо), до зростання конкуренції і, як

результат, до підвищення якості соціальних послуг. Як наслідок, підвищення ефективності функціонування сфери соціальних послуг сприяє зростанню та нагромадженню якісних характеристик національного людського капіталу, що викликає ріст продуктивності праці та ВВП. Частина приросту ВВП знову направляється у соціальну сферу у формі державних інвестицій у формування та розвиток людського потенціалу, мультиплікативний ефект яких полягає у тому, що приріст таких інвестицій викликає ріст величини ВВП на більшу величину, ніж самі інвестиції. Отже, інвестиції в людський капітал впливають та зростання масштабів економічного розвитку на основі зростання споживання товарів та послуг, а отже, посилюють можливість досягнення прямих та непрямих ефектів. Для розрахунку мультиплікативного ефекту державних інвестицій необхідно скористатися формулами 1.13, та 1.14 та статистичними даними (Додаток Е, табл. Е.1), результати представлені у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Визначення мультиплікативного ефекту державних інвестицій в людський капітал

Показник	Рік					
	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Приріст ВВП, Δ ВВП, млн грн	102701	176578	227325	-34711	169224	234031
Сукупні інвестиції держави в розвиток ЛК Cid_{LK} , млн грн	57851,1	76739	102435	111669	136097	196417,2
Інвестиції в основний капітал Iok , млн грн	125254	188486	233081	151777	150667	209130
$Cid_{LK} + Iok$, млн грн	183105,1	265225	335516,4	263445,7	286763,8	405547,2
Коефіцієнт державних інвестицій $K\partial i$	0,32	0,29	0,31	0,42	0,47	0,48
Мультиплікативний ефект державних інвестицій в ЛК, E_m	0,18	0,19	0,21	—	0,28	0,28

Мультиплікаційний ефект у 2006 р. склав 0,18, а в 2010-2011 рр. зріс до 0,28, це вказує, що кожна гривня вкладених інвестицій додатково приносить приблизно

28 копійок. Якщо врахувати, що обсяг загальних державних інвестицій в людський капітал у 2011 р. склав 196417,2 млн. грн., то абсолютний ефект становив 54996,8 млн. грн., що в структурі загального приросту ВВП склало 24 % майже вдвічі більше, ніж у 2008 р. (0,13 %).

Незважаючи на від'ємний характер приросту ВВП у 2009 р. у зв'язку із посиленням наслідків світової фінансово-економічної кризи, скороченням обсягів виробництва, торгівлі та фінансових операцій, загальні державні інвестиції в людський капітал мали позитивну динаміку, водночас, відбулося значне скорочення інвестицій в основний капітал, що також спричинило істотне зниження мультиплікативного ефекту таких інвестицій.

Ефективність застосування людського капіталу суб'єктами господарювання проявляється у зростанні продуктивності та ефективності виробництва, а тому витрати, що спрямовуються на розвиток персоналу розглядаються як інвестиції в результаті забезпечення досягнення бажаних ефектів. В економічній літературі знаходимо приклади визначення ефективності застосування специфічного людського капіталу на основі здійснення інвестицій в охорону здоров'я чи освіти. Так, у [201] на основі проведеного дослідження, встановлено втрати людино-годин, а отже недоотриманий прибуток підприємством на рік в результаті захворюваності персоналу у зимовий період. На основі здійснення інвестицій в потенціал здоров'я, зокрема, проведення щеплень, відбулося скорочення втрачених людино-годин, а отже, зріс економічний ефект. За результатами розрахунків ефективності проведення щеплень працівникам підприємства встановлено, що інвестиції на охорону здоров'я персоналу дали змогу отримати у 2004-2006 рр. додаткового прибутку на 49,8 тис. грн., а кожна інвестована гривня дала від 13,3 до 24,5 грн. прибутку.

Дослідження оцінки впливу інвестицій в людський капітал на результати діяльності підприємства проведено у [76, с. 272], де запропоновано визначити вплив результативності праці на показники діяльності підприємства на основі визначення рентабельності інвестицій в людський капітал, продуктивності праці та заробітної плати одного працівника за умови, що індекси останніх не повинні

перевищувати 100 %. За такої умови логічним виглядає висновок, що результати використання персоналу повинні зростати швидшими темпами ніж витрати на нього, основними з яких є заробітна плата, водночас, зростання рентабельності інвестицій в людський капітал, що характеризує ефективність інвестування та є кінцевим результуючим показником повинна зростати вищими темпами, ніж продуктивність праці та заробітна плата. Як наслідок, дотримання підприємством зазначеної умови забезпечить вимоги розширеного відтворення, досягнення кінцевих результатів діяльності та очікуваного рівня рентабельності здійснених інвестицій в людський капітал [76, с. 279].

На основі проведеного аналізу системи відтворення та ефективності застосування людського капіталу можна зробити висновок, що наявна інфраструктура знаходиться у задовільному стані, оскільки характеризується директивною формою управління, недостатніми обсягами фінансування, що може призвести до формування людського потенціалу з низьким рівнем віддачі на інвестовані кошти в результаті неможливості його конвертації на ринку праці. Водночас, висунуте припущення про залежність обсягів інвестицій у систему відтворення від мотиваційних чинників особи чи домогосподарства знайшли своє підтвердження у аналізі розмірів середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності та позитивній динаміці розвитку ВНЗ, зростання чисельності студентів, що бажають навчатись за спеціальностями, характерними для інформаційного суспільства з метою задоволення у майбутньому матеріальних та статусних мотивів. Зазначені чинники вказують на відхід від індустріальної економіки та поступовий перехід до інформаційного суспільства, що забезпечить можливості капіталізації людського потенціалу. На основі проведених розрахунків визначення мультиплікативного ефекту державних інвестицій в людський капітал було встановлено їх позитивний вплив на зростання ВВП, досягнення прямих та непрямих ефектів. З метою здійснення комплексного аналізу необхідності інвестування в людський капітал актуальності набуває дослідження системних соціально-економічних змін в економіці як чинників формування людського капіталу.

2.4. Системні соціально-економічні чинники формування та розвитку людського капіталу

Сучасна економіка характеризується динамічним розвитком, ускладненням господарських відносин, виникненням нових форм організації та методів управління, підвищеною роллю людського чинника у економічному зростанні. Глобалізація господарських процесів, сприяє поширенню знань та інформації у світовому масштабі і, як наслідок, зменшенню розриву в технологічному розвитку між країнами.

Розвиток інноваційних технологій та перебудова соціальних структур під впливом інформаційного суспільства створює передумови для зміни відносин власності, вартості, товарно-грошових відносин; зростання ролі людського капіталу з високими якісними характеристиками. Основними рисами інформаційного суспільства є створення глобального інформаційного простору, що здатен забезпечити нову якість життя, збільшення ваги інформаційно-комунікаційних технологій та на їх основі продуктів і послуг у виробництві ВВП; поява якісно нових інформаційно-комунікаційних технологій, що здатні забезпечити доступ до національних та світових інформаційних ресурсів, сприятимуть подоланню інформаційної нерівності шляхом задоволення потреб населення в інформаційних продуктах та послугах. В інформаційному суспільстві значення трудових ресурсів актуалізується і вони розглядаються виключно з позиції людського капіталу, що в процесі реалізації створює додаткову вартість. Аналізуючи сучасний стан розвитку України, можна зробити висновок, що в країні переважає індустріальний спосіб виробництва, однак, необхідно відмітити, що паралельно з розвитком індустріальної економіки відбувається інтенсивна інформатизація всіх сфер життя, внаслідок чого новітні інформаційні технології перетворюються у чинник соціально-економічного та духовно-інтелектуального розвитку суспільства, що висуває нові вимоги до якості людського капіталу. Перехід України до інформаційного суспільства пов'язаний з певними передумовами:

– по-перше, з необхідністю підвищення економічного розвитку та недопущення ще більшого відставання від економічно розвинутих країн, що вже знаходяться на вищій стадії суспільних відносин і характеризуються переходом до економіки знань;

– по-друге, із зростанням конкуренції на світових ринках та необхідністю підвищення конкурентоздатності національних товарів на основі зниження їх матеріало- та енергомісткості, покращання якості, застосування новітніх технологій та техніки, що значно знижують собівартість продукції.

Очевидно, що зазначені передумови є актуальними та взаємопов'язаними, оскільки в межах внутрішніх ресурсів національної економіки важко здійснити перехід до інформаційного суспільства, то ключовим чинником, що може його забезпечити виступає загострення конкуренції у глобальних масштабах та необхідність конкурувати з іншими економіками не просто за економічні ресурси, а за домінуючу роль, яка традиційно виражається економічним потенціалом, масштабами економічного розвитку та часткою країни у світовому виробництві. За таких умов людський капітал виступає активом національної економіки, що в умовах конкуренції країни за домінуючу роль визначається на основі обсягів споживання, що провокують виникнення мультиплікативних ефектів, внаслідок чого формують масштаби споживання, а отже економічного розвитку, що відображається у підвищенні конкурентоздатності на світовому ринку.

У умовах глобалізації людський капітал, а особливого його інтелектуальний потенціал виступає базисом для інноваційної економіки та впливає на рівень конкурентоспроможності країни. Перехід на наукомісткі та високотехнологічні види виробництва сприяє прискореному накопиченню інтелектуального капіталу, перетворюючи його у головну виробничу силу. Про невизначеність стратегії інформаційно-інноваційного розвитку України свідчать оцінки світового рейтингу національних економік, який щорічно публікується Всесвітнім економічним форумом (ВЕФ). Результати цього дослідження представлені у «The Global Competitiveness Report. World Economic Forum 2011-2012». Згідно із даними Звіту 2011 р. Україна піднялася на 7 позицій і зайняла 82 місце за індексом глобальної

конкурентоспроможності (ІГК), країни лідери – Швейцарія, Сінгапур, Швеція, Фінляндія, США та ін. (табл. 2.15) [228].

Таблиця 2.15

Рейтинг країн за складовими ІГК у 2011 р. (місце серед 142 країн)

Рейтинг	Країна	ІГК	ВВП на душу населення, дол. США	Макроекономічна стабільність	Охорона здоров'я та початкова освіта	Вища освіта і професійна підготовка	Ефективність ринку праці	Оснащення новими технологіями
1.	Швейцарія	5,74	67246	7	8	2	1	1
2.	Швеція	5,63	48875	13	18	2	25	2
3.	Сінгапур	5,61	43117	9	3	4	2	10
4.	Фінляндія	5,47	44489	20	1	1	15	12
5.	США	5,43	47284	90	42	13	4	20
6.	Німеччина	5,41	40631	30	23	7	64	14
7.	Нідерланди	5,41	47172	36	7	8	23	5
8.	Японія	5,40	42820	113	9	19	12	25
9.	Данія	5,40	56147	31	28	6	6	4
82.	Україна	4,00	3000	112	74	51	61	82

Характерною особливістю країн-лідерів за ІГК є домінування в структурі економіки значної частки інтелектуальної та високотехнологічної праці, що є ознакою високого конкурентоспроможного людського капіталу.

У цьому контексті необхідно виділити групу Скандинавських країн, що характеризуються високими показниками розвитку інформаційного суспільства та поступовим переходом до економіки знань на основі людського капіталу. Досвід Фінляндії у побудові інформаційної економіки заслуговує уваги, оскільки країна здійснила ряд реформ щодо прискореного розвитку комп'ютерної інфраструктури, засвоєння інформаційних технологій дітьми та молоддю, модернізації системи вищої та професійної освіти тощо [212]. Рейтинг України за основними складовими є досить низьким, що свідчить про неефективність управління економікою і сконцентрованість на вирішенні поточних проблем, зростання відмежування фундаментальної науки від освіти, а освіти від економічної практики, втрату у суспільства інтересу до нових знань, інновацій та інформації.

Така ситуація вимагає впровадження дієвих механізмів нарощення людського капіталу, на основі інтелектуалізації праці та стимулювання технологічного та інноваційного розвитку, що забезпечать перехід до інформаційного суспільства.

Іншим аспектом, що впливає на людський капітал у умовах розвитку інформаційного суспільства є макроекономічна стабільність та інвестиційна політика. Показники макроекономічної стабільності у 2011 р. в Україні низькі, про що свідчить 112 місце із 142. Така макроекономічна ситуація є незадовільною і впливає з неефективності індустріальної системи, що зазнала негативного впливу світової фінансово-економічної кризи і проявила низький рівень конкурентоспроможності. З метою подолання зазначених наслідків необхідно провести ряд невідкладних економічних реформ, які б стимулювали розвиток реального сектору економіки та сфери послуг за рахунок модернізації, впровадження інноваційних розробок та досліджень, розширення виробництва, впровадження системи постійного підвищення кваліфікації, інтелектуалізації праці. Стабільність макроекономічного середовища та прозора законодавча база створюють умови для збільшення обсягу інвестицій як в економіку, так і людський капітал, створюють передумови для переходу до інформаційного суспільства. Водночас, в умовах розвитку останнього руйнується основа індустріального суспільства, що складається із робітників та службовців, що виконують звичні функції і актуалізується роль високоосвічених, креативних спеціалістів з високим інтелектуальним потенціалом, що здатні контролювати значні ресурси як в національних, так і світових масштабах, тобто перехід від індустріального суспільства до інформаційного став переломним моментом у визначенні ролі людського капіталу в економічній діяльності, його розуміння як активу, а не трудового ресурсу, що сприяє розвитку бізнесу, підвищенню рівня конкурентоспроможності країни на світових ринках, посиленню значення особи у системі соціальних, економічних, інноваційних, інвестиційних процесів. Актуалізується значення системи відтворення людського капіталу, освіти та

охорони здоров'я, що здатні забезпечити його формування, розвиток та підвищення ефективності використання.

З метою переходу України до інформаційного суспільства, недопущення інформаційної ізоляції та ще більшого відставання від економічно розвинутих країн було прийнято низку законодавчих актів: ЗУ «Про Концепцію Національної програми інформатизації»; «Про Національну програму інформатизації»; «Про основні засади розвитку інформаційного суспільства України на 2007–2015 роки»; «Про електронні документи та електронний документообіг»; «Про електронний цифровий підпис»; «Про захист персональних даних», які спрямовані на прискорення розробки та впровадження новітніх конкурентоспроможних інформаційно-комунікаційних технологій в економіку та сфери суспільного життя, підвищення рівня комп'ютерної та інформаційної грамотності населення, розвиток інформаційної інфраструктури, її узгодженість з світовою, створення загальнодержавних інформаційних систем, в першу чергу в сферах охорони здоров'я, освіти, науки, культури з метою покращання їх роботи та забезпечення доступу населення до необхідних інформаційних ресурсів.

Незважаючи на проведені інституційні заходи слід констатувати, що рівень розвитку інформаційного суспільства в Україні знаходиться на початковій стадії, про що свідчить структура економіки, за показниками розподілу галузей у виробництві ВВП та структурою зайнятості населення у індустріальних та інформаційних секторах. Проведений у попередніх розділах аналіз засвідчив поступове зміщення рівня зайнятості населення у галузі, притаманні розвитку інформаційного суспільства, водночас, зарано говорити про його ефективне функціонування.

Про скорочення темпів зростання індустріальних галузей свідчать дані (Додаток Ж, табл. Ж.2), згідно з якими темпи зростання добувної промисловості у відношенні 2010 р. до 2001 р. становили 4,98 %, переробної – 4,56 %, будівництва – 5,35 % (рис. 2.14).

В той час коли темпи зростання галузей, що традиційно відносяться до інформаційного суспільства дещо вищі, наприклад, діяльності транспорту і зв'язку

– 5,07 %, освіти – 6,80 %, охорони здоров'я – 6,49 %, інших видів економічної діяльності, до якої відносяться фінансова діяльність, операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям, державне управління – 8,17 % за аналогічний період. Зазначена динаміка вказує на поступове посилення ролі невиробничого сектора, що зростає швидшими темпами порівняно із традиційними галузями.

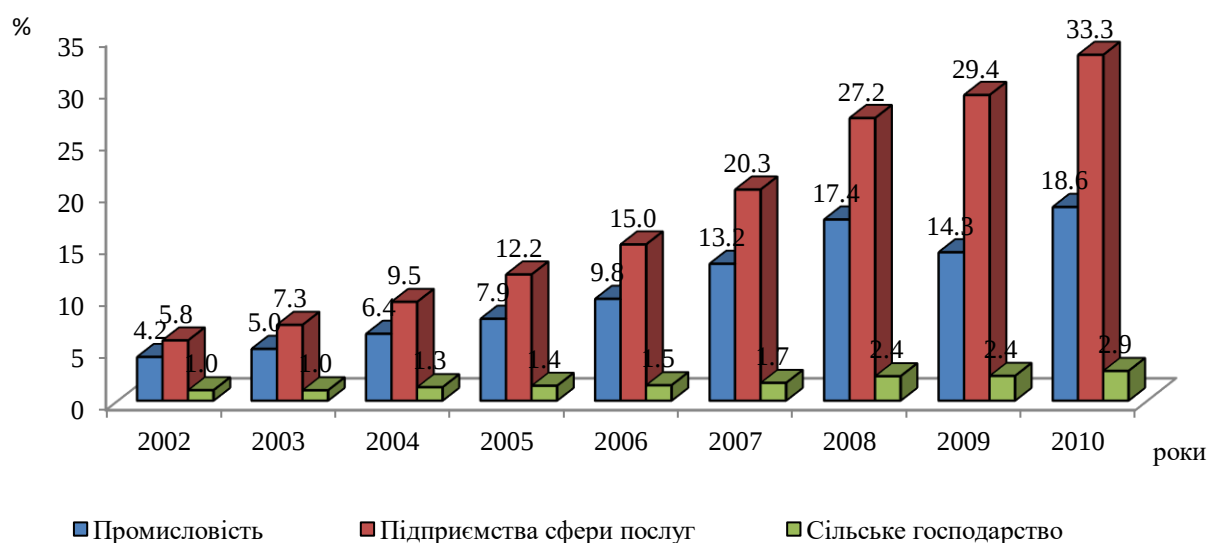


Рис. 2.14. Динаміка розвитку основних галузей економіки

Водночас, необхідно зазначити, що у структурі виробництва ВВП найбільша частка належить галузям індустріального суспільства, незважаючи на це, частка галузей інформаційного суспільства характеризується поступовим нарощенням (Додаток Ж., табл. Ж.1, рис. 2.15).

Загалом частка промислових секторів у структурі виробництва ВВП в Україні у 2010 р. становила 45,2 %, з яких 32,2 % належить переробній промисловості, 4,8 % - добувній промисловості, 4,7 % - виробництву та розподіленню електроенергії, газу та води. Частка невиробничих секторів у структурі ВВП склала 41,8 %, що вказує на факт превілеювання індустріальної економіки. Водночас, на даному етапі дослідження можна зробити висновок про поступове зростання секторів інформаційної економіки у структурі обсягів ВВП.

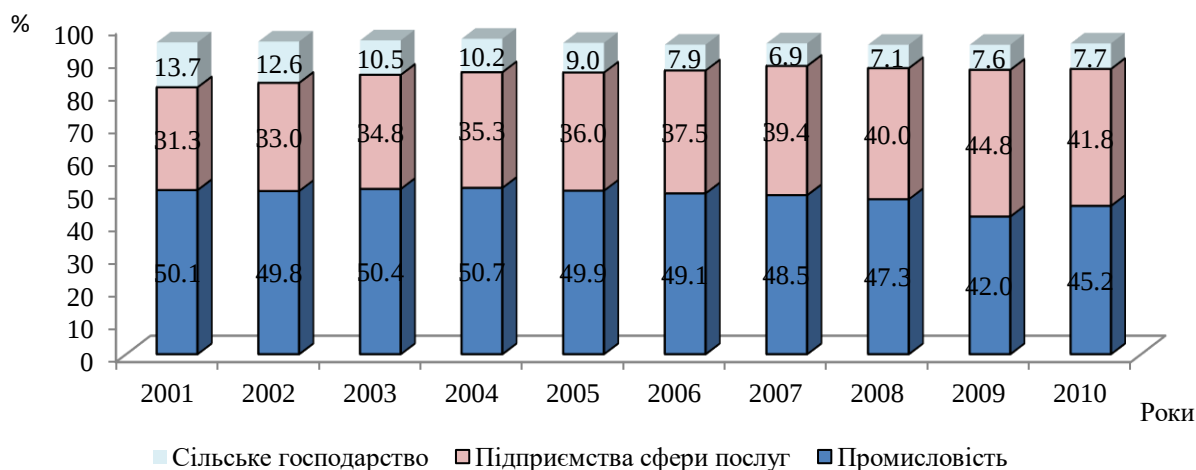


Рис. 2.15. Динаміка частки галузей у виробництві ВВП

Так, фінансова діяльність, операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям, державне управління складають 16,7 % ВВП, в той час, коли у 2001 р. зазначений показник становив лише 10,1 %, а діяльність транспорту та зв'язку – 8,6 %.

Про початок реіндустріалізації і відповідно створення передумов переходу до інформаційного суспільства свідчать структурні зміни, що вказують на підвищення ефективності індустріальних секторів в результаті їх переважання у виробництві ВВП за умов зміщення зайнятості до інформаційних секторів (Додаток Ж., табл. Ж.3).

Аналіз вказує, що чисельність зайнятих у промисловості з 2000 р. до 2010 р. скоротилася на 1136,8 тис. осіб або на 25 %, у будівництві зросла на 39,4 тис. осіб або на 4 %. Аргументом на підтвердження висунутої гіпотези щодо початку реіндустріалізації та назрівання передумов переходу до інформаційного суспільства свідчить зростання чисельності зайнятих з 2000-2010 рр. у фінансовій діяльності на 166,7 тис. осіб або у 2 рази, операціях з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям – на 337 тис. осіб або у 1,4 рази, освіти – на 78,6 тис осіб або на 5 %. Зазначені показники підтверджують зроблені у попередніх розділах висновки щодо скорочення попиту серед населення на робітничі професії у зв'язку із їх низькою оплатою праці та невисокими шансами реалізації в умовах скорочення зайнятості у промислових секторах; та зростання

попиту на вищу освіту у зв'язку із вищими шансами реалізації, можливістю отримати вищий соціальний статус в результаті структурних змін в економіці, що приводять до перерозподілу частини виробленої продукції чи послуг окремими галузями у структурі ВВП. Структура зайнятості населення виступає важливим критерієм, що визначає перехід суспільства до постіндустріальної чи інформаційної стадії розвитку. Станом на 2010 р. в Україні 59,02 % населення було зайнято у сфері послуг або на 11,2 % більше, ніж у 2000 р., що свідчить про структурну перебудову в економіці та зміщення зайнятості до невиробничої сфери. Незважаючи на це, не можемо констатувати перехід до інформаційного суспільства, ознакою якого є чисельність населення, зайнятого у сфері інформаційно-інтелектуальних послуг більше 50 % від загальної кількості зайнятих, в Україні зазначений показник у 2010 р. становив 22,3 % зайнятих.

Чинником, що характеризує розвиток інформаційного суспільства є рівень інформатизації населення та суб'єктів господарювання. Незважаючи на те, що витрати суб'єктів господарювання на інформатизацію та технології щорічно зростають, їх використання є незначним порівняно із іншими країнами, що свідчить про неготовність національної економіки до переходу до інформаційного суспільства (Додаток 3, табл. 3.3, рис. 2.16).

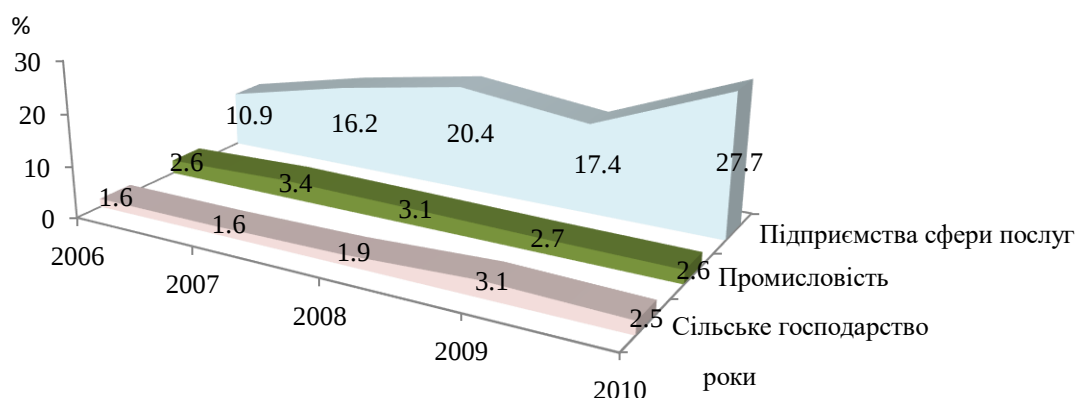


Рис. 2.16. Динаміка витрат на інформатизацію за видами економічної діяльності

Найбільші темпи інформатизації за останні 5 років відбулися у галузях охорони здоров'я та надання соціальної допомоги у 9,2 у 2010 р. порівняно із

2005 р., надання комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту – у 4,9 рази, операцій з нерухомим майном, орендою, інжинірингом та надання послуг підприємцям – 3,4 рази, діяльності готелів та ресторанів – 2,9 рази, фінансовій діяльності – 2,2 рази за аналогічний період.

Стрімке зростання темпів інформатизації вказує на посилення ролі інформаційних технологій та на їх основі зростання обчислювальної техніки і програмного забезпечення у всіх галузях економічної діяльності, а отже про необхідність спеціалістів з відповідними знаннями щодо її впровадження та застосування. Така ситуація висуває підвищені вимоги до якості людського капіталу з метою забезпечення його швидкої освітньої та інформаційної мобільності.

Про рівень розвитку інформаційного суспільства серед суб'єктів господарювання свідчить наявність комп'ютерної техніки та доступу до мережі Інтернет. Так, за даними статистичного обстеження стану існуючого парку обчислювальної техніки на 471,5 тис. підприємств та організацій України у 2010 р. 31,3 % мали доступ до мережі Інтернет, серед них найбільше малих підприємств 74,8 %, середніх 23,7 % та великих 1,2 %. Кількість підприємств, що мали на своєму балансі ЕОМ у 2010 р. зросла на 2,5 %. Серед загальної кількості суб'єктів господарювання, що звітували у 2010 р. (324693 підприємства) 101585 мали доступ до мережі Інтернет, з них найбільше 22742 підприємства торгівлі, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, 17088 – підприємства, що здійснюють операції з нерухомим майном, орендою, інжинірингом та наданням послуг підприємцям, 13059 – підприємства переробної промисловості. Найменший доступ до мережі Інтернет мали підприємства рибальства – 66, добувної промисловості – 545, виробництва та розподілення електроенергії, газу та води – 1253 [119, с. 44]. Таким чином, найшвидший розвиток інформатизації, а отже, виникнення передумов переходу до інформаційного суспільства відбувається в секторах, що традиційно до нього відносяться і особливо виникнення нових видів економічної діяльності, зокрема електронної торгівлі та навчання, що забезпечує вільний доступ населення до необхідних інформаційних

ресурсів, створює передумови для підвищення інформаційної та освітньої мобільності, підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. Розвиток новітніх технологій висуває підвищенні вимоги до якості людського капіталу інформаційного суспільства, особливо спеціалістів у сфері ІТ-технологій, змінює структуру ринку праці посилюючи попит на них. Така ситуація вимагає узгодженості ринку праці із системою освіти, для недопущення дефіциту необхідних спеціалістів, забезпечення високої якості професійної підготовки та рівня кваліфікації вимогам роботодавців.

Незважаючи на зростання технічної оснащеності вітчизняних підприємств, слід констатувати, що більшість з них розвивається на індустріальній основі, на що вказує низький рівень використання інформаційних технологій та продуктів для забезпечення господарської діяльності. Використання програмних продуктів полягає в експлуатації операційних систем, графічних редакторів, офісних пакетів, бухгалтерських програм. Слід зауважити, що на більшості підприємств використання таких програмних продуктів вирішує завдання бухгалтерського обліку та діловодства. Найбільш популярними програмними продуктами, що впроваджуються на підприємствах є 1С, Галактика, Бест, Парус. Водночас, лише незначна частина суб'єктів господарювання, більшою мірою малі підприємства, комп'ютерні фірми та банківські установи характеризуються інформатизацією та автоматизацією виробничого процесу та процесу керування підприємством чи установою. Основною причиною, що провокує низький рівень використання програмних продуктів для інформатизації господарської діяльності підприємств є висока вартість західних інформаційних систем, невідповідність їх менеджменту умовам перехідних систем, технологічні, технічні, психологічні та мовні труднощі адаптації програмних продуктів та технологій. За результатами дослідження [203] встановлено, що близько 15 % підприємств характеризуються високим рівнем інформатизації; 75 % – початковим рівнем, що передбачає комп'ютеризацію бухгалтерського обліку, діловодства та інформаційно-довідкових баз даних; 10 % – не використовують комп'ютерну техніку. Зазначені дані виступають аргументом на підтвердження гіпотези про розвиток більшості вітчизняних суб'єктів

господарювання на індустріальній основі та неготовність переходу до інформаційного суспільства.

Відміна ситуація склалася серед домогосподарств, яка свідчить про зростання обсягів інформатизації та готовність населення до використання інформаційних технологій, а отже переходу до інформаційного суспільства. Так, за чисельністю Інтернет-користувачів станом на 2011 р. Україна займає 9 місце в Європі, лідерами є Німеччина – 65100 тис. осіб, Росія – 60000 тис. осіб, Великобританія – 51400 тис. осіб, Франція – 45200 тис. осіб [49, с. 27]. У переважній більшості країн кількість комп'ютерів щорічно зростає, однак, найвищі темпи комп'ютеризації та доступу до мережі Інтернет у 2010 р. спостерігалися у Ісландії 95,6 Інтернет-користувачів на 100 осіб, Норвегії 93,3, Нідерландах – 90,7 та Швеції – 90,0. Чисельність Інтернет-користувачів в Україні теж щорічно зростає, так у 2010 р. відбулося збільшення порівняно із 2009 р. на 3321574 чол. (рис. 2.17) [219].

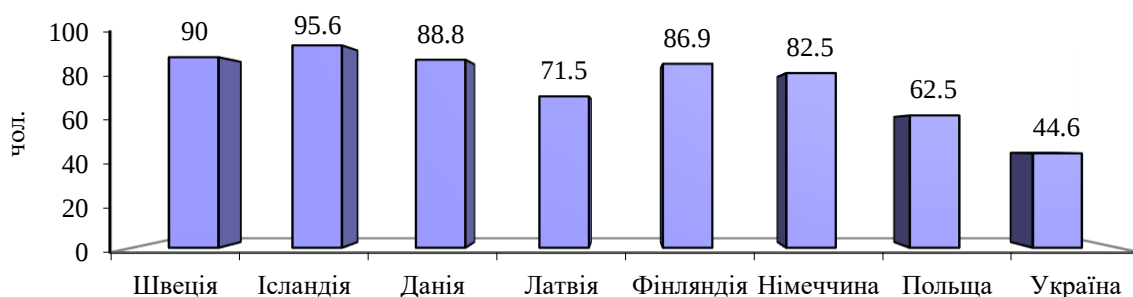


Рис. 2.17. Кількість персональних комп'ютерів та чисельність користувачів Інтернет на 100 осіб в країнах світу 2010 р. [219]

Відповідно до [49, с. 28] чисельність Інтернет-користувачів в Україні за результатами дослідження Київського міжнародного інституту соціології КМІС складає 11400 тис. осіб, за результатами компанії InMind Центрально-Європейської дослідницької мережі Factum Group – 13900 тис. осіб, за результатами Міжнародного союзу електрозв'язку ITU – 15300 тис. осіб. Однак, позитивні зміни в комп'ютеризації та інформатизації в Україні ще не свідчать про істотні зрушення в матеріально-технічному забезпеченні інформаційної сфери. Зокрема за даними дослідження КМІС 34,6 % опитаних відчувають технічні бар'єри у доступі до

Інтернет, з яких у 26,9 % опитаних відсутній доступ до комп'ютера, а у 7,7% – технічна можливість підключення до Інтернет. Чисельність користувачів Інтернет знаходиться у лінійній залежності від рівня освіти, так, 41 % складають особи з вищою освітою, 37,4 % – з неповною вищою та середньою спеціальною освітою, 20,7 % – особи з повною загальною середньою освітою, 0,8 % – особи з неповною середньою освітою [49, с. 28]. Тобто, можемо констатувати невідповідність системи освіти та рівня технічного забезпечення вимогам розвитку інформаційного суспільства, що спричиняє зниження конкурентоспроможності людського капіталу. З метою подолання зазначеної невідповідності необхідно вжити ряд заходів, зокрема: забезпечити підключення до Інтернет навчальних закладів, лікувально-оздоровчих, наукових, культурних закладів; внести зміни до програм навчальних закладів відповідно до вимог інформаційного суспільства; забезпечити доступ населення до інформаційно-комунікаційних технологій та усунути технічні бар'єри.

Зазначені зміни сприятимуть становленню та розвитку інформаційного суспільства, підвищенню рівня конкурентоспроможності людського капіталу на основі покращання його якісних характеристик, що відповідають потребам ринку праці та вимогам роботодавців, а отже забезпечать високу віддачу здійснених інвестицій та досягнення економічних, фінансових чи статусних ефектів.

З іншої сторони, заслуговує уваги проблема оцінки інвестиційних процесів формування, використання та відтворення людського капіталу. Відстеження тісноти зв'язку між обсягами інвестиційних ресурсів у формування людського капіталу та гіпотетичних чинників, визначення їх структури, динаміки свідчить про існування між ними високої залежності (Додаток И., табл. И.20, 26) (рис. 2.18).

На основі проведеного кореляційно-регресійного аналізу встановлено, що існує висока залежність обсягів інвестицій в людський капітал від демографічних чинників, про що свідчить тіснота зв'язку між сумарними інвестиціями та чисельністю населення; від ринкових чинників, про що свідчить тіснота зв'язку результуючого показника з показником чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості; від чинників освіти та науки – тіснота зв'язку з показниками: чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах,

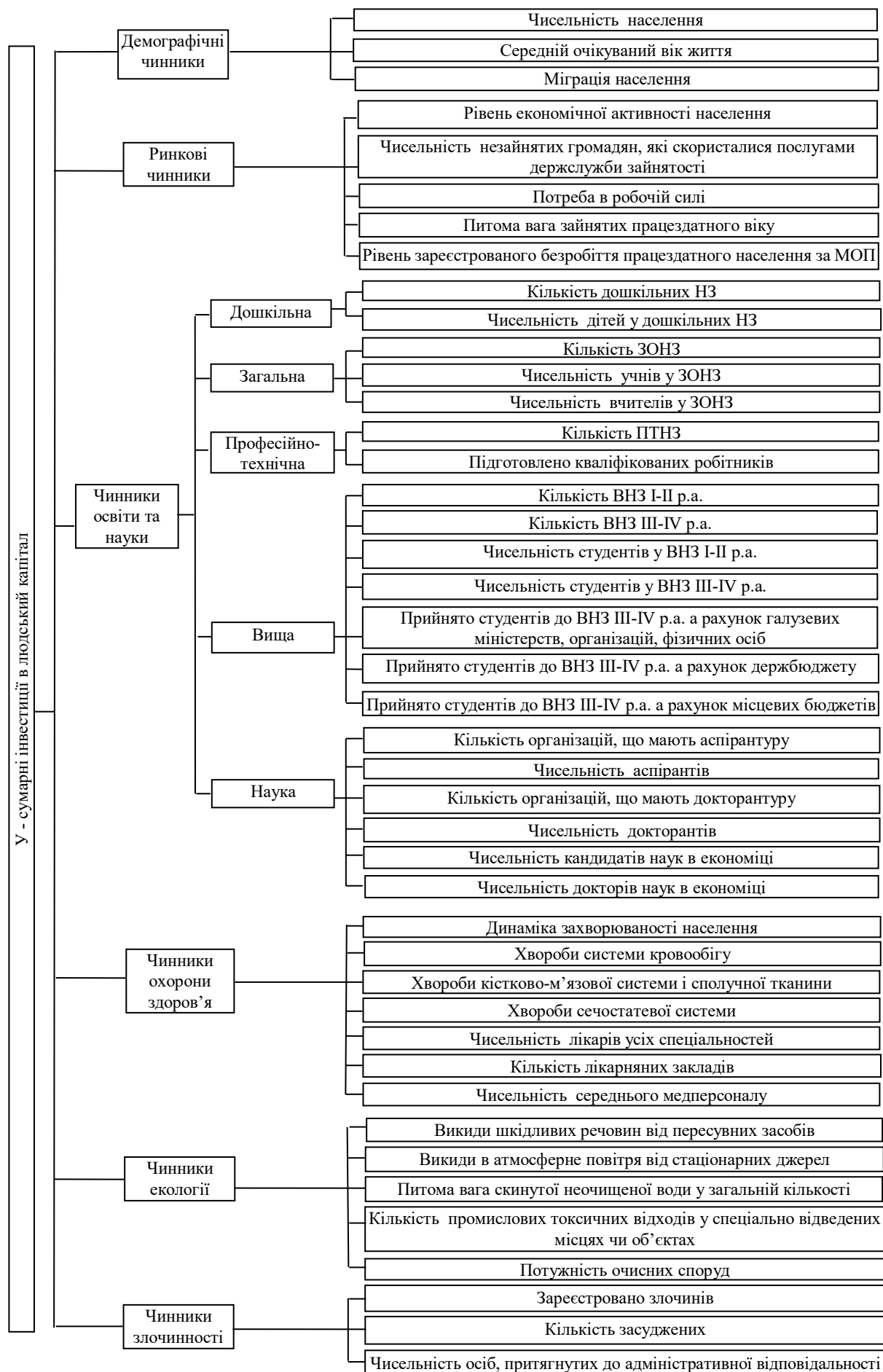


Рис. 2.18. Чинники сумарних інвестицій в людський капітал

чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, чисельність підготовлених кваліфікованих робітників, чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а., чисельність докторів наук в економіці; від чинників охорони здоров'я – тіснота зв'язку з показником чисельність середнього медичного персоналу.

Проведення регресійного аналізу дає можливість формалізувати економіко-математичну модель залежності між обсягами інвестицій в людський капітал і групами вище зазначених чинників (Додаток И, табл. И.33), тому рівняння набуває вигляду:

$$Y = 3534432,828 - 102,533 \cdot X_1 + 67,206 \cdot X_2 + 520,423 \cdot X_3 + 98,809 \cdot X_4 - 256,399 \cdot X_5 - 558,725 \cdot X_6 - 5,041 \cdot X_7 + 1114,051 \cdot X_8 \quad (2.2)$$

де Y – сумарні інвестиції в людський капітал;

X_1 – чисельність населення;

X_2 – чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості;

X_3 – чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах;

X_4 – чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах;

X_5 – чисельність підготовлених кваліфікованих робітників;

X_6 – чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а;

X_7 – чисельність докторів наук в економіці;

X_8 – чисельність середнього медичного персоналу.

Оскільки коефіцієнт детермінації для нашої моделі високий 0,999, то зв'язок між досліджуваною і залежними змінними є дуже високим. Отже, побудована модель вважається вірогідною, тому на перспективу слід відмітити, що найбільш вірогідними тенденціями є наступний розвиток чинників:

–демографічні чинники, зокрема чисельність населення характеризуватиметься тенденціями до скорочення, про достовірність прогнозу свідчить високий коефіцієнт детермінації - 0,997, за таких умов обсяги інвестицій в людський капітал можуть мати тенденції до скорочення у зв'язку із скороченням

демографічної бази, або до незначного зростання з метою нагромадження якісних характеристик в результаті зменшення конкуренції між індивідами-носіями людського капіталу за ресурси розвитку та доступ до галузей відтворення (Додаток И, рис. И.1);

– ринкові чинники – показник чисельність населення, що скористалася послугами державної служби зайнятості матиме неоднозначні тенденції в межах прогнозованого періоду, а отже, неоднозначний вплив на обсяги інвестицій в людський капітал, що може бути пов'язано з структурними змінами в економіці та вивільненням працівників, що не відповідають потребам та вимогам суб'єктів господарювання, а отже втратять людський капітал при збереженні потенціалу, що вимагатиме додаткових вкладень в отримання необхідних знань чи навиків з метою реалізації на ринку праці (Додаток И., рис. И.2);

– чинники освіти та науки: чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах найвірогідніше зростатиме, про що свідчить високий коефіцієнт детермінації 0,990, отже, можна припустити, що за таких умов обсяги інвестицій у формування людського капіталу зростатимуть у зв'язку з зростанням чисельності потенційних носіїв людського капіталу та необхідності розширення ресурсної бази його розвитку. Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах матиме тенденції до поступового скорочення, про вірогідність прогнозу свідчить високий коефіцієнт детермінації 0,997, що з однієї сторони може зменшити обсяги інвестицій в людський капітал у зв'язку із скороченням чисельності його потенційних носіїв, а отже і ресурсної бази розвитку, а з іншої – збільшити з метою покращання якості послуг системи відтворення людського капіталу. Чисельність підготовлених кваліфікованих працівників професійно-технічними закладами найвірогідніше поступово скорочуватиметься, як наслідок, обсяги інвестицій у професійну освіту теж матимуть тенденції до скорочення у зв'язку із зменшенням попиту на неї та на робітничі спеціальності на ринку праці, зростання доступності та привабливості вищої освіти. Чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а. найвірогідніше повільно скорочуватиметься, що впливає з скорочення демографічної бази та зростання за таких умов можливостей вступу до ВНЗ III-IV р.а., відповідно

неможливо однозначно оцінити вплив цієї факторної ознаки на загальні обсяги інвестування в людський капітал в результаті перерозподілу фінансових ресурсів на інші напрями освіти. Чисельність докторів наук в економіці матиме стійку тенденцію до зростання, про вірогідність свідчить коефіцієнт детермінації 0,992. За таких умов можемо припустити, що зростання зазначеного показника позитивно впливатиме на обсяги інвестицій в людський капітал, сприятиме посиленню розвитку інформаційного суспільства та назрівання передумов для переходу до економіки знань (Додаток И., рис. И.3-И.7).

– чинники охорони здоров'я – показник чисельність середнього медичного персоналу матиме тенденцію до поступового скорочення, що може бути наслідком скорочення потреби у таких спеціалістах, низького рівня оплати праці та вмотивованості (Додаток И, рис. И.8).

Враховуючи економіко-математичну модель, отриману нами на етапі аналізу, а також враховуючи тенденції розвитку ключових чинників, обсяг інвестування в людський капітал в межах прогнозованого періоду до 2016 р. може скласти у 434799,7 млн грн. або в 1,5 рази більше, ніж у 2011 р. (Додаток И, табл. И.34). Водночас, слід констатувати, що визначені чинники мають як прямий, так і обернений вплив на обсяги інвестування людського капіталу. Зокрема, чисельність населення матиме обернений вплив на зростання обсягів інвестицій в людський капітал, тобто його прогнозоване скорочення позитивно впливатиме на процеси інвестування. Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості теж матиме обернений вплив на обсяги інвестицій в людський капітал. Так, зростання зазначеного показника спричинить зменшення інвестицій, що може бути пов'язано із зменшенням фінансового забезпечення в результаті втрати робочого місця, а отже зниження можливостей для відтворення індивідуального людського капіталу і навпаки, зменшення показника сприятиме зростанню інвестицій у людський капітал, у зв'язку із забезпеченням його реалізації, а отже кращим фінансовим забезпеченням, що створює передумови для збільшення вкладень у розвиток та відтворення.

Показник чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах прямо впливає на обсяги інвестицій в людський капітал, оскільки зростання демографічної бази веде до зростання обсягів фінансування з метою ресурсного забезпечення та підвищення якості системи відтворення. Такі показники як чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, чисельність підготовлених кваліфікованих працівників та чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а., що характеризуються повільним скороченням у прогнозованому періоді мають обернений вплив на зростання обсягів інвестування у людський капітал, причиною чого може бути перехід від індустріального суспільства до інформаційного, посилення ролі ВНЗ III-IV р.а та відповідно кількості студентів в них, покращання якості послуг, та відповідно обсягів фінансування на основі зростання чисельності студентів. Прогнозоване значення зростання показника чисельності докторів наук в економіці прямо впливає на обсяги інвестування людського капіталу, оскільки зростання кількості осіб з найвищим кваліфікаційними рівнями – науковими ступенями і знаннями, сприяє підвищенню ефективності економічної системи в результаті використання та застосування провідних новітніх методів, інструментів, підходів до вирішення економічних проблем. Водночас, потужний науковий потенціал створює передумови для інтелектуалізації праці, стимулювання технологічного та інноваційного розвитку і, як наслідок, зростання ефективності економічної системи, а отже і зростання обсягів інвестицій спрямованих на розвиток людського капіталу. Показник чисельність середнього медичного персоналу у прогнозованому періоді, що характеризується тенденцією до скорочення, знаходиться в оберненій залежності до обсягів інвестицій в людський капітал. Це може свідчити, що зменшення у майбутньому зазначених спеціалістів у зв'язку з невисоким рівнем кваліфікації, оплати праці та вмотивованості, спричинить посилення необхідності у спеціалістах вищої кваліфікації, підвищенні якості медичного забезпечення на основі впровадження автоматизованих систем діагностики з метою перепрофілювання системи охорони здоров'я з лікування на профілактику захворюваності, що вимагатиме збільшення фінансування за вказаними напрямками.

Дослідження системних соціально-економічних змін в економіці та їх вплив на формування людського капіталу показало, що на сучасному етапі розвитку в країні переважає індустріальне суспільство, критеріями якого виступають обсяги виробництва ВВП за видами економічної діяльності та зайнятість населення у секторах економіки. Водночас, необхідно зазначити, що незважаючи на переважання індустріальних галузей, за останню декаду галузі невиробничого сектору та рівень зайнятості у них розвивалися швидшими темпами, що може свідчити на користь розвитку інформаційного суспільства. Про актуалізацію останнього свідчить аналіз рівня інформатизації населення та його готовність до використання інформаційно-комунікаційних технологій. Водночас, значно нижчими темпами відбувається становлення інформаційного суспільства на рівні суб'єктів господарювання, про що свідчить низький рівень використання спеціалізованих інформаційних технологій та продуктів при зростанні рівня комп'ютерної оснащеності. З метою визначення майбутніх обсягів інвестицій в людський капітал та ключових чинників, що на нього впливають було проведено кореляційно-регресійний аналіз та побудовано економіко-математичну модель між досліджуваною та залежними змінними, результати якої дозволили встановити прямий та обернений вплив на обсяги інвестицій в людський капітал, встановити можливі причини та наслідки.

Визначення аналізу стану, джерел інвестування, тенденцій розвитку, системи відтворення та використання людського капіталу, а також системних соціально-економічних змін окреслюють передумови подальшого дослідження з приводу необхідності розробки механізму інвестування в людський капітал, визначення стратегічних завдань, принципів, елементів, чинників та інструментів, що на нього впливають.

Висновки до другого розділу

На основі дослідження стану розвитку людського капіталу, ресурсно-інвестиційних джерел його формування, відтворення та реалізації, визначення

соціально-економічних чинників формування в умовах зростання ролі інформаційного суспільства в Україні можна зробити наступні висновки:

1. Аналіз стану людського капіталу засвідчив звуження демографічної бази його формування та відтворення в результаті зменшення народжуваності, зростання смертності та відтоку економічно-активного населення. Демографічні втрати з однієї сторони провокують зменшення людського капіталу національної економіки, внаслідок його скорочення, а з іншої - збільшують можливості доступу до необхідних ресурсів носіїв людського капіталу з метою підвищення конкурентоспроможності на основі вдосконалення якісних характеристик, тобто забезпечують його розвиток та відтворення.

2. Встановлено, що існує структурна невідповідність якості людського капіталу економічному середовищу, про що свідчать показники безробіття, викликані структурними змінами в економіці та невідповідністю освітньо-кваліфікаційного рівня працівників умовам економічної діяльності у зв'язку із посиленням чинників розвитку інформаційного суспільства; системи освіти кон'юнктурі ринку праці; орієнтація на індустріальний спосіб виробництва, що призводить до зростання кількості безробітних та неможливості конвертувати наявний людський потенціал у капітал.

3. З'ясовано, що теперішній етап економічного розвитку характеризується існуванням індустріального механізму відтворення людського капіталу, що формується на витратній основі, відсутності розуміння актуальності та ключової ролі людського капіталу, механізму його інвестування в інформаційному суспільстві, в межах якого останній виступає головною продуктивною силою та чинником забезпечення отримання ефектів і досягнення конкурентних переваг.

4. В умовах переходу до інформаційного суспільства запропоновано розглядати трудові ресурси індустріального суспільства виключно з позиції людського капіталу, а видатки держави на людський розвиток, статті витрат підприємств на робочу силу, кошти домогосподарств на відтворення індивідуального людського капіталу як інвестиції, що приводять до формування конкурентоспроможного людського потенціалу, його капіталізацію на ринку праці,

перетворення на актив суб'єктів господарювання, чинник інноваційного та конкурентного розвитку країни, задоволення матеріальних та моральних мотивів.

5. Аналіз системи відтворення людського капіталу засвідчив існування позитивних передумов його формування в системі дошкільної, загальної та вищої освіти. Водночас, негативні тенденції у професійній освіті підтвердили гіпотезу про скорочення освітньої бази індустріального суспільства та виникнення необхідності розвитку освітньої бази інформаційного суспільства у зв'язку із розвитком інформаційних секторів економіки, що свідчить про необхідність розробки та впровадження механізму інвестування в людський капітал.

6. Визначено ефективність застосування людського капіталу: на рівні держави в результаті визначення впливу державних інвестицій в людський капітал на приріст ВВП та виникнення мультиплікативних ефектів; на рівні суб'єктів господарювання, що проявляється у зростанні продуктивності та ефективності виробництва. Встановлено, що на сучасному етапі розвитку в країні переважає індустріальне суспільство, водночас, відмічено посилення чинників переходу до інформаційного суспільства, аргументами на користь якого свідчать обсяги інформатизації економіки.

7. Для визначення ключових чинників, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал запропоновано економіко-математичну модель, результати якої дозволили встановити прямий та обернений вплив окремих індикаторів на обсяги інвестицій в людський капітал, що в подальшому дозволить визначити пороги критичних значень індикаторів з метою забезпечення адекватних управлінських заходів регуляторних органів та запропонувати методику розрахунку інформаційної бази управління інвестуванням в людський капітал

Результати, отримані у даному розділі, опубліковані у наукових працях [127; 131; 132; 133; 134; 136; 139; 143; 144; 147].

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА МЕХАНІЗМУ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

3.1. Напрями та принципи інвестуванням в людський капітал в умовах розвитку інформаційного суспільства

Доцільність інвестування в людський капітал обумовлена зміною суспільних формацій та закономірностей суспільного розвитку, що викликані зростаючою роллю людини та її здібностей у процесі створення додаткової вартості в умовах розвитку інформаційного суспільства, як наслідок, виникає необхідність розробки механізму інвестування в людський капітал, що здатен забезпечити формування високорозвинутого людського капіталу у відповідності до вимог інформаційного суспільства. Актуальність побудови механізму інвестування в людський капітал підтверджується висновками, отриманими у попередніх розділах, що свідчать про поступовий перехід від індустріального суспільства до інформаційного, в межах якого витрати на людський розвиток із різних джерел пропонується розглядати як інвестиції, а отже виникає необхідність їх оцінки та визначення ефективності, розширення інструментів інвестування на основі розвитку суб'єктів ринкової інфраструктури, з метою нагромадження якісних характеристик, що забезпечать отримання матеріальних чи статусних ефектів в результаті капіталізації на ринку праці.

На цьому етапі дослідження необхідно зосередитись на принципах формування механізму інвестування в людський капітал в системі чинників розвитку інформаційного суспільства. Перелік принципів окреслений висновками, отриманими у попередніх розділах, що стосуються особливостей формування, тенденцій розвитку, системи відтворення та ефективності застосування людського капіталу, визначення ефективності та обсягів

інвестицій, необхідності розширення джерел та інструментів інвестування в умовах розвитку інформаційного суспільства.

Складність побудови механізму інвестування в людський капітал полягає у дотриманні відповідних принципів, норм та законів, що в кінцевому результаті приведе до досягнення запланованих ефектів та позитивних наслідків.

Визначення поняття механізму інвестування в людський капітал на момент дослідження не існує і дається нами вперше. Отже, механізм інвестування в людський капітал – це система послідовних інвестиційних заходів, що включає сукупність взаємозалежних елементів, цілей, завдань, принципів, методів, суб'єктів та об'єктів інвестування людського капіталу, в якій відбувається перетворення впливу всіх зазначених складових інвестиційного процесу на необхідний результат – досягнення економічного, інвестиційного, соціального, морального, статусного ефекту. Головне завдання механізму – досягнення його ефективного функціонування, використання та розвитку на основі забезпечення отримання запланованих ефектів.

Необхідно зазначити, що в основі принципів управління інвестуванням людського капіталу лежать загальновідомі принципи інвестування (Додаток К., табл. К.1), оскільки за своєю економічною сутністю інвестування в людський капітал є складовою загального процесу інвестування і, водночас, людському капіталу притаманні власні принципи в результаті його двоїстої природи та неможливості експлуатантом використовувати у повній мірі, зокрема, суспільні, економічні, інституційні, демографічні, ринкові, управлінські, психологічні принципи (Додаток К., рис. К.1). На основі проведеного дослідження [76], а також із врахуванням подібності процесів інвестування та інвестування в людський капітал вважаємо, що до групи інвестиційних принципів людського капіталу слід віднести такі:

- принцип результативності та ефективності – спрямованість на отримання запланованого результату, досягнення економічних та соціальних ефектів від інвестованих коштів в людський капітал;

- принцип динамізму – врахування та адаптація до змін зовнішнього та внутрішнього середовища основних суб'єктів-інвесторів;
- принцип інтегрованості із загальною системою управління основних суб'єктів-інвесторів людського капіталу означає, що інвестиції матимуть вплив на їх діяльність, а отже не повинні суперечити загальним цілям та стратегіям розвитку;
- принцип комплексності означає, що інвестиції в людський капітал слід розглядати як комплексну систему управлінських рішень, кожне з яких впливає на результати діяльності підприємства, суб'єктів ринкової інфраструктури, особи, держави, а тому вимагає здійснення планування, аналізу, регулювання та контролю;
- принцип обґрунтованості передбачає збір та аналіз достовірної інформації, розробки методів та проведення розрахунків стосовно необхідності здійснення інвестицій в людський капітал, тобто здійснення повного обґрунтування;
- принцип оптимальності рівня ризику передбачає, що інвестиції в людський капітал необхідно здійснювати із врахуванням фактора ризику та його управлінням (п. 3.3).

Зазначені принципи необхідно доповнити групою інвестиційних принципів, які відображають збалансовані інтереси інвестора та реципієнта, до них слід віднести принцип співінвестування, відповідно до якого інвестування здійснює суб'єкт господарювання з метою отримання вищої віддачі від специфічного людського капіталу або сам працівник, який одночасно виступає суб'єктом та об'єктом інвестиційного процесу з метою нагромадження якісних характеристик та їх використання з найбільшою вигодою; принцип адресності інвестицій означає, що інвестиції повинні здійснюватися за цільовим призначенням, тобто у формування якісних характеристик конкретного працівника чи групи працівників з метою досягнення економічного ефекту та досягнення запланованих результатів; принцип збалансованості цілей і мотивів передбачає врахування відповідності мотивів і стимулів як працівника, так і суб'єкта господарювання з метою досягнення бажаного результату зазначеними учасниками.

Очевидно, що в силу існування двоїстої природи людського капіталу перелік принципів може бути досить обширним, що ускладнює проектування та управління

механізмом інвестування в людський капітал інформаційного суспільства, у зв'язку із цим доречно виділити найважливіші, які слід об'єднати у три основні групи: принципи розвитку людського капіталу, принципи реалізації людського капіталу та принципи розбудови інформаційного суспільства (рис. 3.1).

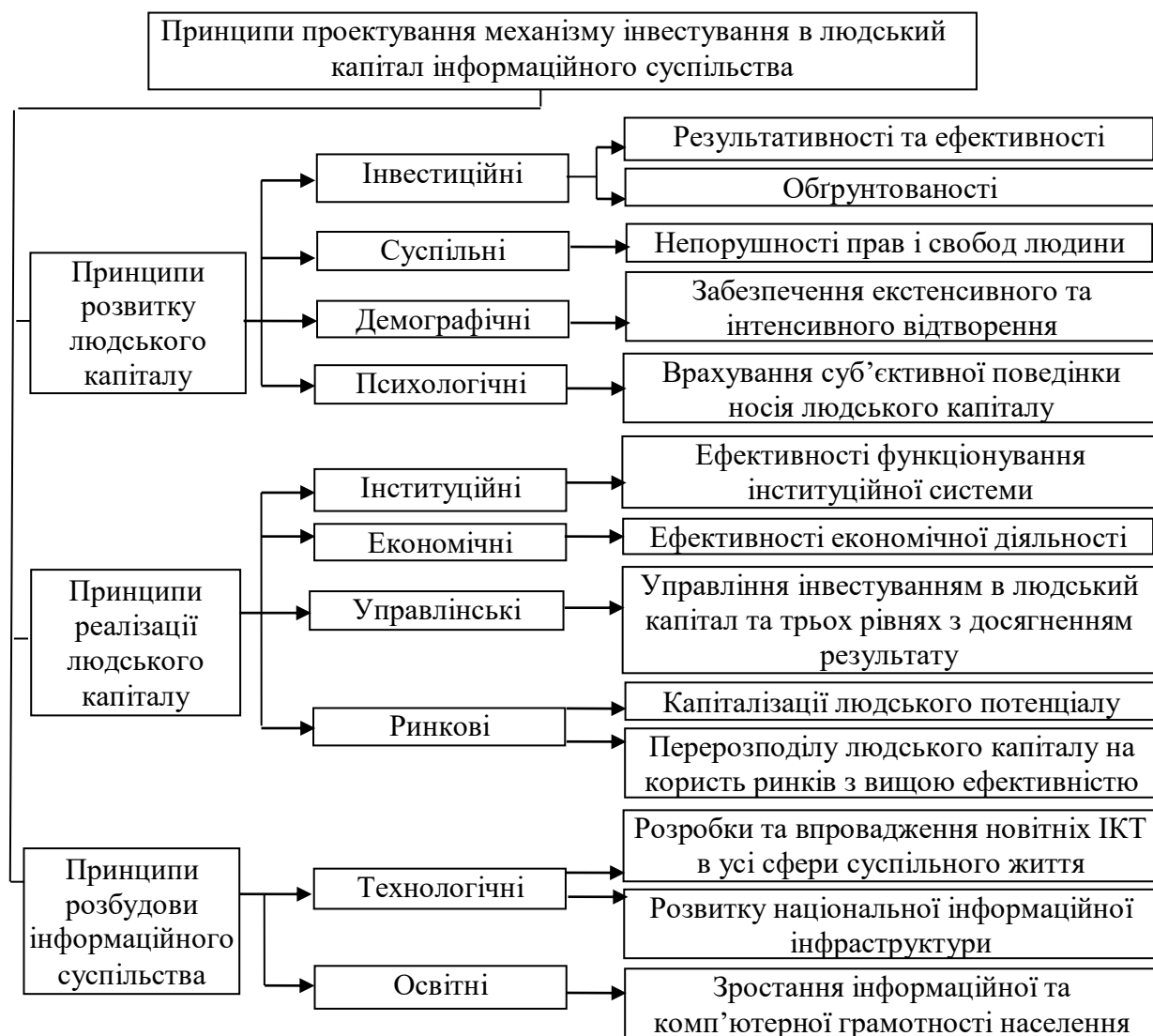


Рис. 3.1. Принципи проектування механізму інвестування в людський капітал інформаційного суспільства

Заявлені принципи носять комплексний характер, що забезпечує їх використання у трирівневій системі управління людським капіталом. Отже, до принципів розвитку людського капіталу необхідно віднести інвестиційні, суспільні, демографічні, психологічні. Серед найважливіших інвестиційних принципів управління та проектування механізму інвестування в людський капітал, на нашу

думку, доцільно виокремити принцип результативності та ефективності інвестицій, принцип обґрунтованості. Вибір зазначених принципів викликаний необхідною умовою досягнення результату від інвестованих коштів на основі здійснення повного обґрунтування. Водночас, слід зазначити, що використання методології оцінки ефективності інвестицій в людський капітал за аналогією із реальними інвестиційними проектами виглядає не зовсім доречним з точки зору визначення теперішньої вартості майбутніх доходів, яка в процесі дисконтування має тенденції до зменшення, в той час, коли доходи, в результаті здійснених інвестицій у розвиток людського капіталу, мають тенденції до щорічного зростання, про що свідчать дані офіційної статистики середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності. Крім того, результативність інвестицій може бути відображена не лише у вартісних показниках, але і в рівні морального задоволення, наприклад, отримання соціального статусу.

В межах групи принципів розвитку людського капіталу доречно закріпити суспільні принципи, які є гарантією обмеження експлуатації носіїв активу людський капітал та недопущення його фізіологічного та психологічного виснаження, зокрема принципи непорушності прав, свобод та інтересів людини, що закріплені в законодавчих актах України (Додаток К, табл. К.2). Демографічні принципи повинні забезпечувати екстенсивне відтворення за рахунок зростання народжуваності чи міграційного перерозподілу та інтенсивне відтворення, що сприятиме зростанню соціальної мобільності та покращанню якісних характеристик людського капіталу. До приведенного переліку, на нашу думку, слід додати психологічні принципи, зокрема врахування суб'єктивної поведінки носія, яка в більшості випадків вважається нераціональною, внаслідок обмеженості індивідуальних знань, досвіду та недостатнього інформаційного забезпечення. Уникнути впливу суб'єктивної нераціональної поведінки носія людського капіталу практично неможливо, водночас, його зниження можливе за умов функціонування інституційної системи держави. В результаті формування нових інститутів інвестування людського капіталу, які передбачають проведення операцій з надання

освітніх облігацій, векселів чи кредитів, послуг з лізингу, купівлі-продажу чи аутсорсингу людського капіталу.

До принципів реалізації людського капіталу слід віднести інституційні, економічні, управлінські та ринкові. Інституційні принципи механізму інвестування в людський капітал повинні забезпечувати ефективність функціонування всієї інституційної системи, регулювання трудових відносин, дотримання соціальної політики, вдосконалення законодавства щодо закріплення форм власності, правове врегулювання та дотримання прав на інтелектуальну власність, авторських та суміжні прав тощо. Економічні принципи полягають у забезпеченні ефективності економічної діяльності, на основі використання високорозвиненого людського капіталу, сформованого в результаті розширення джерел та інструментів інвестування; у скороченні економічних витрат та часу на основі лізингу та аутсорсингу людського капіталу, тобто зниження витрат на оплату праці, на оренду приміщень для розміщення нових працівників, техніку та програмне забезпечення, витратні матеріали, тощо; у забезпеченні майбутнього високого доходу на основі використання фінансових, інвестиційних інструментів; відсутності потреби працівника у пошуку нової роботи в результаті перебування у штаті лізингодавця (компанії-провайдера), що переслідує мету максимізації віддачі на інвестовані кошти на основі забезпечення повної зайнятості.

Основу управлінських принципів становить управління інвестуванням в людський капітал на трьох рівнях з дотриманням основних принципів інвестування. Водночас, необхідно зазначити, що ефективність управління інвестуванням в людський капітал на рівні особи-носія виражається у зростанні матеріальної та статусної забезпеченості, доступі до нових джерел розвитку та відтворення; на рівні підприємства – на основі селективного відбору отримання ключового фактора, що забезпечує здійснення господарської діяльності, а отже отримання запланованих результатів; на рівні держави – зростання масштабів економічного розвитку на основі зростання споживання, виникнення мультиплікаційного ефекту на основі формування вертикальної системи взаємопов'язаних галузей та сегментів національної економіки, скорочення

імporto- та експортозалежних виробництв, їх переорієнтація на виробництво кінцевого продукту з метою забезпечення потреб споживачів на основі розвитку малого та середнього бізнесу, підвищення конкурентоспроможності на світовому ринку, досягнення соціальних ефектів.

До ринкових принципів необхідно віднести забезпечення капіталізації людського потенціалу та перерозподіл людського капіталу на користь ринків з вищою ефективністю.

В межах групи розбудови інформаційного суспільства, на нашу думку, необхідно дотримуватись технологічних та освітніх принципів, які полягають у розробці та впровадженні новітніх ІКТ в усі сфери суспільного життя, розвитку національної інформаційної структури, зростанні інформаційної та комп'ютерної грамотності населення.

Узагальнюючи проведений аналіз слід відзначити, що дотримання зазначених принципів спрощує методологію побудови механізму інвестування в людський капітал, через їх ототожнення з обмеженнями, які на початкових етапах інвестування людського капіталу знижують ймовірність помилок та прийняття хибних рішень, водночас, забезпечують ефективне проектування з врахуванням сучасних тенденцій зміни економічних формацій, переходу до інформаційного суспільства. На основі проведеного у попередніх розділах дослідження та аналізу з дотриманням вище зазначених принципів, які обмежують вибір нераціональних завдань, можемо визначити завдання формування механізму інвестування в людський капітал та зобразити їх схематично у вигляді дерева цілей (рис. 3.2).

Отже, в результаті отриманих висновків стосовно існування неефективної витратної моделі розвитку людського капіталу, що не передбачає досягнення економічного чи інвестиційного ефекту, основним завданням побудови механізму виступає її ліквідація на основі трансформації інституційної системи, розбудови інфраструктури інвестиційного відтворення та системи формування людського капіталу інформаційного суспільства, що виступають основними напрямками управління інвестуванням в людський капітал.

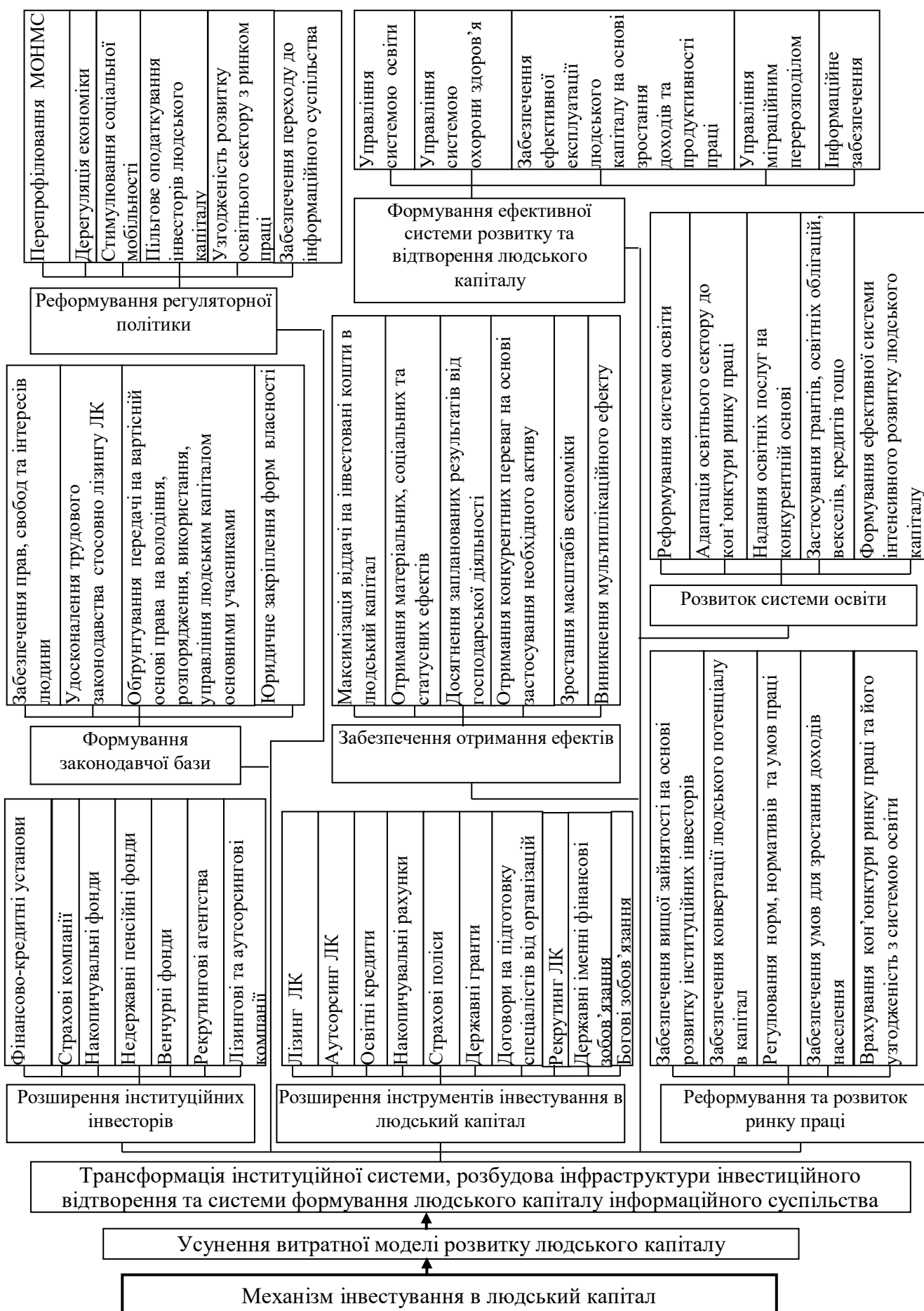


Рис. 3.2. Дерево цілей проектування механізму інвестування в людський капітал

Механізм інвестування покликаний усунути всі недоліки витратної моделі та обґрунтувати інвестиційну основу розвитку та відтворення людського капіталу. Таким чином, завдання механізму інвестування в людський капітал складається із груп восьми взаємозалежних цілей.

I група розширення інституційних інвесторів передбачає включення до механізму крім основних: індивіда, домогосподарства, держави, суб'єкта господарювання, нових учасників інвестиційного процесу розвитку людського капіталу, зокрема фінансово-кредитних та інвестиційних установ, накопичувальних фондів, недержавних пенсійних фондів, венчурних фондів, рекрутингових агентств, лізингових та аутсорсингових компаній (п. 1.2).

II група розширення інструментів інвестування в людський капітал є наслідком включення до інвестиційного процесу нових інституційних інвесторів, які забезпечують отримання додаткових джерел інвестування у вигляді банківських кредитів, накопичувальних рахунків, страхових полісів, оформлення боргових зобов'язань, лізингу, аутсорсингу, рекрутингу людського капіталу, його продаж.

III група – реформування та розвиток ринку праці залежить від реалізації заходів I і II груп, в результаті чого забезпечується вищий рівень зайнятості викликаний мотивом отримання віддачі на інвестовані кошти, що дає можливість раціонально та ефективно задіяти знання, вміння, досвід та приводить до капіталізації людського потенціалу на ринку праці. В іншому випадку, за наявності безробіття інвестиції стають збитковими, а людський капітал характеризується як «нульовий актив» [115, с. 107]. Зростання доходів населення є чинником зростання масштабів економіки, що відображають обсяги споживання та є джерелом відтворення людського капіталу. Зростання доходів передбачає зростання заробітної плати, що з позицій суб'єктів господарювання тотожне збільшенню витрат, ціни на продукти та послуги. З метою уникнення розглянутих наслідків та недопущення скорочення чисельності найнятого персоналу, необхідно застосовувати соціально-економічні, матеріально-технічні чи організаційно-економічні чинники підвищення продуктивності праці, здійснювати контроль за дотриманням норм, нормативів та умов праці. Відсутність ефективного зворотного

зв'язку між сферою освіти та ринком праці призводить до збитковості інвестицій в людський капітал в результаті невідповідності спеціальностей попиту на ринку праці, що призводить до дефіциту окремих спеціалістів. Виникає необхідність адекватного врахування кон'юнктури ринку праці та на її основі здійснення підготовки за необхідними напрямками.

IV – група розвиток системи освіти є похідною від попередніх груп та передбачає необхідність переходу до надання освітніх послуг на конкурентній основі з використанням вище зазначених інструментів, перетворення МОНМС з директивного керуючого органу, що розподіляє фінансові ресурси в регуляторний, що здійснюватиме індикативне планування, формуватиме та здійснюватиме нагляд за дотриманням нормативно-правових актів. Завдання держави полягає у створенні умов, що сприятимуть розширенню вище зазначених інструментів інвестування, розробці та впровадженню стипендіальних та грантових програм, відмови від державного фінансування сфери освіти та перехід до замовлення спеціалістів, що необхідні для реалізації державних функцій та завдань, а також з метою забезпечення соціальної рівності держава зобов'язана фінансувати отримання освіти соціально-незахищеними верствами. Результатом реформування стане покращання умов та якості освітніх послуг в результаті конкуренції освітніх закладів за інвестиції фізичних та юридичних осіб, нагромадження людського потенціалу та формування ефективної системи інтенсивного розвитку.

V група – реформування регуляторної політики передбачає перепрофілювання МОНМС в регуляторний орган, що сприятиме узгодженості ринку праці з освітнім сектором. Інвестиції в людський капітал в Україні здійснюються загалом особами та суб'єктами господарювання і обкладаються різними податками, як наслідок, кошти, які б могли бути спрямовані ВНЗ на покращання якості освіти, вилучаються з їх бюджетів для сплати відповідних податків, тобто фактично використовуються не за призначенням. У зв'язку із цим необхідно стимулювати проведення заходів пільгового оподаткування інвесторів людського капіталу та розвиток приватних агентств зайнятості, зокрема лізингових та рекрутингових агенцій. Реформування регуляторної політики повинно

передбачати проведення заходів з приводу дерегуляції галузей та секторів економіки, стимулювання економічної діяльності спрямованої на виробництво кінцевого продукту, на основі розвитку підприємництва, що посилюватиме мультиплікаційні чинники і, як наслідок, зростання масштабів економіки, підвищення її інвестиційної привабливості, зростання соціальної мобільності, особливо вертикальної, що забезпечує зміну соціального статусу та формування високоосвічених еліт, нагромадження яких приводить до удосконалення господарського механізму і проковує перехід до інформаційного суспільства.

VI група – формування законодавчої бази є підґрунтям реалізації гіпотези перетворення людського капіталу на актив, визначення його інвестиційної основи, зокрема, обґрунтування передачі на вартісній основі права на володіння, розпорядження, використання, управління людським капіталом основними учасниками; юридичне закріплення форм власності, правове врегулювання та дотримання прав на інтелектуальну власність, авторських та суміжні прав; удосконалення трудового законодавства з приводу лізингу людського капіталу, як основа ратифікація Конвенції № 181 МОП; забезпечення дотримання прав та свобод людини (Додаток К, табл. К.2).

VII група – формування ефективної системи розвитку та відтворення людського капіталу передбачає ефективне управління системою освіти та охорони здоров'я, забезпечення ефективної експлуатації людського капіталу на основі зростання доходів та продуктивності праці, що сприятиме нарощенню інвестиційного відтворення людського капіталу. Ефективність системи розвитку та відтворення людського капіталу також залежить від рівня інформаційного забезпечення, що сприяє досягненню раціональних рішень та від розширення екстенсивної бази демографічного потенціалу, шляхом зростання чисельності населення або на основі міграційного перерозподілу з використанням внутрішніх або зовнішніх резервів.

VIII група – забезпечення отримання ефектів передбачає досягнення результатів від реалізації основного завдання проектування механізму інвестування у людський капітал у вигляді максимізації віддачі на інвестовані кошти, досягнення

матеріальних, соціальних та статусних ефектів, запланованих результатів від господарської діяльності, конкурентних переваг на основі застосування необхідного активу, зростання масштабів економіки на основі зростання доходів та споживання товарів і послуг, що провокує виникнення мультиплікаційного та синергічного ефектів.

Таким чином, на основі отриманих результатів у попередніх розділах, узагальнення основних принципів, визначення ключових завдань і цілей побудови механізму інвестування в людський капітал, на даному етапі дослідження необхідно дослідити зв'язок елементів структури управління інвестуванням людського капіталу (рис. 3.3).

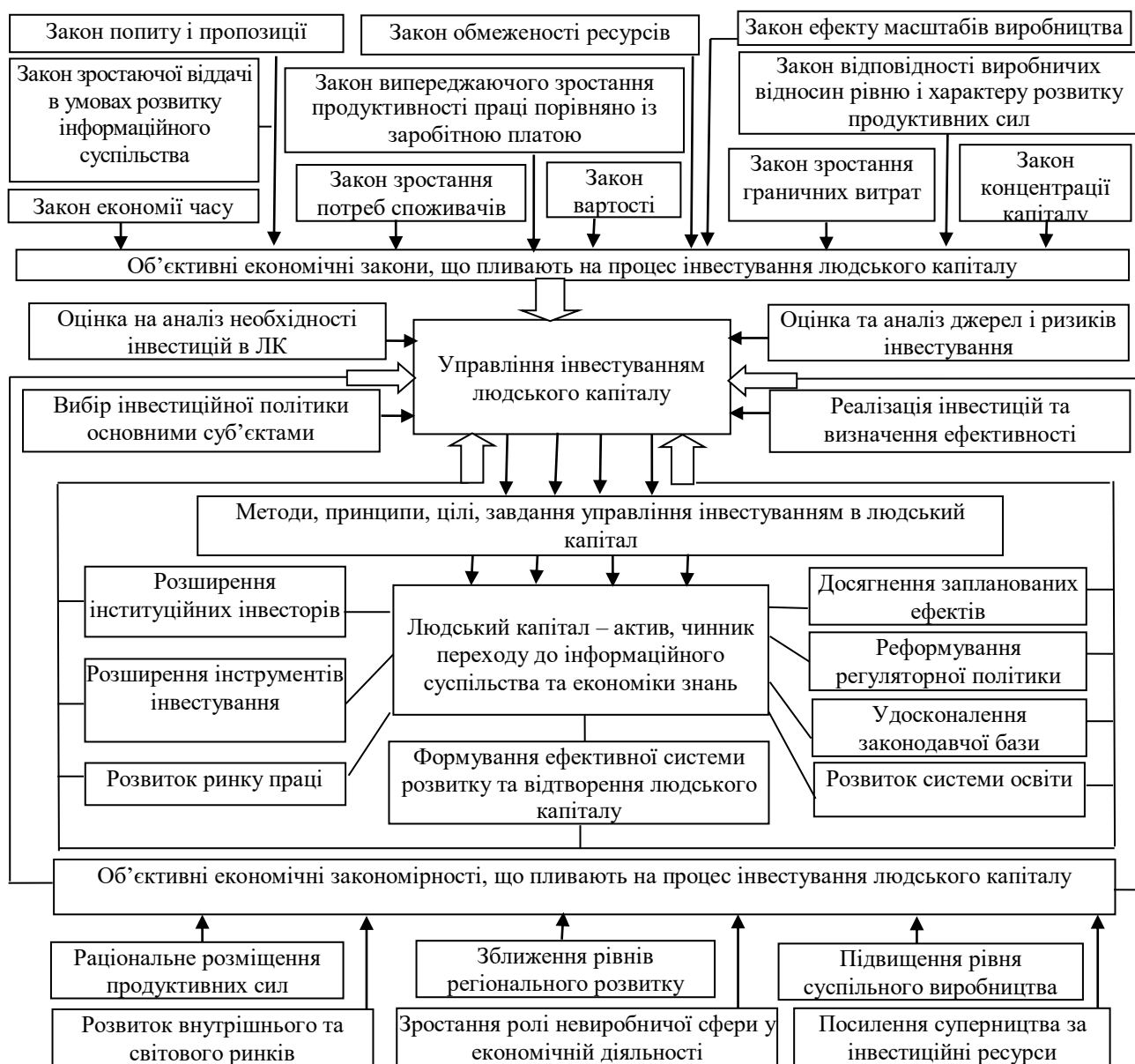


Рис. 3.3. Зв'язок елементів структури управління інвестуванням людського капіталу

Отже, зв'язок елементів структури інвестиційного процесу людського капіталу вказує на те, що розробка механізму інвестування в людський капітал повинна ґрунтуватися на об'єктивних законах, зокрема: попиту і пропозиції, ефекту масштабів виробництва, відповідності виробничих відносин рівню і характеру розвитку продуктивних сил, економії часу, випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із заробітною платою, зростання граничних витрат, законах вартості, зростання потреб споживачів, концентрації капіталу, обмеженості ресурсів, зростаючої віддачі в умовах розвитку інформаційного суспільства та інших.

Крім зазначених економічних законів управління інвестуванням людського капіталу та розробка механізму повинна відповідати економічним закономірностям, наприклад, раціонального розміщення продуктивних сил, зближення рівнів регіонального розвитку, підвищення рівня суспільного виробництва, розвиток внутрішнього та світового ринків, зростання ролі невиробничої сфери у економічній діяльності, посилення суперництва за інвестиційні ресурси.

Інвестування в людський капітал необхідно здійснювати з дотриманням основних етапів, зокрема оцінки та аналізу необхідності інвестицій, вибору інвестиційної політики основними суб'єктами, аналізу джерел на ризиків інвестування, реалізації інвестицій та визначення ефективності (рис. 1.9., п.1.2), а також з дотриманням принципів, виконанням завдань та проведення методологічної оцінки ефективності здійснених вкладень на основі розрахунків та моделювання (табл. 2.16, п. 2.2; Додаток И, табл. И. 34).

Отже, структурологічна модель формування механізму інвестування в людський капітал повинна складатися із взаємопов'язаних елементів, що передбачають здійснення певної логічної послідовності дій з приводу прийняття рішення про інвестування на основі врахування основних чинників, що на неї впливають (рис. 3.4).

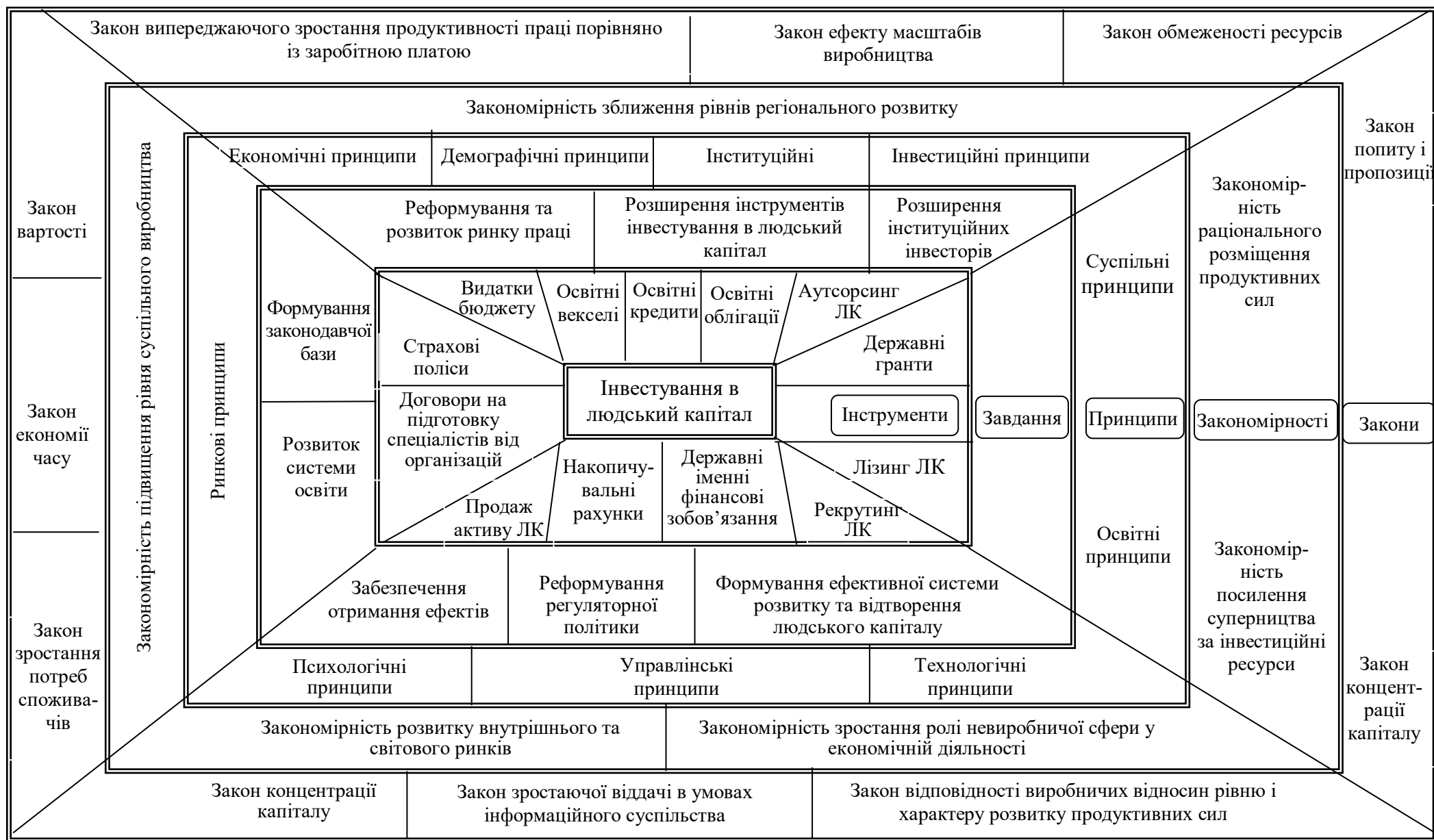


Рис. 3.4. Структурологічна модель формування механізму інвестування в людський капітал

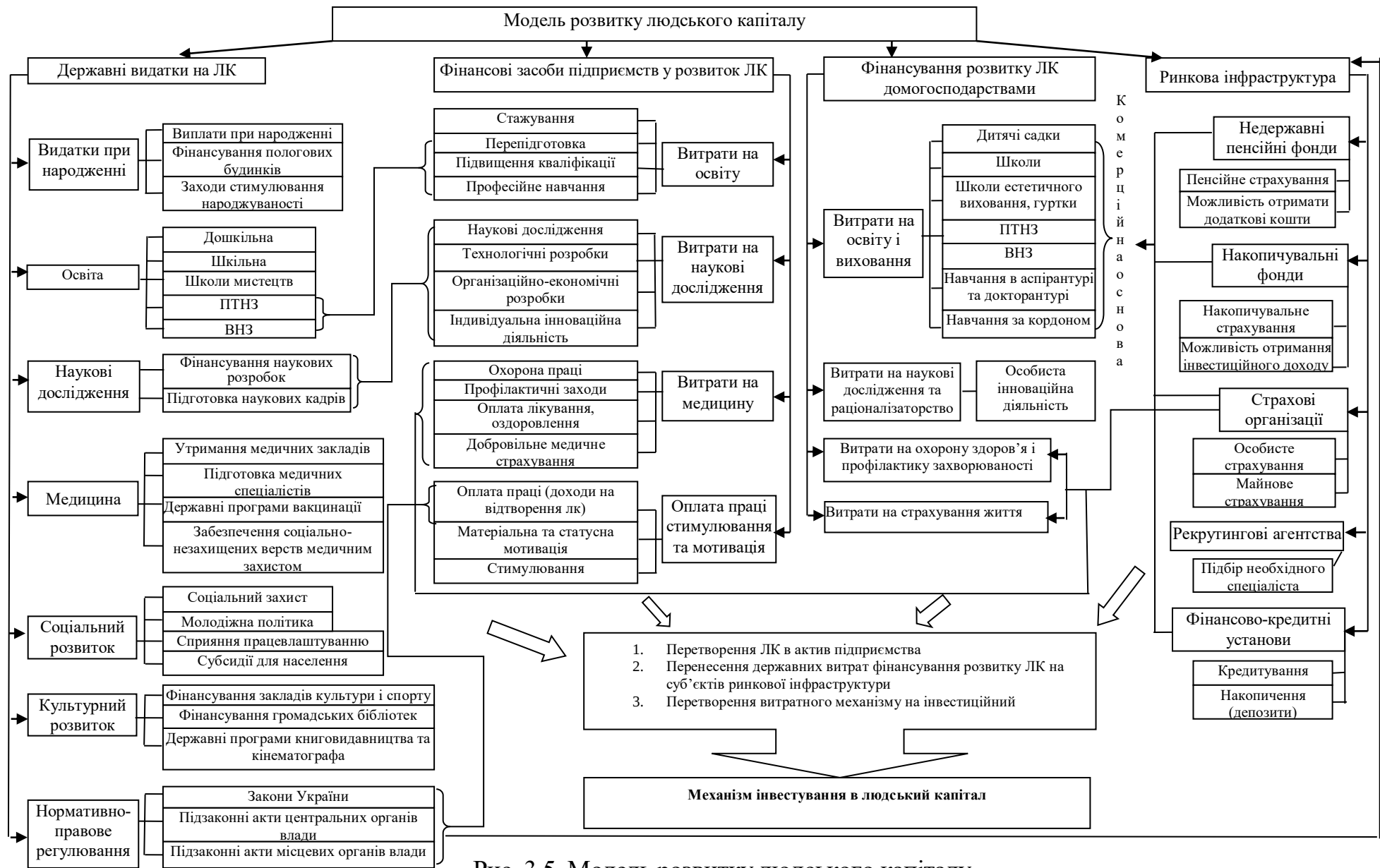
Запропонована структурологічна модель формування механізму інвестування в людський капітал, що ґрунтується на об'єктивних законах та закономірностях еволюційного розвитку, враховує принципи, завдання та інструменти інвестування виступає передумовою побудови ефективного механізму інвестування в людський капітал інформаційного суспільства, що впливає на формування інституційної системи, інфраструктури розвитку людського капіталу та провокує створення системи формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі.

На цьому етапі проектування механізму інвестування в людський капітал виявлені принципи та реалізація поставлених завдань і цілей передбачає утворення елементів механізму, остаточне формування яких забезпечить його ефективне функціонування на інвестиційній основі з метою досягнення бажаних результатів всіма учасниками інвестиційного процесу. Очевидно, що досягнення запланованих результатів залежить як від умов формування, реалізації та нагромадження людського капіталу в межах запропонованого механізму, так і від регуляторних інструментів, що знаходяться у розпорядженні держави, суб'єктів господарювання та ринкової інфраструктури, особи, що забезпечують ефективне управління і капіталізацію, від інформаційного забезпечення, що є передумовою прийняття правильного рішення стосовно здійснення інвестицій та досягнення ефектів.

3.2. Формування механізму інвестування в людський капітал

Передумовою створення та управління механізмом інвестування в людський капітал виступає необхідність усунення недоліків існуючої витратної моделі людського капіталу, яка гальмує формування ринкових інститутів на конкурентній основі, унеможливорює капіталізацію людського потенціалу та сповільнює перехід до інформаційного суспільства, основним активом якого виступає людський капітал (рис. 3.5). Значні державні видатки на людський капітал обтяжують бюджет

і водночас, не забезпечують адекватного його нагромадження в результаті існування витратних механізмів, низького рівня інформаційного забезпечення, невідповідності кон'юнктурі ринку праці та низькій конкуренції, що призводить до активізації домогосподарств у процесах формування та відтворення людського потенціалу за рахунок власних засобів, про що свідчать показники витрат на освіту та виховання, наукові дослідження та раціоналізаторство, витрати на охорону здоров'я та профілактику захворюваності, страхування життя. Однак, обсяги власних фінансових ресурсів часто є недостатніми у зв'язку із низьким матеріальним забезпеченням та відсутністю ефективних механізмів нагромадження чи займу коштів. Водночас, участь суб'єктів господарювання у процесах нагромадження та інвестиційного відтворення людського капіталу існуючої витратної моделі залишається незначною, на що вказує проведений у попередніх розділах аналіз та отримані висновки про незначні обсяги фінансування освіти, медицини, мотивації та науки. Низький рівень фінансування розвитку специфічного людського капіталу свідчить про націленість суб'єктів господарювання на вирішення поточних економічних проблем без розуміння ключової ролі інноваційного розвитку на основі модернізації та інтелектуалізації, як чинника забезпечення підвищення продуктивності праці, зростання якості продукції та отримання конкурентних переваг в умовах посилення чинників розвитку інформаційного суспільства. Діяльність суб'єктів ринкової інфраструктури, в існуючій витратній моделі, є досить вузькою, внаслідок недосконалої нормативно-правової бази та низького рівня популяризації їх послуг у суспільстві. Як наслідок, зазначені інститути не можуть повноцінно виконувати функції нагромадження чи займу фінансових засобів, а також здійснювати управління інвестуванням в людський капітал. Аргументом на підтвердження вищезазначеного виступають висновки, отримані у попередніх розділах щодо неефективності моделі розвитку людського капіталу в результаті встановлення посилення негативної ролі демографічних чинників, зокрема скорочення демографічного потенціалу внаслідок звуженого відтворення та еміграції;



економічних чинників, які є передумовою виникнення негативних демографічних чинників в результаті низького рівня доходів, недорозвинутої ринкової інфраструктури, що унеможливорює розвиток та використання похідних інвестиційних інструментів, втрати економічно-активного населення в результаті еміграції і, як наслідок, скорочення обсягів споживання, виробництва та інвестицій; соціальних чинників, що проявляються у зростанні злочинності, низькому рівні соціалізації та низькій соціальній мобільності внаслідок відсутності ефективної і сучасної інфраструктури соціального забезпечення. Враховуючи отримані в попередніх розділах результати стосовно щорічного зростання видатків у соціальну сферу, можемо зробити висновок, що такі вкладення носять суперечливий характер, оскільки провокують виникнення бюджетного дефіциту, зростання цін та платіжних балансів, що поступово стримує економічний ріст в результаті невідповідного збільшення заробітної плати та соціальних виплат для стимулювання внутрішнього ринку та несприятливих умов для розвитку малого і середнього бізнесу, що стримує виробництво продукції у тих галузях, де очікується зростання попиту.

З метою уникнення зазначених наслідків дотримуємося думки, що необхідно проводити стриману економічну політику. За таких умов необхідною детермінантою ефективного соціального розвитку та переходу до інформаційного суспільства виступає стимулювання діяльності суб'єктів ринкової інфраструктури, що здатні нагромаджувати та раціонально використовувати значні кошти. Саме суб'єкти ринкової інфраструктури у вигляді фінансово-кредитних установ, недержавних пенсійних, накопичувальних, інвестиційних, венчурних фондів, страхових організацій, рекрутингових та лізингових компаній здатні забезпечити розвантаження державного бюджету на основі формування нових інвестиційних інструментів з метою нагромадження у населення достатніх обсягів коштів для розвитку власного людського капіталу в умовах конкуренції серед постачальників освітніх чи оздоровчих послуг. Зазначені заходи сприятимуть перетворенню людського потенціалу у капітал внаслідок інвестиційної основи формування та

забезпечення високої якості послуг соціальної інфраструктури в результаті виникнення між ними конкуренції за кошти індивідів та суб'єктів господарювання.

Враховуючи вище наведені аргументи, проектування та управління механізмом інвестування в людський капітал необхідно здійснювати відповідно до визначених принципів, поставлених завдань на основі проектного дерева цілей та структурологічної моделі, що передбачає відхід від витратної моделі фінансування людського капіталу до інвестиційного механізму формування, розвитку та відтворення людського капіталу інформаційного суспільства. Очевидно, що механізм повинен складатися з поетапних підсистем (рис. 3.6):

- моніторингу системи людського розвитку та формування людського капіталу;
- трансформації інституційної системи;
- розбудови інфраструктури інвестиційного відтворення людського капіталу;
- регуляторно-управлінських заходів та інструментів інвестування людського капіталу.

Моніторинг – важлива складова проектування механізму, оскільки забезпечує відстеження стану чинників, що впливають на формування людського капіталу та обсяги інвестицій. На основі аналізу проведеного дослідження у п. 1.1 та аналізу у п. 2.4 визначено індикатори основних чинників, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал, яким доцільно встановити пороги критичних значень для кількості населення, кількості незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості, кількості дітей у дошкільних навчальних закладах, кількості учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, кількості підготовлених кваліфікованих робітників, чисельності студентів у ВНЗ I-II р.а., чисельності докторів наук в економіці, кількості середнього медичного персоналу (табл. 3.1).

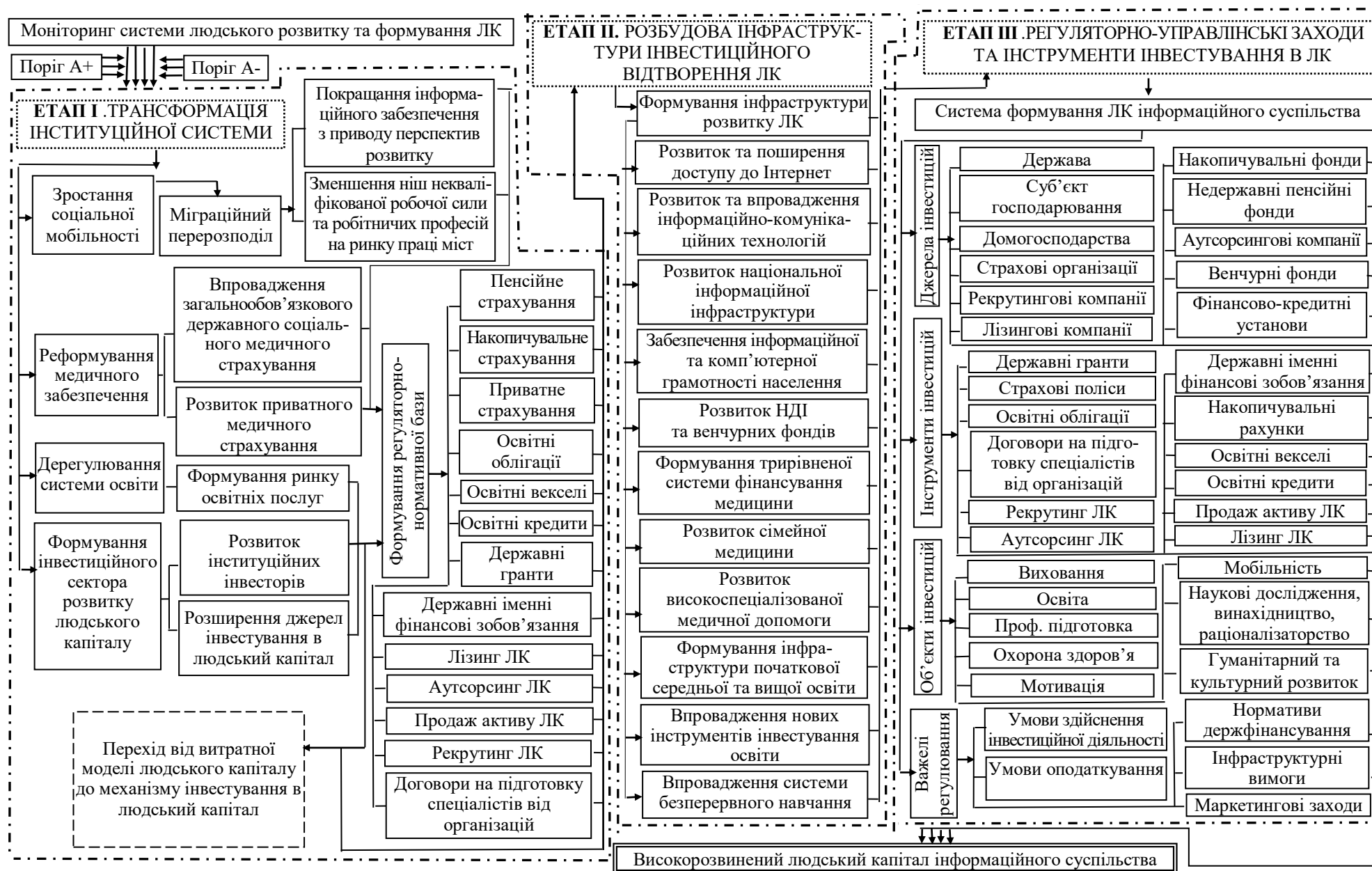


Рис. 3.6. Механізм інвестування в людський капітал в системі чинників розвитку інформаційного суспільства

В таблиці 3.1 прописані принципи встановлення меж критичних значень індикаторів, перетинання яких виступає підставою для запровадження управлінських заходів з боку регуляторних органів, що повинні застосовувати важелі впливу з метою усунення негативних відхилень.

Таблиця 3.1

Пороги критичних значень індикаторів обсягів інвестування

Індикатор обсягів інвестування в людський капітал	Принципи встановлення меж критичних значень індикатора	
	Нижній поріг А -	Верхній поріг А+
Чисельність населення	Збереження простого відтворення	—
Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості	Мінімальна чисельність осіб в межах природного безробіття	Зростання циклічного безробіття вище 10 % економічно-активного населення
Чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах	Чисельність дітей відповідно кількості місць у дошкільних навчальних закладах	Чисельність дітей більше кількості місць у дошкільних навчальних закладах
Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Чисельність учнів відповідно кількості місць у загальноосвітніх навчальних закладах	Чисельність учнів більше кількості місць у загальноосвітніх навчальних закладах
Чисельність підготовлених кваліфікованих робітників	Фрикційне безробіття в межах 3-6 % економічно-активного населення	Структурне безробіття в межах 6-8 % економічно-активного населення
Чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а	Мінімальний набір до ВНЗ I-II р.а. в межах ліцензованих обсягів	Безробіття серед випускників ВНЗ I-II р.а. або відсутність набору
Чисельність докторів наук в економіці	Критичний рівень для розвитку інформаційного суспільства	-
Чисельність середнього медичного персоналу	Критичний рівень необхідного забезпечення	Безробіття серед середнього медичного персоналу

Очевидно, що зазначені індикатори впливають на трансформацію інституційної системи, яка відповідно до проектного механізму інвестування в людський капітал передбачає здійснення таких заходів: зростання соціальної мобільності, реформування медичного забезпечення, дерегулювання системи освіти та формування інвестиційного сектору розвитку людського капіталу. Зростання соціальної мобільності вказує на перетворення людського потенціалу на капітал через зміну соціального статусу, однак, у умовах індустріального та аграрного

розвитку перепорою її зростання може виступити неготовність особи до зміни соціального статусу. Уникнути останнього можна шляхом міграційного перерозподілу на основі покращання інформаційного забезпечення з приводу перспектив розвитку та внаслідок зменшення ніш некваліфікованої робочої сили, робітничих професій на ринку праці міст, а отже підвищення вимог до якості людського капіталу, генерування спеціалістів високого класу, що провокуватиме зміну соціального статусу та зростання соціальної мобільності.

Реформування медичного забезпечення викликано необхідністю підвищення рівня здоров'я населення, доступності та якості медичних послуг. Оскільки, неефективність наявної системи охорони здоров'я унеможливорює ефективне відтворення людського капіталу, продовження терміну його експлуатації та збереження, що підтверджується зробленими висновками у п. 2.2. У зв'язку із цим, на державному рівні було прийнято ряд законодавчих норм щодо реформування системи охорони здоров'я [54; 60; 74]. Реалізація зазначених заходів створить передумови для переходу до системи соціального медичного страхування на основі впровадження загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування та стимулювання приватного страхування. Таким чином, виникає необхідність розвитку інфраструктури страхового недержавного ринку, здатного ефективно перерозподіляти ресурси та забезпечувати право на отримання необхідних послуг.

Дерегулювання системи освіти повинно здійснюватися на основі формування ринку освітніх послуг, що передбачає ліквідацію бар'єрів входження в освітній простір, розширення джерел та інструментів інвестування освіти, перехід МОНМС від директивного керуючого органу, що розподіляє фінансові ресурси між навчальними закладами до регулюючого органу, що здійснює функції індикативного планування, формування нормативної бази та нагляд за її дотриманням. Зменшення контролю зі сторони держави можна досягти шляхом дотримання принципів розвитку та становлення Болонської системи освіти, що передбачає самостійний вибір і складання набору дисциплін ВНЗ. З метою забезпечення переходу ВНЗ на ринкову основу необхідно здійснити комплекс

економічних та законодавчих заходів, що сприятимуть підвищенню самостійності ВНЗ, їх успішному функціонуванню на ринку освітніх послуг відповідно до потреб ринку праці. За таких умов логічною виглядає зміна розподілу державних коштів на навчання на основі впровадження системи державних грантів або іменних державних фінансових зобов'язань. Відповідно до зазначених інструментів абітурієнти зможуть отримати максимальні, загальні, соціальні чи спеціальні гранти на навчання за результатами ЗНО і матимуть право їх вкладати в ті навчальні заклади, які самі обирають. Як наслідок, МОНМС буде здійснювати контроль за якістю освіти, а не за організацією та фінансуванням підготовки спеціалістів. Водночас, за МОНМС необхідно залишити фінансування освіти спеціалістів для забезпечення виконання державних функцій та соціально-незахищених верст населення на основі впровадження соціальних грантів чи іменних державних фінансових зобов'язань, останні вибірково видаються абітурієнтам і дозволяють здійснювати вільний вибір навчального закладу на ринку освітніх послуг.

Поряд із вищенаведеними інструментами інвестування освіти на бюджетній основі з метою забезпечення більшого доступу громадян до освіти, доцільним виступає формування інвестиційного сектору розвитку людського капіталу на основі розширення інституційних інвесторів та розширення джерел інвестування в людський капітал. Формування ринку освітніх послуг та інвестиційного сектору розвитку людського капіталу приводить до переходу від витратної моделі його розвитку до інвестиційної. Водночас, трансформація інституційної системи розвитку людського капіталу інформаційного суспільства можливе виключно на основі існування регуляторно-нормативної бази, що сприятиме розширенню інструментів інвестування людського капіталу на основі пенсійного, накопичувального та приватного страхування, освітніх облігацій, векселів та кредитів, продажу активу людський капітал, лізингу, аутсорсингу, рекрутингу людського капіталу, договорів на підготовку спеціалістів від організацій (рис. 3.7).

Слід зазначити, що застосування особами таких інструментів з метою отримання вищої чи професійної освіти і подальшого розвитку є особливо

важливим в умовах економічної кризи, недостатнього матеріального забезпечення носіїв людського капіталу.



Рис. 3.7. Процес формування людського капіталу за участю суб'єктів ринкової інфраструктури

Тому, на цьому етапі дослідження доцільно обґрунтувати необхідність застосування таких інвестиційних інструментів розвитку людського капіталу як освітня облігація, освітній кредит та освітній вексель, які розширюють можливості доступу населення до вищої чи професійної освіти. Водночас, зазначені інвестиційні інструменти сприятимуть реформуванню системи освіти на основі залучення коштів з позабюджетних джерел. На нашу думку, під освітньою облігацією слід розуміти цінний папір на пред'явника, що може бути придбаний фізичними чи юридичними особами і погашається шляхом надання навчальних

послуг в освітньому закладі. Такий інструмент інвестування вищої освіти широко використовується закордоном як спосіб накопичення коштів і має ряд переваг:

- по-перше, освітня облігація купується з метою покриття вартості навчання за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавр чи спеціаліст денної форми навчання строком від одного до п'яти років;

- по-друге, оскільки облігація на пред'явника, то передбачає можливість передачі, продажу чи заповіту без її переоформлення;

- по-третє, купівля облігації в період первинного розміщення відбувається за номінальною ціною в національній валюті, а її погашення відбувається незалежно від вартості навчання в момент пред'явлення;

- по-четверте, оплата за навчання у формі облігацій дає змогу зекономити значні кошти, оскільки його вартість не залежить від рівня інфляції та курсових коливань;

- по-п'яте, пред'явник облігації має перевагу при вступі;

- по-шосте, освітні облігації повинні мати фіксований строк погашення (до 5 років).

Можна зробити висновок, що освітні облігації є вигідним та привабливим інструментом інвестування людського капіталу оскільки надають змогу на ранніх етапах спланувати та оплатити навчання за ціною нижчою, ніж через кілька років. Незважаючи на переваги, зазначений інвестиційний інструмент майже не використовується в Україні.

Побідний за своєю суттю до освітньої облігації є освітній вексель – цінний папір, безумовне боргове зобов'язання, що дає право її власнику (абітурієнту) вимагати сплати зазначеної суми у вигляді послуг на навчання від навчального закладу. У даному випадку необхідно скористатися фінансовим переказним векселем за участю інвестиційних компаній чи фінансово-кредитних установ. Перевагами освітнього векселя є те, що абітурієнт оплачує навчання за ціною, що діяла на момент покупки векселя, а в разі вступу на державну форму пред'являє вексель інвестиційній компанії чи фінансово-кредитній установі, яка повертає кошти з нарахованими відсотками.

Освітній кредит – інструмент інвестування людського капіталу, в Україні існує у двох формах: державне пільгове кредитування [152] та банківське кредитування освіти комерційними банками, остання не набула популярності у зв'язку із високими ризиками повернення вкладів, низькими відсотками та довготерміновістю до 15 років. У зв'язку з цим вважаємо, що з метою стимулювання кредитування освіти комерційним банками, необхідністю формування якісного людського капіталу в умовах становлення інформаційного суспільства, держава повинна розробити програму пільгового кредитування освіти на основі укладання угоди між МОНМС та комерційними банками з приводу видачі пільгових освітніх кредитів, за умови, що поручителем та компенсатором відсоткової ставки виступає держава. В разі неповернення кредиту держава зобов'язана виплатити банку компенсацію у вигляді відсотка від вкладу. Такі умови є значно вигіднішими порівняно із звичайним споживчим кредитуванням як для боржника, що отримує інвестиційні засоби для примноження якісних характеристик, реалізація яких забезпечить високу віддачу у майбутньому, так і для кредитора, якому надані державні гарантії.

Формування механізму інвестування в людський капітал з використанням освітніх облігацій, кредитів та векселів залежить від рівня доходів населення та від функціонування накопичувальних, інвестиційних, недержавних пенсійних фондів, фінансово-кредитних установ, страхових компаній, які забезпечують отримання додаткових фінансових ресурсів.

Використання вище зазначених інструментів інвестування людського капіталу може здійснюватися за власні кошти особи чи домогосподарства виключно на основі вдосконалення нормативно-правової бази та стимулювання розвитку суб'єктів ринкової інфраструктури. Таке інвестування забезпечує здатність вільно розпоряджатись людським капіталом, вибираючи місце працевлаштування самостійно.

Однак, в умовах нестачі індивідуальних ресурсів для здійснення інвестицій, особа може відмовитись від купівлі освітніх послуг і втратити можливість конвертувати наявний потенціал в капітал або використати інвестиційні ресурси

основних суб'єктів інвесторів ринкової інфраструктури за часткової втрати самостійного вибору працевлаштування, компенсацією чого є забезпечення зайнятості в результаті вмотивованості суб'єктів отримати віддачу на інвестовані кошти (рис. 3.8).



Рис. 3.8. Інвестування та управління людським капіталом на основі лізингових, рекрутингових, аутсорсингових та венчурних операцій

Таким чином, запропонована схема має гіпотетичну структуру, оскільки не зустрічається у вітчизняній практиці, однак використовується в країнах зрілого розвитку інформаційного суспільства, у якому трудові ресурси та персонал розглядаються виключно з позицій людського капіталу, для формування високої якості якого можуть бути використані інвестиційні ресурси лізингових, рекрутингових, аутсорсингових та венчурних компаній. Мотивом венчурних компаній є вкладання коштів у формування інтелектуального потенціалу людського капіталу, результатом діяльності якого є новостворене знання, інноваційний продукт, що забезпечує отримання високих фінансових ефектів на основі використання авторських та суміжних прав; лізингових, аутсорсингових та рекрутингових компаній – досягнення комерційного ефекту на основі забезпечення реалізації високо конкурентоспроможного людського капіталу на ринку праці.

Перехід від витратної моделі до управління механізмом інвестування в людський капітал передбачає реалізацію другого етапу – розбудову інфраструктури інвестиційного відтворення людського капіталу відповідно до заходів та вимог інституційної системи. Формування інфраструктури розвитку людського капіталу передбачає розбудову інформаційного суспільства на основі розвитку та поширення доступу до Інтернет як приватного сектору, так і суб'єктів господарювання і органів державної влади; розвитку та впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в усі сфери суспільного життя та економічної діяльності з метою досягнення соціально-економічних ефектів; розвиток національної інформаційної інфраструктури на основі розвитку високотехнологічних секторів економіки, освіти та людського капіталу, нормативно-правової бази з метою підвищення конкурентоспроможності національної економіки та якості життя населення; забезпечення інформаційної та комп'ютерної грамотності населення з метою формування конкурентоспроможного високорозвинутого людського капіталу на основі ефективної системи освіти орієнтованої на використання ІКТ. З метою забезпечення конкурентних переваг та прибутковості суб'єкти господарювання переходять від стандартних рішень до технологічних інновацій на основі створення та розвитку науково-дослідних інститутів (НДІ) та венчурних фондів, що сприяє диверсифікації у бік високотехнологічних сегментів ринку, що швидко розвиваються в умовах інформаційного суспільства, активній патентно-ліцензійній політиці, посиленню ролі людського капіталу і особливого його інтелектуальної складової, необхідності законодавчого врегулювання та посилення захисту інтелектуальної власності, авторських та суміжних прав.

Наступним елементом формування інфраструктури розвитку людського капіталу виступає впровадження трирівневої системи фінансування медицини на основі внесків за непрацююче населення (пенсіонерів, неповнолітніх, непрацюючих) державою у вигляді відрахувань з бюджету та внесків суб'єктів господарювання за своїх працівників, приватних підприємців за себе та найманих працівників до фонду загальнообов'язкового державного соціального медичного

страхування; добровільного приватного страхування. Реформування охорони здоров'я передбачає розмежування первинного, вторинного та третинного рівнів надання медичної допомоги, розвитку на їх основі сімейної медицини та високоспеціалізованої медичної допомоги, що забезпечить орієнтацію на профілактику, а не на лікування, а отже сприятиме ефективнішому використанню людського капіталу.

Формування інфраструктури початкової, середньої та вищої освіти виступає передумовою формування якісних характеристик людського капіталу. Отримані у попередніх розділах результати засвідчили невідповідність розвитку початкової освіти потребам населення, що унеможливило доступ потенційних носіїв людського капіталу до освітніх послуг. Формування інфраструктури середньої освіти передбачає її оптимізацію відповідно до територіального розміщення в результаті міграційного перерозподілу з метою забезпечення доступу до освітніх послуг та скорочення витрат на утримання незатребуваної інфраструктури. Формування інфраструктури вищої освіти повинно відповідати вимогам розвитку інформаційного суспільства з метою створення конкурентного та високорозвиненого людського капіталу на основі впровадження системи безперервного навчання та нових інструментів інвестування.

Трансформація інституційної системи та розбудова інфраструктури інвестиційного відтворення людського капіталу приводить до третього етапу – реалізації регуляторно-управлінських заходів та інструментів інвестування людського капіталу на основі системи формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі, основними складовими елементами якої є джерела, інструменти та об'єкти інвестицій, важелі регулювання. Джерелами інвестицій формування людського капіталу інформаційного суспільства виступають фінансові ресурси держави, суб'єктів господарювання, домогосподарств, накопичувальних, недержавних пенсійних, венчурних фондів, страхових організацій, фінансово-кредитних установ, ректурингових, лізингових та аутсорсингових компаній. Інвестиційними інструментами нагромадження та відтворення людського капіталу в умовах інформаційного суспільства повинні

стати державні гранти та іменні фінансові зобов'язання, освітні векселі, облігації, кредити, страхові поліси, договори на підготовку спеціалістів від організацій, накопичувальні рахунки, лізинг, аутсорсинг, рекрутинг людського капіталу, продаж активу «людський капітал». Розширення бази інвестиційних інструментів забезпечить доступ населення до фінансових засобів і їх використання для розвитку і примноження індивідуального людського капіталу, суб'єктам господарювання – можливість отримати високоосвічений, креативний, інформаційно-мобільний людський актив, державі – зростання соціальної мобільності, економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності. Очевидно, що об'єктами інвестування повинні бути складові, які забезпечують створення високої вартості людського капіталу, тобто, виховання, освіта, професійна підготовка, охорона здоров'я, мотивація, мобільність, наукові дослідження, винахідництво та раціоналізаторство, гуманітарний та культурний розвиток (рис. 1.6, п. 1.2). Важелі системи формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі включають форми і засоби, що регулюють рух інвестиційних ресурсів, зокрема умови здійснення інвестиційної діяльності визначають коло суб'єктів, що можуть здійснювати діяльність з надання необхідних коштів з метою розвитку, нагромадження та відтворення людського капіталу; важіль нормативи держфінансування передбачає обсяги державних інвестицій у систему відтворення людського капіталу; важіль умови оподаткування передбачає створення податкових стимулів з метою забезпечення розвитку інвестиційного відтворення людського капіталу; важіль інфраструктурні вимоги означає необхідність їх відповідності викликам інформаційного суспільства, що вимагає зростання інвестицій у створення відповідної інфраструктури системи відтворення та розвитку людського капіталу; важіль маркетингові заходи передбачає проведення суб'єктами ринкової інфраструктури та суб'єктами системи відтворення людського капіталу агітаційної та інформаційної політики з метою популяризації власних послуг та залучення більшої кількості інвестиційних ресурсів.

Необхідно зазначити, що система формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі повинна враховувати та

дотримуватись ключових етапів інвестиційного процесу та здійснювати управління ризиками на основі досліджень у п. 1.2. і п. 3.3.

Результатом ефективної реалізації та впровадження елементів підсистем механізму є досягнення результату – створення високорозвиненого людського капіталу інформаційного суспільства.

Розроблений механізм інвестування в людський капітал в системі чинників розвитку інформаційного суспільства усуває недоліки витратної моделі розвитку людського капіталу індустріального суспільства та забезпечує відхід від рудиментарний понять трудових ресурсів та персоналу, в результаті обґрунтування інвестиційної основи формування людського капіталу та його ключової ролі у інформаційному суспільстві. Водночас, з метою забезпечення ефективності управління механізмом інвестування в людський капітал необхідно здійснити обґрунтування основних регуляторних інструментів інвестиційного управління людським капіталом з врахуванням чинників розвитку інформаційного суспільства.

3.3. Забезпечення індикативного управління інвестуванням в людський капітал інформаційного суспільства

Необхідною передумовою забезпечення ефективної реалізації та управління проектного механізму інвестування в людський капітал виступають регуляторні інструменти інвестиційного управління людським капіталом у формі організаційно-економічних та інституційних заходів. На нашу думку, серед них необхідно виділити найбільш актуальні та вагомі, що впливають на розвиток людського капіталу та становлення інформаційного суспільства (рис. 3.9).

Очевидно, що державне регулювання розвитку людського капіталу на інвестиційній основі, здійснюється відповідними уповноваженими державними органами влади: Верховною Радою України (ВРУ), Кабінетом Міністрів України (КМУ), Міністерством освіти і науки, молоді та спорту, Міністерством охорони

здоров'я, Міністерством економічного розвитку і торгівлі, Міністерством фінансів, Міністерством соціальної політики, Міністерством культури, Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, Міністерством охорони навколишнього природного середовища, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.



Рис. 3.9. Організаційно-економічні напрями розвитку людського капіталу на інвестиційній основі

Зазначені органи державної влади здійснюють управління процесами формування, розвитку та відтворення людського капіталу на основі законодавчо-нормативної бази, яка включає закони України (ЗУ), постанови ВРУ та КМУ, Укази Президента, накази відповідних Міністерств. Держава виступає основним регулятором, що сприяє реалізації завдань та цілей проектного механізму інвестування в людський капітал з врахуванням чинників його формування, мотивів, джерел та інструментів інвестування, макроекономічних ефектів (рис. 3.10).

Водночас, державна політика формування людського капіталу повинна передбачати забезпечення соціального розвитку: реформування пенсійної системи, сфери освіти та охорони здоров'я, ринку праці; модернізацію економіки та суспільства: дерегулювання економіки, зростання соціальної мобільності, розвиток банківської системи та фінансових інститутів, зокрема, венчурних, пенсійних,

накопичувальних та інвестиційних фондів, фондового ринку та ринку страхових послуг, як інститутів інвестиційних ресурсів для забезпечення розвитку людського капіталу.

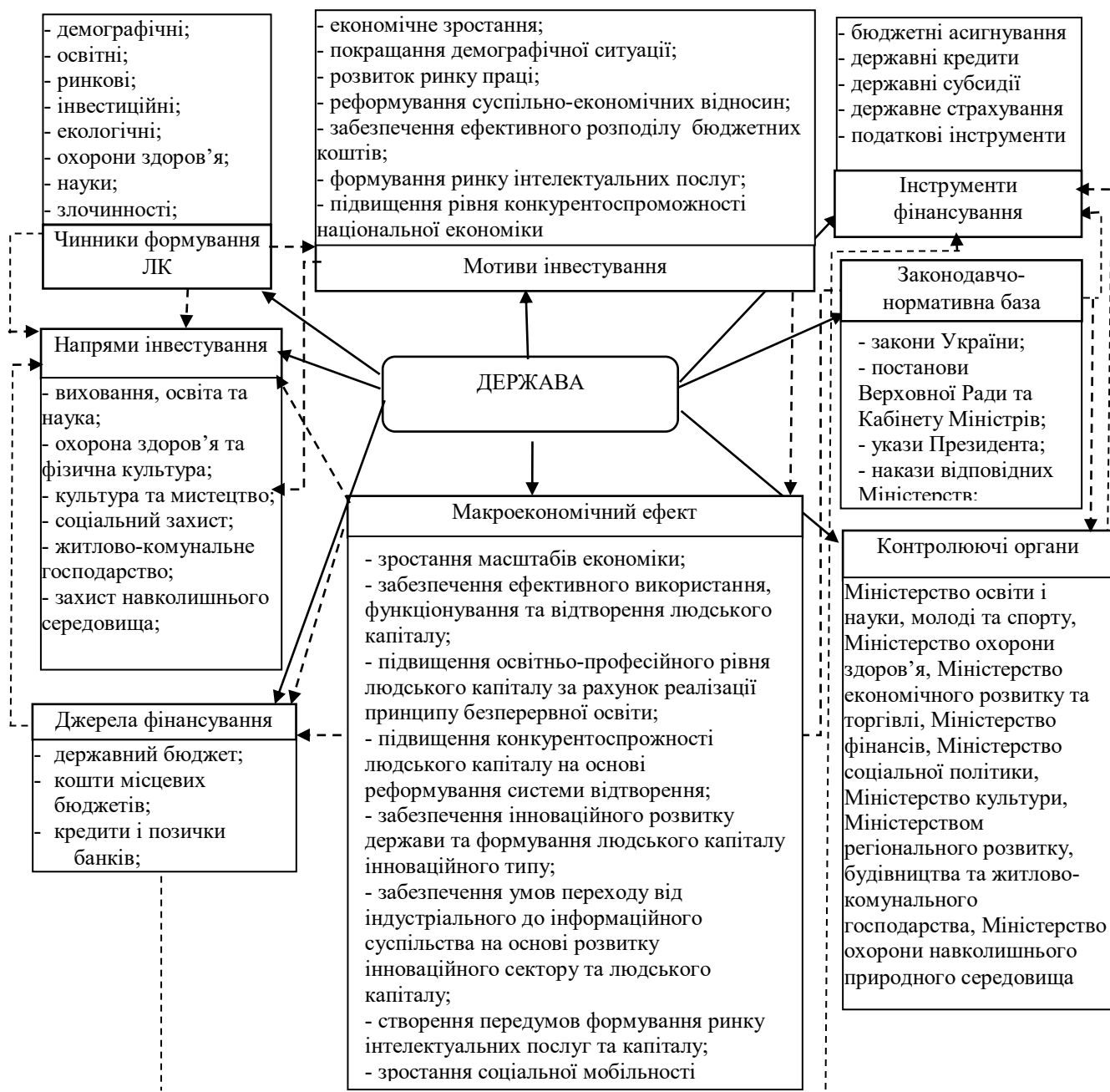


Рис. 3.10. Процес регулювання інвестиційного розвитку людського капіталу

Дослідження аналізу законодавчої бази (Додаток К, табл. К.2) показало, що не всі положення закріплені у законах України виконуються, що призводить до зниження ефективності діяльності інституційної системи та гальмує формування системи людського капіталу інформаційного суспільства. З метою подолання

зазначених недоліків та забезпечення формування людського капіталу на інвестиційній основі необхідно створити ефективну систему розподілу державних коштів у системі розвитку та відтворення людського капіталу.

Так, у новій редакції ЗУ «Про вищу освіту» слід врегулювати питання інвестиційного забезпечення діяльності ВНЗ на основі диверсифікації джерел інвестування, тобто впровадження системи державних грантів з метою переходу на конкурсну основу розподілення бюджетних коштів. Стимулювання ВНЗ до використання фінансових інструментів: освітніх облігацій, векселів, кредитів, розвитку інших платних послуг ВНЗ, зокрема, поліграфічних, копіювальних та видавничих, останні передбачені ЗУ «Про вищу освіту» [53] та Постановою КМУ № 769 [152], однак, відсутній конкретний механізм їх розрахунку та напрямів використання доходів.

З метою забезпечення високої конкурентоспроможності національного людського капіталу необхідно скористатися досвідом країн Європейського Союзу (ЄС) щодо впровадження безперервної системи освіти (табл. 3.2). Основні положення якої висвітлені у Меморандумі безперервної освіти ЄС, що базується на шести основних принципах [194]. Для реалізації Меморандуму було впроваджено програму e-Learning на основі забезпечення навчальних закладів необхідними комп'ютерними технологіями та доступом до них громадян різної вікової категорії; розроблено програму «Ворота в європейський освітній простір» (Gateway to the European Learning Area) ціль якої – забезпечення доступу громадян до інформації про робочі місця і освітні послуги; використовуються програми Socrate II, Leonardo da Vinci II, Youth, які націлені на створення партнерських мереж в області освіти та професійної підготовки, обмін досвідом.

Як наслідок, зазначені заходи сприяють високій мобільності та конкурентоспроможності людського капіталу ЄС, на основі існування ефективної системи інформаційного забезпечення, постійного вдосконалення та нагромадження знань і вмінь відповідно до викликів інформаційного суспільства.

Принципи безперервної освіти ЄС [194]

№ п/п	Принцип	Сутність принципу
1.	Нові базові знання та навички для всіх	Гарантований доступ до освіти з метою отримання знань та навичок, необхідних для включення в інформаційне суспільство, зокрема комп'ютерна грамотність, знання іноземних мов, технологічна культура, підприємливість, вміння навчатися, орієнтуватися в потоках інформації та адаптуватися до ринкових змін тощо
2.	Зростання інвестицій в людські ресурси	Зростання інвестицій в людські ресурси на основі особистого та державного фінансування спеціальних банківських рахунків на навчання, впровадження навчальних відпусток та субсидій для працівників старших 35 років. Залучення до фінансування навчальних програм та розробки гнучких схем участі у безперервному навчанні соціальних партнерів
3.	Інноваційні методики викладання та навчання	Розробка нових методологій навчання для системи безперервної освіти протягом всього життя з метою формування особистої мотивації, критичного мислення та вміння навчатися
4.	Нова система оцінки отриманої освіти	Система визнання дипломів про вищу освіту діє в ЄС, однак, у сфері неформальної та інформаційної освіти відсутні відповідні механізми. Виникає необхідність розробки високоякісної системи «Акредитації попередньої та неформальної освіти», що відображатиме всі знання, вміння, навички, отриманий досвід працівника і була б загальноприйнятою в європейському контексті
5.	Розвиток наставництва та консультування	Забезпечення вільного доступу до інформації, освіти, необхідних консультацій та рекомендацій кожного громадянина протягом життя, на основі створення консультативної служби, з метою професійного та особистого розвитку
6.	Наближення освіти до дому	На основі використання інформаційних технологій та розвитку мережі освітніх і консультативних закладів наблизити освітні послуги до споживача. Розвиток системи безперервного навчання і культурно-просвітницьких центрів покладений на органи місцевої влади з метою її отримання безпосередньо за місцем проживання

Забезпечити доступ населення до вищої освіти та поліпшити рівень інвестування у ВНЗ, як свідчать висновки попередніх розділів, може розвиток системи освітнього кредитування, яке існує в формі цільового пільгового державного кредиту Постанова КМУ № 916 [153] та банківського кредитування освіти.

Фінансування цільового пільгового державного кредитування вищої освіти залишається мізерним, незважаючи на те, що сума кредиту повертається із сплатою

3 % річних протягом 15 років, або не повертається в разі працевлаштування за спеціальністю у сільській місцевості протягом 5 років.

Активізація банківського кредитування вищої освіти, на нашу думку, неможлива без державного сприяння, в результаті посилення впливу світової фінансової кризи, що зумовила відсутність довгострокових ресурсів та необхідність підвищення кредитних процентних ставок. За таких умов логічним виглядає участь держави у кредитуванні освіти на основі компенсації відсотків за банківським кредитом замість державного фінансування навчання студента (п. 3.2). Дотримуємося думки, що для реалізації зазначеного механізму кредитування необхідним є врегулювання нормативно-правових аспектів на основі ухвалення ЗУ «Про кредитування на здобуття вищої освіти» [158]. Очевидно, що для забезпечення інвестиційного відтворення людського капіталу доцільно застосовувати регуляторні інструменти, зокрема, податкові пільги, наприклад, податковий кредит [125, пп. 166.3.3, п. 166.3 ст. 166], зменшення розміру єдиного соціального внеску у разі створення нового робочого місця та наймання молодого працівника [66, ст. 24].

Формування системи людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі вимагає стимулювання розвитку інформаційних секторів та науки. Так, відповідно до ЗУ «Про інноваційну діяльність» [78] передбачено пільги у разі виконання інноваційних проектів у розмірі сплати 50 % ПДВ та 50 % від податку на прибуток, однак, внаслідок відсутності чіткого механізму бухгалтерського розрахунку доданої вартості (прибутку) саме від реалізації інноваційного проекту, скористатися нею важко. Очевидно, що з метою забезпечення переходу до інформаційного суспільства та розвитку інтелектуального потенціалу людського капіталу законодавцям необхідно розробити регуляторні інструменти пільгового оподаткування інноваційної діяльності підприємств, які повинні бути передбачені безпосередньо в податковому законодавстві, а не у законодавстві, яке регулює інноваційну діяльність, зокрема:

- звільнення від оподаткування коштів, спрямованих на підвищення кваліфікації чи перепідготовку та коштів на фінансування наукової діяльності;

— звільнення від оподаткування коштів інвестиційних компаній, недержавних пенсійних та накопичувальних фондів, страхових та венчурних компаній, фінансово-кредитних установ, які інвестують у створення людського капіталу, інноваційні підприємства та введення пільгового оподаткування коштів, отриманих в результаті інвестування;

— звільнення від оподаткування наукових установ, діяльність яких здійснюється за рахунок бюджетних коштів;

— скасування ПДВ за виконання НДДКР тощо.

Зазначені заходи сприятимуть розбудові інформаційного суспільства та залученню суб'єктів ринкової інфраструктури до інвестування людського капіталу.

Однак, в умовах високих фінансових ризиків інвестиційна активність суб'єктів ринкової інфраструктури знижується, уникнути цього можна на основі впровадження системи перерозподілу фінансових ризиків на основі сек'юритизації (рис. 3.11).

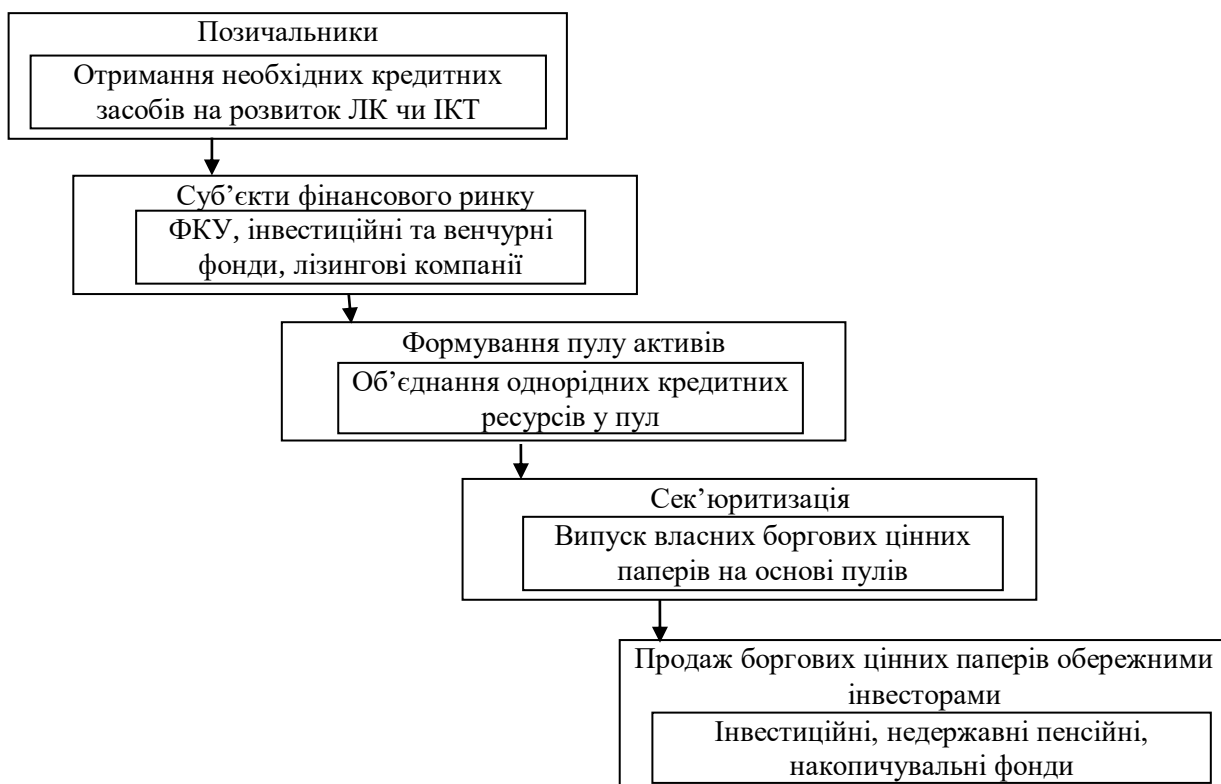


Рис. 3.11. Розподіл фінансових ризиків в процесі інвестування розвитку ЛК чи ІКТ

Законодавчою базою виступає ЗУ «Про іпотечні облігації» [69], який слід доповнити положеннями та нормами, що передбачають сек'юритизацію інших

фінансових активів, наприклад, споживчих кредитів, лізингових та орендних платежів, що сприятиме розвитку фондового ринку, розбудові інфраструктури фінансово-кредитного ринку, зокрема, інвестиційних, накопичувальних, венчурних фондів, здійснення інвестицій у цінні папери домогосподарствами.

Як наслідок, розвиток фінансового сектору з інструментами сек'юритизації забезпечить додаткові інвестиції у формування та відтворення людського капіталу, розвиток ІКТ та науки на основі розподілу ризиків та перетворення неліквідних активів у ліквідні.

Наступним кроком, що забезпечить формування людського капіталу на інвестиційній основі та високий рівень віддачі на вкладені кошти є законодавче врегулювання відносин лізингу та аутсорсингу персоналу, оскільки діюче трудове законодавство, зокрема, Кодекс законів про працю [87] та ЗУ «Про зайнятість» [66] не передбачає тристороннього оформлення трудових договорів, незважаючи на це в Україні існують механізми використання запозиченої праці, прикладом чого є надання ІТ-послуг, охоронних, юридичних та бухгалтерських послуг тощо. Передумовою правового розвитку лізингу людського капіталу може стати ратифікація Конвенції МОП № 181[89] та Рекомендації № 188 [164] щодо врегулювання діяльності приватних агенцій зайнятості, тобто рекрутингових агенцій, що передбачають наймання працівників для передачі їхньої праці третій стороні. Розвиток рекрутингових агенцій, що використовують у своїй діяльності лізинг та аутсорсинг людського капіталу може стати альтернативою державній службі зайнятості, щодо працевлаштування вивільнених працівників, а отже забезпечення збереження людського капіталу. Крім того рекрутингові агенції, які у майбутньому мають перспективу перетворитися у агенції з управління та розвитку людського капіталу, вмотивовані у його нагромадженні та відтворенні в результаті переслідування цілі отримання високої віддачі на інвестовані кошти.

Застосування зазначених регуляторних інструментів здатне забезпечити формування, відтворення та управління людським капіталом на інвестиційній основі і викликане посиленням ролі чинників інформаційного суспільства.

Водночас, регуляторні заходи та обсяги інвестицій в людський капітал залежать від системи інформаційного забезпечення (рис. 3.12).

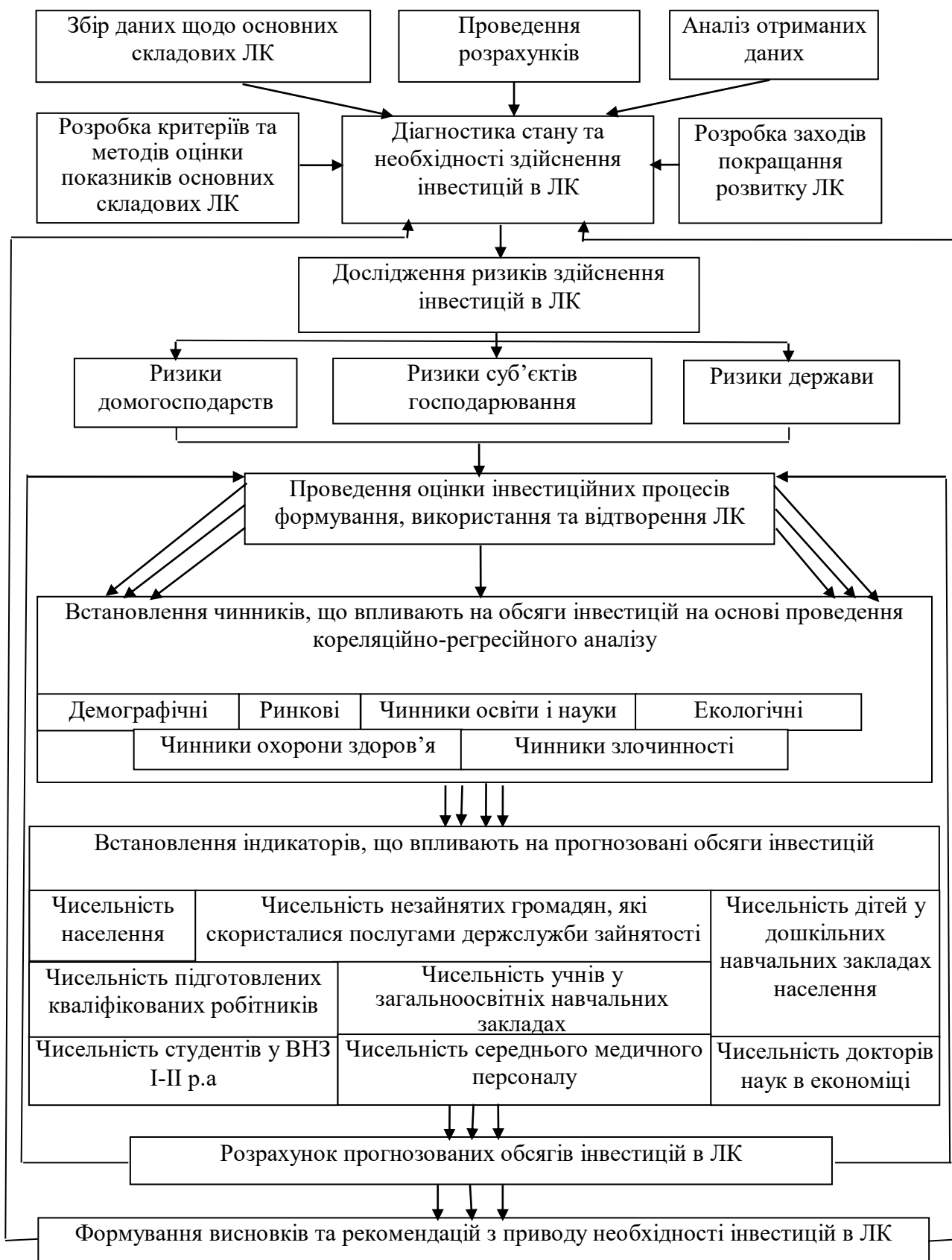


Рис. 3.12. Структура системи інформаційного забезпечення управління інвестуванням в людський капітал

Інформаційне забезпечення управління інвестуванням в людський капітал виступає передумовою досягнення запланованих ефектів, оскільки від рівня його об'єктивності залежить правильність прийняття інвестиційного рішення.

Результати аналізу попередніх розділів свідчать, що інвестиційний процес людського капіталу передбачає наявність інформаційної бази щодо необхідності здійснення інвестицій в людський капітал на основі діагностики його стану (табл. 3.3).

На нашу думку, процес діагностики людського капіталу повинен складатися для основних суб'єктів інвестування з послідовних етапів, реалізація яких забезпечує отримання повної інформації стосовно стану та необхідності здійснення інвестицій в людський капітал основними суб'єктами. Водночас, завдяки запропонованому діагностичному процесу зменшується вплив суб'єктивного чинника та пов'язаного із ним інвестиційного ризику.

Відповідно до четвертого етапу інвестиційного процесу (рис. 1.9), слід зазначити, що інвестиційна діяльність завжди здійснюється в умовах невизначеності та ризику, що може призвести до повної або часткової втрати інвестованих коштів. Водночас, інвестиційні ризики для основних суб'єктів інвестування людського капіталу мають різну природу та видову структуру. Дотримуємося думки, що основні причини інвестиційних ризиків держави при здійсненні інвестицій у людський капітал полягають у:

- невідповідності стану ринку праці та попиту на робочу силу системі державних замовлень у галузі вищої освіти;
- швидкому розвитку НТП і, як наслідок, швидке моральне старіння знань;
- фіктивній інформації стосовно працевлаштування випускників, як наслідок – збиткове інвестування в результаті відсутності капіталізації отриманих знань;
- низькому рівні медичного забезпечення та фінансування;
- низькому рівні технічного та технологічного оснащення окремих підприємств, що призводить до травматизму та погіршення стану здоров'я.

Таблиця 3.3

Етапи діагностики людського капіталу в системі інформаційного забезпечення

Етап	Складові етапу	Держава	Підприємство	Індивід
1. Розробка критеріїв та методів оцінки показників основних складових ЛК	визначення перспективних та необхідних напрямів здійснення інвестицій	освіта, медицина, наука, культура, охорона навколишнього середовища	підвищення кваліфікації, перепідготовка, технічні навички, охорона здоров'я	освіта, виховання медицина, фізичний, культурний та духовний розвиток
	розробка джерел та способів збору інформації стосовно характеристик ЛК	дані демографічного характеру, ринку праці, статистичні дані міжнародних організацій з приводу людського розвитку та охорони здоров'я тощо	дипломи про освіту, медичні довідки, резюме, автобіографії, наукові роботи та публікації тощо	дані освітніх закладів, державні замовлення, статистика ринку праці тощо
2. Збір даних щодо основних складових ЛК	проведення необхідних заходів	перепис населення, статистичні щорічники, статистичні бюлетені стосовно стану сфери освіти, медицини, науки тощо	тестування, опитування, анкетування	визначення особистих уподобань, нахилів, здібностей, талантів
3. Проведення розрахунків	підрахунок необхідних показників	планування державних асигнувань на розвиток ЛК на основі даних попереднього етапу	побудова шкали на основі числового вираження результатів тестування, анкетування, опитування	побудова шкали на основі числового вираження уподобань, нахилів, здібностей, талантів
4. Аналіз отриманих даних	співставлення отриманих даних з оптимально вибраними показниками	розробка заходів з усунення розбіжностей між оптимальними значеннями всіх показників, що характеризують людський капітал і отриманими в результаті проведеного аналізу		
5. Розробка заходів покращання розвитку ЛК	вибір напрямку здійснення інвестицій на основі отриманих даних	перехід на другий етап інвестиційного процесу – вибір інвестиційної політики основними суб'єктами		

(розроблено автором на основі [33])

Водночас, держава зобов'язана виконувати всі соціальні гарантії закріплені у нормативно-правовій базі та національних програмах збереження та розвитку демографічного потенціалу.

Основні причини ризиків при здійсненні інвестицій в людський капітал суб'єктами господарювання пов'язані із ймовірністю звільнення працівника, невизначеністю інтелектуальних здібностей та особистої вмотивованості працівників, психоемоційним та фізіологічним станом, прагненням до кар'єрного зростання. Необхідно зазначити, що суб'єкти господарювання, як основні споживачі людського капіталу на етапі його реалізації, виступають основним інвестором його подальшого розвитку і водночас змушені збільшувати оплату за наросший специфічний людський капітал з метою зниження ризиків його втрати.

На нашу думку, причини ризиків при здійсненні інвестицій у людський капітал на індивідуальному рівні відповідають причинам ризиків на рівні держави однак, мають свої особливості індивідуального характеру зокрема: недостатній індивідуальний рівень інтелектуального та фізичного розвитку, низький рівень швидкості сприйняття та засвоєння знань, недостатній рівень кваліфікації викладачів, невідповідність обраної спеціальності індивідуальним уподобанням тощо.

Дотримуємося думки, що процес прийняття обґрунтованого рішення про доцільність інвестування здійснюється на рівні суб'єкта господарювання, як основного споживача людського капіталу та на рівні індивіда. Водночас, найвищий ризик серед основних суб'єктів інвестування має підприємство в результаті двоїстої природи людського капіталу та неможливості відділення власника людського капіталу – особи від процесу праці – його реалізації [115, с.17].

Оскільки інвестиції держави в людський капітал здебільшого носять соціальних характер та не передбачають економічних чи інвестиційних ефектів, тому не можемо включити їх до процесу управління інвестиційним ризиком. Таким чином, процедура управління ризиком інвестування у людський капітал на мікроекономічному та індивідуальному рівні повинна мати ієрархічну послідовність (рис. 3.13).

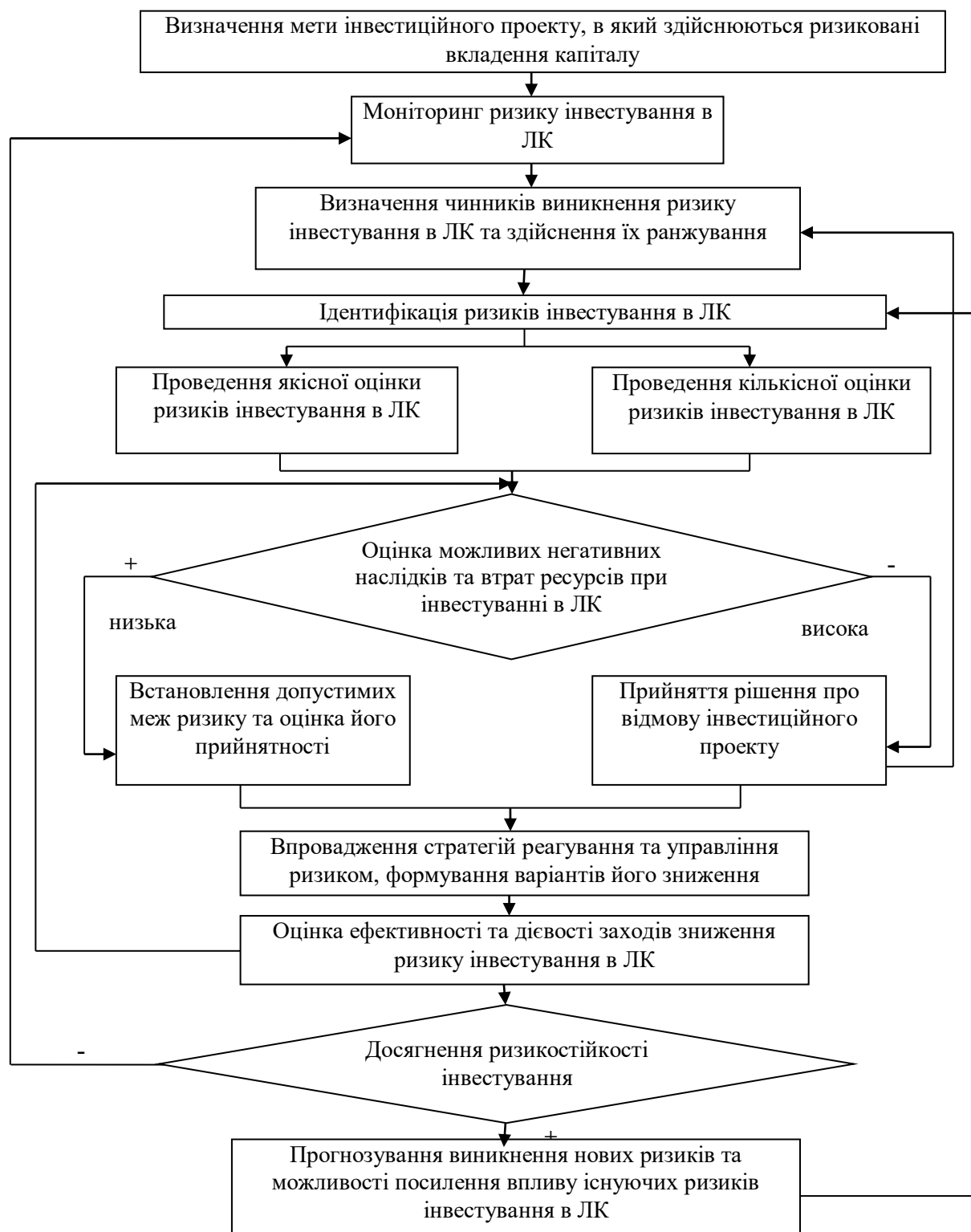


Рис. 3.13. Блок-схема алгоритму процесу управління ризиками при інвестуванні у людський капітал

У випадку ефективного управління ризиками, при здійсненні інвестицій в людський капітал, виникає можливість оцінки інвестиційних процесів формування,

використання і відтворення людського капіталу в результаті встановлення чинників, що впливають на обсяги інвестицій на основі проведення кореляційно-регресійного аналізу. Водночас, до складових елементів системи інформаційного забезпечення управління інвестуванням в людський капітал, слід включити індикатори, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал, встановлені на основі чинників (п. 2.3).

Отже, серед індикаторів, як свідчать отримані в попередніх розділах висновки, доцільно рекомендувати застосування таких:

- чисельність населення;
- чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості;
- чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах;
- чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах;
- чисельність підготовлених кваліфікованих робітників;
- чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а;
- чисельність докторів наук в економіці;
- чисельність середнього медичного персоналу (табл. 3.4).

В межах простого чи звуженого відтворення інвестиційний процес може бути реалізований за рахунок внутрішніх ресурсів домогосподарств, наявної інфраструктури та неефективних витратних механізмів, характерних індустріальному суспільству.

Однак, в межах розвитку інформаційного суспільства та проектного механізму індикатор чисельність населення повинен носити характер розширеного відтворення з метою розвитку системи формування людського капіталу інформаційного суспільства, розширення джерел та інструментів інвестування. Індикатор чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості може свідчити про перехід від індустріального до інформаційного суспільства на основі оцінки рівня фрикційного та структурного безробіття.

Таблиця 3.4

Інформаційна база управління інвестуванням в людський капітал

№ п/п	Показник	Метод обчислення	Застосування
1	2	3	4
1.	Чисельність населення	Темпи зростання/скорочення або різниця населення між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка необхідних обсягів інвестицій у розвиток ЛК на всіх рівнях
2.	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості	Темпи зростання /скорочення чисельності незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка шансів реалізувати людський потенціал, тобто ефективності використання набутих знань, вмінь або не втратити наявний людський капітал внаслідок безробіття
3.	Чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах	Співвідношення кількості місць до чисельності претендентів	Оцінка необхідних інвестиційних засобів для формування та нарощення якісних характеристик людського капіталу
4.	Чисельність учнів дошкільних навчальних закладах	Співвідношення кількості місць до чисельності претендентів	
5.	Чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а	Співвідношення кількості місць до чисельності претендентів	
6.	Чисельність підготовлених кваліфікованих робітників	Темпи зростання /скорочення чисельності підготовлених кваліфікованих працівників населення між двома контрольними датами аналізованого періоду	Визначення галузевих тенденцій використання людського капіталу та відповідно розвитку індустріального чи інформаційного суспільства
7.	Чисельність докторів наук в економіці	Темпи зростання /скорочення чисельності докторів наук в економіці між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка інтелектуалізації економіки на основі розрахунку коефіцієнта інтелектуального розвитку населення [1]
8.	Чисельність середнього медичного персоналу	Темпи зростання /скорочення чисельності середнього медичного персоналу між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка необхідних інвестиційних засобів для підтримки і збереження людського капіталу

Так, зростання рівня фрикційного безробіття може свідчити про зростання мобільності людського капіталу з метою його кращої реалізації, а отже вищий рівень віддачі на інвестовані кошти, а зростання структурного безробіття вказує на перерозподіл людського капіталу у зв'язку із структурними змінами в економіці, що викликані НТП та стимулює носіїв людського капіталу до здійснення

додаткових інвестицій з метою реалізації на ринку праці, що характеризується зростанням ролі галузей інформаційного суспільства.

Індикатори чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах, чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах та чисельність студентів у ВНЗ I-II р.а повинні характеризуватися переважанням кількості місць над претендентами з метою забезпечення конкуренції та вибору закладу, що надає кращі освітні послуги, а отже забезпечує вищу віддачу на інвестовані кошти. Водночас, відсутність набору на окремі спеціальності у ВНЗ I-II р.а не повинна слугувати чинником анулювання ліцензії, оскільки такі заходи можуть призвести до руйнації конкурентної системи освіти, її часткової монополізації, що негативно впливатиме на якість системи відтворення.

Чисельність підготовлених кваліфікованих робітників повинна узгоджуватись з галузевими тенденціями використання людського капіталу відповідно до вимог розвитку інформаційного суспільства та з врахуванням показників структурного і фрикційного безробіття. Індикатор чисельність докторів наук в економіці може слугувати чинником, що визначає рівень інтелектуалізації економіки, її інвестиційної привабливості на основі розробки та впровадження НДДКР, що сприяють підвищенню ефективності економічної діяльності та створюють передумови для розвитку інформаційного суспільства. Індикатор чисельність середнього медичного персоналу, передбачає існування необхідної його кількості для підтримки і збереження людського капіталу та недопущення безробіття, останнє може вказувати на посилення необхідності у спеціалістах вищої кваліфікації у зв'язку з впровадженням автоматизованих систем діагностики.

Запропонований розрахунок індикаторів (табл. 3.4) доцільно використовувати в якості складової частини аналітичної бази розробки рекомендації для регуляторних органів.

Зважаючи на отримані у роботі висновки можна спрогнозувати можливі сценарії інвестиційного відтворення людського капіталу в умовах розвитку чинників інформаційного суспільства:

–песимістичний – зважаючи на негативні тенденції у демографічній базі,

неефективність системи освіти, науки та медичного забезпечення, відсутність формування системи людського капіталу на інвестиційній основі, відповідної інфраструктури та досконалої нормативно-правової бази система продовжуватиме деградувати і як наслідок, знижуватиметься конкурентоспроможність та інвестиційна привабливість на міжнародному ринку, продовжуватиметься недооцінка людського чинника, що може призвести до втрати значної частини високоякісного людського капіталу внаслідок міграційного перерозподілу на користь країн із кращими умовами досягнення економічних та статусних ефектів, що значно сповільнить перехід до інформаційного суспільства.

—оптимальний — завдяки державному регулюванню та проведенню тимчасових заходів з метою стабілізації системи формування, відтворення та використання людського капіталу, можуть бути подолані короткотермінові негативні явища, ситуація може стабілізуватися, однак, реального розвитку людського капіталу та переходу до інформаційного суспільства не відбуватиметься, в результаті відсутності необхідних інструментів та джерел інвестування, необхідної інфраструктури та ефективного ринку праці.

—оптимістичний — органи регулювання створять необхідні умови для розвитку людського капіталу на основі трансформації інституційної системи, що передбачає зростання соціальної мобільності, реформування медичного забезпечення, дерегулювання сфери освіти, формування інвестиційного сектору розвитку людського капіталу, що забезпечить відхід від витратної моделі людського розвитку до механізму інвестування в людський капітал, який передбачає розбудову інфраструктури інвестиційного відтворення відповідно до глобальних викликів та чинників переходу до інформаційного суспільства, розширення джерел на інструментів інвестування людського капіталу з метою формування високих конкурентоспроможних якостей, що забезпечать високу віддачу на інвестовані кошти у вигляді досягнення економічних, соціальних, моральних та статусних ефектів.

Висновки до третього розділу

На основі результатів проведеного дослідження стосовно особливостей формування, розвитку, відтворення та використання людського капіталу, визначення ефективності його застосування, обсягів інвестицій, структурних соціально-економічних змін в економіці, викликаних посиленням ролі чинників інформаційного суспільства можна зробити наступні висновки:

1. Визначено ключові принципи формування механізму інвестування в людський капітал, шляхом об'єднання у три основні групи: принципи розвитку людського капіталу, принципи реалізації людського капіталу та принципи розбудови інформаційного суспільства, що включають досягнення ефективності та результативності інвестування людського капіталу, врахування суб'єктивної поведінки носія людського капіталу, перерозподіл людського капіталу на користь ринків з вищою ефективністю, розробку та впровадження ІКТ в усі сфери суспільного життя.

2. Сформульовано дерево цілей проектування механізму інвестування в людський капітал, встановлено, що основним завданням побудови механізму виступає ліквідація витратної моделі розвитку людського капіталу на основі трансформації інституційної системи, розбудови інфраструктури інвестиційного відтворення та формування людського капіталу інформаційного суспільства.

3. Розроблено структурологічну модель формування механізму інвестування в людський капітал, що ґрунтується на об'єктивних законах та закономірностях еволюційного розвитку, враховує принципи, завдання та інструменти інвестування, виступає передумовою побудови ефективного механізму інвестування в людський капітал інформаційного суспільства, що впливає на трансформацію інституційної системи, розбудову інфраструктури інвестиційного відтворення та системи формування людського капіталу інформаційного суспільства на інвестиційній основі.

4. На основі структурологічної моделі та системно-комплексного підходу побудовано механізм інвестування в людський капітал, що складається із: моніторингу системи людського розвитку та формування людського капіталу, що передбачає аналіз індикаторів основних чинників, які впливають на обсяги

інвестицій в людський капітал, яким встановлено пороги критичних значень; трансформації інституційної системи, що передбачає зростання соціальної мобільності, реформування медичного забезпечення, дерегулювання системи освіти та формування інвестиційного сектору розвитку людського капіталу; розбудови інфраструктури інвестиційного відтворення та розвитку людського капіталу на основі розбудови інформаційного суспільства, впровадження трирівневої системи фінансування медицини, формування інфраструктури початкової, середньої та вищої освіти, запровадження безперервної освіти; регуляторно-управлінських заходів та інструментів інвестування, що передбачають створення системи формування людського капіталу інформаційного суспільства.

5. Визначено регуляторні інструменти інвестиційного забезпечення розвитку людського капіталу у формі організаційно-економічних та інституційних заходів, запропоновано впровадити систему перерозподілу фінансових ризиків на основі сек'юритизації з метою стимулювання розвитку фондового ринку, що сприятиме підвищенню інвестиційної активності суб'єктів господарювання, ринкової інфраструктури та домогосподарств.

6. Розроблено систему інформаційного забезпечення управління інвестуванням в людський капітал, яка передбачає проведення діагностики його стану та необхідності здійснення інвестицій, дослідження ризиків здійснення інвестицій, проведення оцінки інвестиційних процесів формування, використання та відтворення людського капіталу, встановлення чинників, що впливають на обсяги інвестицій на основі проведення кореляційно-регресійного аналізу, встановлення індикаторів, що впливають на прогнозовані обсяги інвестицій, розрахунок прогнозованих обсягів інвестицій в людський капітал, формування висновків та рекомендацій з приводу необхідності інвестицій в людський капітал. Запропоновано методику розрахунку показників інформаційної бази управління інвестуванням в людський капітал, яку доцільно використовувати в якості складової частини аналітичної бази розробки рекомендації для регуляторних органів.

Результати, отримані у даному розділі, опубліковані у наукових працях [128; 138; 142; 146; 148]

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено узагальнення теоретичних засад та науково-методичних підходів до інвестування в людський капітал з врахуванням чинників розвитку інформаційного суспільства, представлено вирішення наукового завдання – розробку теоретичних та методичних основ формування та реалізації механізму інвестування в людський капітал, що забезпечує відхід від витратних моделей людського розвитку індустріального суспільства. Отримані в процесі дисертаційної роботи практичні та наукові результати, дають підставу зробити наступні висновки:

1. В межах еволюції понятійно-категорійного апарату та науково-методичних підходів уточнено поняття “людський капітал” та “інвестиції в людський капітал”. Розкрито зміст та відмінні риси суміжних з людським капіталом та інвестиціями в людський капітал понять, що дозволило уникнути категорійної плутанини та понятійних неточностей.

2. Обґрунтовано включення до суб’єктів інвестування людського капіталу інститутів ринкової інфраструктури, зокрема, фінансово-кредитних установ, недержавних пенсійних фондів, страхових організацій, венчурних фондів, накопичувальних фондів, рекрутингових агентств, лізингових та аутсорсингових компаній, що забезпечує їх включення до механізму інвестування в людський капітал та обумовлює застосування нових інвестиційних інструментів його розвитку та відтворення в системі чинників інформаційного суспільства.

3. Доповнено критеріальну базу класифікації інвестицій в розвиток людського капіталу за суб’єктами інвестицій – інститути ринкової інфраструктури; за ефективністю – економічна, соціальна, психологічна, організаційна; за результатами – досягнення індивідуального чи суспільного доходу, матеріального чи нематеріального доходу, прямого чи непрямого доходу; за ліквідністю – високо-, середньо- та неліквідні інвестиції в людський капітал; за періодом інвестування – коротко- та довгострокові; за об’єктом

вкладення – фінансові та реальні; за методами оцінки ефективності інвестицій в людський капітал – за аналогією із фізичним капіталом, на основі використання інвестиційних методів, за допомогою використання якісних і кількісних методів оцінки.

4. У межах сучасної парадигми людського капіталу інформаційного суспільства запропоновано розглядати видатки держави на людський розвиток, окремі статті витрат підприємств на робочу силу, кошти домогосподарств на відтворення та примноження індивідуального людського капіталу як інвестиції, що приводять до формування конкурентоспроможного людського потенціалу, його капіталізацію на ринку праці, перетворення на актив суб'єктів господарювання, чинник інноваційного та конкурентного розвитку країни, задоволення матеріальних, статусних та моральних мотивів індивідів.

5. Проведено оцінку стану людського капіталу та встановлено звуження демографічної бази його формування, структурну невідповідність якості людського капіталу економічному середовищу, системи освіти ринку праці. Водночас, аналіз системи відтворення людського капіталу вказав на позитивні передумови формування людського капіталу в системі дошкільної, загальної та вищої освіти і негативні тенденції у професійній освіті, що є свідченням скорочення освітньої бази індустріального суспільства та виникнення передумов розвитку освітньої бази інформаційного суспільства, що підтверджується динамікою зростання кількості студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації, у зв'язку із розвитком галузей, притаманних інформаційному суспільству та відповідного зміщення зайнятості.

6. Для оцінки обсягів інвестицій в людський капітал запропоновано економіко-математичну модель залежності обсягу інвестицій в людський капітал і груп чинників, що на нього впливають, за результатами якої встановлено прямий та обернений вплив окремих індикаторів на обсяги інвестицій в людський капітал, запропоновані пороги критичних значень індикаторів, перетин яких виступає підставою для запровадження управлінських заходів з боку регуляторних органів. Визначено вплив зростання

обсягів інвестицій в людський капітал на приріст ВВП та виникнення мультиплікативних ефектів, а також на фінансово-економічні показники діяльності суб'єктів господарювання.

7. У роботі на основі комплексного системного підходу розроблено механізм інвестування в людський капітал, що базується на об'єктивних законах еволюційного розвитку, економічних закономірностях, наукових принципах та завданнях, з врахуванням ключових чинників, що впливають на обсяги інвестицій та встановлення допустимих меж їх індикаторів, передбачає послідовну трансформацію інституційної системи, що вимагає формування регуляторно-нормативної бази для інвестиційного розвитку людського капіталу та забезпечення переходу від витратної моделі до механізму інвестування, розбудову інфраструктури інвестиційного відтворення людського капіталу з врахуванням вимог інформаційного суспільства, що забезпечить формування людського капіталу інформаційного суспільства на основі розширення суб'єктів та інструментів інвестицій з врахуванням важелів регулювання.

8. Встановлено, що регуляторна політика повинна забезпечувати капіталізацію людського потенціалу на основі забезпечення ефективного функціонування ринку праці, законодавчого закріплення людського капіталу як активу, врегулювання діяльності приватних агенцій зайнятості у вигляді рекрутингових, лізингових та аутсорсингових компаній з метою забезпечення інвестиційної основи формування людського капіталу, стимулювання ВНЗ до використання фінансових інструментів та проведення НДДКР, розробки регуляторних інструментів пільгового оподаткування інноваційної діяльності.

Запропоновано систему інформаційного забезпечення управління інвестуванням в людський капітал, що складається із послідовних етапів, які включають діагностику людського капіталу, що передбачає отримання повної інформації стосовно стану та необхідності здійснення інвестицій в людський капітал основними суб'єктами; дослідження ризиків здійснення інвестицій в людський капітал та розробку алгоритму управління ними; проведення оцінки інвестиційних процесів формування, використання і відтворення людського

капіталу в результаті встановлення чинників, що впливають на обсяги інвестицій на основі проведення кореляційно-регресійного аналізу; визначення індикаторів чинників обсягів інвестицій в людський капітал та встановлення допустимих меж їх значень; формування висновків та рекомендацій з приводу необхідності інвестицій в людський капітал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства : автореф. дис. канд. наук: 25.00.02 / М. А. Ажажа. – Харків, 2008. – 19 с.
2. Ажажа М. А. Інтелектуалізація економіки: інноваційний і людський потенціал в умовах глобалізації / М. А. Ажажа // Проблеми економіки та управління. – Львів : Нац. ун-т «Львів. Політехніка», 2008. – С. 11-17.
3. Азрилиян А. Н. Большой бухгалтерский словарь / А.Н. Азрилиян. – М. : Институт новой экономики. – 1999. – 574 с.
4. Аллавердян В. В. Оценка стоимости кадрового потенциала предприятия [Електрон. ресурс] / В.В. Аллавердян – Режим доступу: <http://www.i-con.ru/>.
5. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк : ІЕП, 2007. – 348 с.
6. Антонюк В. П. Проблеми капіталізації людського капіталу підприємств / В. П. Антонюк // Вісник Донецького у-ту економіки та права. – 2010. – №1. – С. 3-6.
7. Арабян К. К. Измерение человеческого капитала [Електронний ресурс] / К. К. Арабян // Экономика и эффективность организации производства: Экономика социальной сферы. – 2006. – №1. – Режим доступу: http://science-bsea.narod.ru/2006/ekonom_2006/arabjan_izmerenie.htm.
8. Бабук И. М. Обоснование критерия экономической эффективности технических систем / И. М. Бабук, А. И. Бабук, И. Р. Гребенников // Респ. межведомств. сб. науч. тр. – 2005. – Вып. 21. – Т. 2. – С. 237-246.
9. Близнюк В.В. Освітні послуги як детермінанта конкурентоспроможності людського капіталу // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії. – К. : Таксон, 2007. – С. 60-69.
10. Бетлій О. В. Людський капітал та інші чинники продуктивності праці в розрізі регіонів України / О.В. Бетлій // Наукові записки. НаУКМА. Економічні науки. – 2006. – Том 56. – С. 41-44.

11. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент : учебный курс / И. А. Бланк. – К. : Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. – 448 с.
12. Богиня Д. П. Основи економіки праці : навчальний посібник / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. – К. : Знання-Прес, 2001. – 313 с.
13. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. / А. Б. Борисов. – М. : Книжный мир, 2003. – 895 с.
14. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48-53.
15. Бочаров В. В. Инвестиционный менеджмент / В.В. Бочаров. – СПб : Питер, 2000. – 160 с.
16. Бреслав Л. Кадровый потенциал и пути его повышения [Электронный ресурс] / Л. Бреслав, Б. Лисовик, И. Ломова // Человек и труд. – 2003. – № 4. – С. 52-57 – Режим доступа: http://www.chelt.ru/2003/4-03/list_4-03.html.
17. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук В.М. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика : монографія / Б.В. Буркинський, В.М. Нижник, В.М. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – 223 с.
18. Бутнік-Сіверський О. Б. Інтелектуальний капітал: теоретичний аспект / О. Б. Бутнік-Сіверський // Інтелектуальний капітал. – 2002. – № 1. – С. 16-27.
19. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом : навчальний посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. – К. : КНЕУ, 2005. – 403 с.
20. Верхоглядова Н. І. Сучасні підходи до інвестування в людський капітал / Н. І. Верхоглядова, В. І. Кисла // Економічний простір. – 2008. – №9. – С. 205-212.
21. Витрати на робочу силу за 2010 рік [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2011. – 75 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/pracia/vrs_2010.zip
22. Вовканич С. Теоретико-методологічні основи дослідження людського та інтелектуального капіталу в знаннємісткій економіці: концептуалізація понять / С. Вовканич, Л. Семів // Регіональна економіка. – 2007. – №4. – С.7-18.
23. Вовканич С. Глобалізаційні виклики і збереження національної

ідентичності: аспекти добра і зла / С. Вовканич // Вісник Львів. ун-ту. Серія журналістики. – 2004. – Вип. 25. – С. 67-82.

24. Возняк Г. Інтелектуальний капітал підприємств: проблеми ідентифікації та оцінки / Г. Возняк, Л. Беневська // Вісник Львів. ун-ту. Серія екон. – 2009. – Вип. 41. – С. 115-123.

25. Вітлінський В. В. Ризикологія в економіці та підприємництві : монографія / В. В. Вітлінський, Г. І. Великоіваненко. – К. : КНЕУ, 2004. – 480 с.

26. Гадзало А. Я. Значення освіти для формування та розвитку людського капіталу / А. Я. Гадзало // Науковий вісник НЛТУ України. – 2009. – Вип. 19.8 – С. 288-293.

27. Гальків Л.І. Оцінка втрат людського капіталу: теорія, методологія, практика : монографія / Л. І. Гальків. – Л. : ІРД НАН України, 2011. – 442 с.

28. Гвоздик Н. М. Ефективність інвестицій в людський капітал на підприємствах: автореф. дис. канд. наук : 08.00.07 демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика / Н. М. Гвоздик. – Київ, 2011. – 19 с.

29. Гвоздик Н. М. Теоретичні підходи до економічної оцінки ефективності інвестицій в освіту / Н. М. Гвоздик // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2008. – № 3. – С. 62-70.

30. Генкин Б. М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА – ИНФРА-М, 2002. – 382 с.

31. Глухова И. В. Инвестиции в человеческий капитал – ключевое направление антикризисного управления организацией / И. В. Глухова // Науковий вісник ЧДІЕУ. – 2009. – № 2(3). – С. 162-173.

32. Голікова Н. Людський капітал як фактор зростання і розвитку економіки суспільства: автореф. дис. канд. наук : спец. 08.01.01 / Н. Голікова. – Київ, 2004. – 28 с.

33. Голованова Е. Н. Формирование модели эффективного использования инвестиций в человеческий капитал организации: автореф. дис. канд. наук : спец. 08.00.05 / Е. Н. Голованова. – Москва, 2008. – 24 с.

34. Гончаренко Л. П. Инвестиционный менеджмент : учебное пособие /

Л. П. Гончаренко. – М. : КНОРУС, 2005. – 296 с.

35. Гриньова В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / В. М. Гриньова, Г. Ю. Шульга. – К. : Знання, 2010. – 310 с.

36. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», 2001. – 254 с.

37. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, В.М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.

38. Демографічна ситуація [Електрон. ресурс] / Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

39. Державна податкова адміністрація України. Лист 21.04.2004 N 7040/7/17-3117 щодо витрат підприємства на професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації своїх працівників [Електрон. ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1008.6381.0>.

40. Диференціація життєвого рівня населення [Електрон. ресурс] / Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/gdvvg_rik/dvvg_u/duferen2006_u.htm у збірнику нема років

41. Діяльність суб'єктів господарювання у 2008 році [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2009. – 313 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/st_pidpr/d_p.zip.

42. Діяльність суб'єктів господарювання у 2011 році [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2011. – 431 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/2012/11_-2012/zbr_bsg_2011.zip

43. Добрынин А. И., Человеческий капитал в транзитивной экономике / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб. : Наука, 1999. – 263 с.

44. Довбенко М. Статистичний аналіз споживацьких мотивацій у дослідженнях нобелівських лауреатів / М. Довбенко, В. Ковальчук // Вісник ТНЕУ. – 2010. – №10. – С.171-177.

45. Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство

возможностей : лучшее будущее для всех [Електрон. ресурс] / Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – Режим доступа: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Complete.pdf

46. Долішній М. Людський капітал, професійне навчання і соціальний захист населення (національні та регіональні особливості) / М. Долішній, С. Злупко // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів : Інститут регіональних досліджень НАН України, 1997. – Вип. II. – С. 8-18.

47. Долішній М. Стратегія розвитку університетської освіти : європейський, національний та регіональний контекст / М. Долішній, Л. Семів, І. Ходикіна // Регіональна економіка. – 2006. – № 3. – С. 10-21.

48. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : СПбГУЭФ, 1994. – 160 с.

49. Доповідь про стан інформатизації та розвиток інформаційного суспільства в Україні за 2011 рік. – К. : КМУ, 2011. – 94 с.

50. Дошкільна освіта України у 2011 році [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2011. – 86 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/2012/04_2012/bl_bosh_2011.zip

51. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства : наукове видання / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Харків : ХНЕУ, 2004. – 284 с.

52. Завіновська Г. Т. Економіка праці : навч. посібник / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

53. Закон України «Про вищу освіту» № 2984-III від 17.01.2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2984-14>.

54. Закон України «Про внесення змін до Основ законодавства України про охорону здоров'я щодо удосконалення надання медичної допомоги» від 07.07.2011 № 3611-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?user=n&find=1&typ=1>.

55. Закон України «Про Державний бюджет України на 2007 рік»,

від 19.12.2006 № 489-V [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/489-16>.

56. Закон України «Про Державний бюджет України на 2008 рік», 2008, № 5-6, № 7-8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=107-17>.

57. Закон України Про Державний бюджет України на 2009 рік, 2009, № 20, № 21-22 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=835-17>.

58. Закон України «Про Державний бюджет України на 2010 рік», 2010, № 22-23, № 24-25 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=2154-17>.

59. Закон України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» від 23.12.2010 р. № 2857-VI. 2011 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://consultant.parus.ua/_dict_view.asp?mx=.0DHE47fc09fe29cefe2626b6a689827b503d.

60. Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010 р. № 2404-17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2404-17>.

61. Закон України «Про дошкільну освіту» № 2628-III від 11.07.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2628-14>.

62. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві і професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності» № 1105-XIV від 23. 09. 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1105-14>.

63. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-III від 2. 03. 2000 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1533-14>.

64. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 9. 07. 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1058-15>.

65. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» № 2240 від 18. 01. 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2240-14>.

66. Закон України «Про зайнятість населення» № 10497-1 від 22.05.2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=43513.

67. Закон України «Про інвестиційну діяльність» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1560-12>.

68. Закон України «Про інноваційну діяльність» № 3715-VI від 08.09.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/40-15>.

69. Закон України «Про іпотечні облігації» № 3273-IV від 22.12.2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3273-15>.

70. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» № 1057-IV від 9. 07. 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1057-15>.

71. Закон України «Про оплату праці» № 108-95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=108%2F95-%E2%F0>.

72. Закон України «Про освіту» № 1060-XII від 23.05.1991 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1060-12>.

73. Закон України «Про професійно-технічну освіту» № 103/98-ВР від 10. 02. 1998 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=103%2F98-%E2%F0>.

74. Закон України «Про порядок проведення реформування системи охорони здоров'я у Вінницькій, Дніпропетровській, Донецькій областях та місті Києві» від 07.07.2011 № 3612-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?user=n&find=1&typ=1>.

75. Закон України «Про страхування» № 86/96-ВР від 7.03.1996 р., зі змінами після 4.10.2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=85%2F96-%E2%F0> .

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

77. Звіт про конкурентоспроможність України 2011-2012 / World economic forum [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.feg.org.ua/docs/-Final_Ukr_2009.pdf.

78. Зелінська Г. Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу : монографія / Г. Зелінська, У. Садова, Я. Вітвицький. – Івано-Франківськ : ІФНТУНГ, 2006. – 124 с.

79. Злупко С.М. Людський потенціал, зайнятість і соціальний захист населення в Україні / С.М. Злупко, Й.І. Радецький. – Львів : ЛНУ, 2001. – 192 с.

80. Затуренська В. О. Деякі проблеми реалізації економічної реформи загальноосвітньої школи / В.О. Затуренська // Педагогіка. – 2008. – Вип. 32. – С. 70-74.

81. Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве / И.В. Ильинский. – СПб. : СПЬУЭФ, 1996. – 164 с.

82. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации / Р.И. Капелюшников, И.М. Албегова, Т.Г. Леонова, Р.Г. Емцов, П.А. Найт // Общество и экономика. – 1993. – № 9. – С. 3-14.

83. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала [Електрон. ресурс]. / Р.И. Капелюшников. – Режим доступу: <http://www.libertarium.ru/libertarium/-kapelushnikov>

84. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М. : Прогресс, 1978. – 275 с.

85. Кибанов И.Я. Управление персоналом организации : 2-е изд., доп. и перераб./ А.Я.Кибанов. – М. : ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

86. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Електрон. ресурс] / А.В. Кирьянов // Экономика России: основные направления совершенствования. – Режим доступу: <http://www.cfin.ru/bandurin/-article/sbrn07/08.shtml>

87. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. зі змінами та доповненнями [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>

88. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення / А.М. Колот. – К. : Праця, 1997. – 217 с.

89. Конвенція про приватні агентства зайнятості № 181 (укр/рос) [Електронний ресурс] / Міжнародна організація праці від 19.06.1997 № 181.– Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_046.

90. Конвенція МОП Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП № 142 (1975р.): Витяг // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999р. – К. : Істина, 1999. – Т.1. – С. 229 – 300.

91. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

92. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала : учебное пособие / А.В. Корицкий. – Новосибирск : СибУПК, 2000. – 112 с.

93. Корнійчук Л.Я. Історія економічних учень : підручник / Л.Я. Корнійчук, Н.О. Татаренко, А.М. Поручник та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 564 с.

94. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монографія / Ю.А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.

95. Кравецький В. Конкурентоспроможність промислового підприємства у світлі людського капіталу / В. Кравецький // Вісник донецького університету. – 2007. – Вип.1. – С. 215- 226.

96. Критский М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. – Ленинград : Ленинградский университет, 1991. – 120 с.

97. Критский М.М. Человеческий капитал в информационной рыночной экономике // Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: Сб. науч. трудов. – 2000. – С. 6–46.

98. Крушельницька О.В. Управління персоналом : навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор. – 2003. – 296с.

99. Курганский С. А. Человеческий капитал: сощность, структура, оценка / С.А. Курганский. – Иркутск : Изд-во ИГЭА, 1999. – 286 с.
100. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці : міжвідомчий науковий збірник. – 1999. – №10. – С. 136–145
101. Левчук О. В. Управління інвестиціями у людський капітал : автореф. дис. канд. наук: спец. 08.01.01 / О.В. Левчук. – Київ, 2008. – 20 с.
102. Лист Ф. Национальная система политической экономии : пер. с нем. К. Трубникова / Ф. Лист. – М. : Европа, 2005– С. 190-191.
103. Лич Г.В. Організаційно-економічний механізм формування і ефективного використання людського капіталу : автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.03 / Г.В. Лич. – Київ, 2007. – 18 с.
104. Лібанова Е.М. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : колективна монографія / Е.М. Лібанова, О.В. Макарова, І.О. Курило. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В.Птухи НАН України, 2012. – 320 с.
105. Лысков А.Ф. О понятии эффективности затрат на персонал и ее оценки [Електронний ресурс] / А.Ф. Лысков // Кадры предприятия. – 2003. – №10. – Режим доступу:<http://www.kapr.ru/articles/2003/10/3036.html>.
106. Любохинець Л. С. Макроекономічні тенденції реалізації людського капіталу як чинника створення ВВП в національній економіці / Л. С. Любохинець // Вісник ХНУ. – 2010. – Т. 4. – №6. – С. 329-335.
107. Макконелл К.Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика : пер. с англ. / К.Р. Макконелл, С.Л. Брю. – К. : Хагар-Демос, 1993. – 785 с.
108. Маршалл А. Принципы кономической науки / А. Маршалл. – М. : Изд-во «Прогресс-Универс», 1993. – Т.1. – 415 с.
109. Михайлова Л. І. Управління персоналом : навч. посібник / Л. І.Михайлова. – Суми : Козацький вал, 2003. – 256 с.
110. Майорова Т.В. Інвестиційна діяльність : підруч. [для студ. вищ. навн. закл.] / Т. В. Майорова. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 472 с.

111. Мойсеєнко І. П. Інвестування : навч. посіб. [Електронний ресурс] / І.П. Мойсеєнко. – К. : Знання, 2006. – 490 с. //– http://pidruchniki.com.ua/12631113/-investuvannya/vkladennya_intelektualnu_vlasnist
112. Наукова та інноваційна діяльність в Україні [Електрон. ресурс] / Статистичний збірник // Державна служба статистики України, 2011. – 282 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/2012/09_-2012/zb_nay_2011.zip
113. Національний банк [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/files/stat.pdf>
114. Національні рахунки охорони здоров'я у 2010 році [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2011. – 130 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/kat_u/2012/nroz_2010.zip
115. Ніколайчук В.М. Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики : монографія / В.М. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – 201 с.
116. Нордстрем К. Бизнес в стиле фанк. Капитал пляшет под дудуку таланта / К. Нордстрем, Й Риддерстрале. – СПб. : Прогресс, 2000. – 168 с.
117. Норкіна Т. П. Інвестиції в освіту як фактор розвитку людського капіталу / Т.П. Норкіна, З.О. Скарбун, Н.О. Тарханова // Економіка будівництва і міського господарства. – 2008. – № 4. – Т. 4. – С. 211-218.
118. Онікієнко В.В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили / В.В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці : Міжвід. наук. зб. – К. : РВПС України НАН України, 2004. – Вип.18. – С.7 – 14
119. Обчислювальна техніка в Україні за 2009 рік [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2011. – 62 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip
120. Основи законодавства України про охорону здоров'я Закон України 2801-ХІІ від 19.11.1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2801-12>
121. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на

початок 2011/12 навчального року [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2011. – 207 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip

122. Пересада А. А. Інвестування : навч.-метод. посібник для самот. вивч. дисц. / А. А. Пересада, О. О. Смірнова, С. В. Онікієнко, О. О. Ляхова. – К. : КНЕУ, 2001. – 251 с.

123. Петрова І. Л. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування : монографія / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін. – К. : Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2009. – 368 с.

124. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. – М. : Гос. соц.-эконом. изд-во, 1940. – 126 с.

125. Податковий кодекс України пп. 166.3.3 п. 166.3 ст. 166 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

126. Поддєрьогін А.М. Фінансовий менеджмент : конспект лекцій (КНЕУ) [Електрон. ресурс] / А.М. Поддєрьогін. – Режим доступу: http://www.vuzlib.net/fm_P/8-2.htm

127. Подра О.П. Проблеми ефективного відтворення людського капіталу України в умовах розвитку інформаційного суспільства / О.П. Подра // Економічний часопис. – 2012. – №11-12(2). – С. 45-48.

128. Подра О.П. Визначення принципів інвестування людського капіталу в умовах розвитку інформаційного суспільства / О.П. Подра // Економічний аналіз: зб. наук. пр. – Тернопіль : ТНЕУ, 2012. – Вип. 11. – Ч. 3. – С. 15–19.

129. Подра О.П. Теоретико-методологические положения анализа эффективности воспроизводства человеческого капитала / О.П. Подра // Российский академический журнал. – 2012. – Т. 22. – №4. – С. 87-90.

130. Подра О.П. Інвестиції в людський капітал як чинник підвищення якості життя / О.П. Подра // Економічний аналіз: зб. наук. пр. – Тернопіль : ТНЕУ, 2012. – Вип. 10. – Ч. 2. – С. 59–63.

131. Подра О.П. Системні соціально-економічні зміни в економіці як чинник формування конкурентоспроможного людського капіталу / О.П. Подра // Вісник

Національного лісотехнічного університету. – 2012. – Вип. 22.11. – С. 390–399.

132. Подра О.П. Людський капітал як чинник інноваційного розвитку та становлення економіки знань / О.П. Подра // Економіка та держава. – 2012 р. – № 7. – С. 74 – 76.

133. Подра О. П. Інвестиційне відтворення людського капіталу та його вплив на соціально-економічний розвиток держави / О.П. Подра // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 3. – Т. 3. – С. 217-221.

134. Подра О.П. Розвиток та відтворення людського капіталу України в системі демографічно-освітніх детермінант / О.П. Подра // Науковий вісник Буковинської державної фінансової академії. Економічні науки. – 2011. – Вип.1 (20). – С. 414–423.

135. Подра О.П. Інвестиції в професійне навчання як інструмент накопичення специфічного людського капіталу / О.П. Подра // Вісник Дніпропетровського національного університету. Серія: економіка. – 2011. – Вип. 5 (2). – С. 126–132.

136. Подра О.П. Підвищення конкурентоспроможності національної економіки в системі розвитку людського капіталу / О.П. Подра // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 5. – Т.1. – С.68-73.

137. Подра О. П. Еволюція поглядів на людський капітал в історії економічної думки / О.П. Подра // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 6. – Т.2. – С. 67-71.

138. Подра О.П. Інвестиції в людський капітал як чинник розвитку інформаційного суспільства / О.П. Подра // Зб. наук. пр. Луцького науково-технічного університету. Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія. – 2010. – Вип. 7. – Ч.2. – С. 192-203.

139. Подра О.П. Інвестиційні наслідки світової фінансової кризи для відтворення людського капіталу: вартість активів та мобільність робочої сили / М.В. Ніколайчук, О.П. Подра // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України: зб. наук. праць. – Л : ІРД НАНУ, 2010. – Вип. 4. – №84. – С. 197– 205.

140. Подра О. П. Сучасні підходи до оцінки людського потенціалу в системі ключових критеріїв суспільного розвитку / О.П. Подра // Вісник Харківського

політехнічного інституту. – 2010. – №5. – С. 103–108.

141. Подра О.П. Детермінанти формування людського потенціалу України / М.В. Ніколайчук, О.П. Подра. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2007. – №5. – Т.2. – С. 146-148.

142. Подра О.П. Фонди прямого інвестування в Україні /В.В. Пухальський, О.П. Подра // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – №2. – Т.2. – С. 128-131.

143. Подра О.П. Інноваційний розвиток держави як детермінанта становлення економіки знань / О.П. Подра // Тенденції управління фінансовими та інноваційними процесами в умовах ринкових перетворень : Міжнар. наук.-практ. конф., 2 березня 2012 р. – Вінниця : ВНТУ, 2012. – С. 123-125.

144. Подра О.П. Інвестиції в людський капітал як детермінанта розвитку суб'єктів господарювання / О.П. Подра // Соціально-економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України : VII міжнар. наук.-практ. конф., 19-20 жовтня 2011 р. – Київ-Дніпропетровськ : Біла К.О., 2011. – С. 26–28.

145. Подра О.П. Зарубіжний досвід оцінки сучасної парадигми розвитку людського потенціалу / О.П. Подра // Стратегії інноваційного розвитку економіки, бізнес, наука, освіта : II міжнар. наук.-практ. конф., 07-10 квітня 2010 р. – Харків : НТУ «ХПІ», 2010. – С. 481–483.

146. Подра О.П. Інвестиції в людський капітал як передумова становлення та розвитку економіки знань / О.П. Подра // Стратегії розвитку України у глобальному середовищі : IV міжнар. наук.-практ. конф., 17-19 листопада 2010 р. – Сімферополь : ВіТроПринт, 2010. – С. 285– 289.

147. Подра О.П. Особливості використання економіко-математичного моделювання для визначення обсягів інвестицій в людський капітал / О.П. Подра // Актуальні проблеми комп'ютерних технологій – 2010 : зб. наук. пр. четвертої Всеукр. наук.-техн. конф., 30 квітня 2010 року. – Хмельницький : ХНУ, 2010. – С. 48–59.

148. Подра О.П. Людський капітал як детермінанта інноваційно-інвестиційного розвитку України / О.П. Подра // Перспективи підвищення економічного,

інноваційно-інвестиційного та соціально-трудового потенціалу України за умов розвитку інтеграційних процесів : V міжнар. наук.-практ. конф., 12-14 жовтня 2009 р. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – С. 227–231.

149. Постанова ВРУ Концепція державної сімейної політики N 1063-XIV від 17. 09. 1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1063-14>

150. Постанова КМУ Національна програма «Планування сім'ї» N 736 від 13. 09. 1995 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=736-95-%EF>

151. Постанова КМУ Програма «Українська родина» N 243 від 14. 03. 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=243-2001-%EF>

152. Постанова КМУ «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами та іншими установами та закладами системи освіти, що не належать до державної і комунальної форм власності» № 769 від 27 серпня 2010 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/8906>

153. Постанова КМУ Про затвердження порядку надання цільових пільгових державних кредитів для здобуття вищої освіти. № 916 від 16 червня 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/916-2003-п>

154. Попит та пропозиція робочої сили [Електрон. ресурс] / Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

155. Праця України у 2011 році [Електрон. ресурс] / Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2012. – 323 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip

156. Примостка Л. О. Фінансовий менеджмент банку : навч. посібник / Л.О. Примостка. – К. : КНЕУ, 1999. – 280 с.

157. Продовження навчання та здобуття професії [Електрон. ресурс] /

Статистичний бюлетень // Державна служба статистики України, 2011. – 28 с. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

158. Проект Закону про кредитування на здобуття вищої освіти № 1084 від 30.11.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30852

159. Прошак Г. В. Основні компоненти людського капіталу: теоретичний аспект / Г.В. Прошак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.4. – С. 305-309.

160. Прошак Г.В. Формування людського капіталу як основного активу економічного зростання в Україні / Г.В. Прошак // Вісник Львів. ун-ту. Серія екон. – 2008. – Вип. 39. – С. 450-453.

161. Радіонова І.Ф. Економічне зростання з участю людського капіталу / І.Ф. Радіонова // Економіка України. – 2009. – № 1. – С. 19 – 30.

162. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь : 2-е изд., испр. [Електрон. ресурс] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 479 с. – Режим доступу: <http://enbv.narod.ru/text/Econom/ses/>

163. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь : 5-е изд., перераб. и доп. [Електрон. ресурс] / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 495 с. – Режим доступу: <http://slovari.yandex.ru/~книги/-Экономический%20словарь/Инвестиции%20в%20человеческий%20капитал/>.

164. Рекомендація щодо приватних агентств зайнятості N 188 / Міжнародна організація праці від 19.06.1997 № 188 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_292

165. Риккардо Д. Сочинения /Д. Риккардо. – М., 1995. – Т.1. – 365с.

166. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання [Електрон. ресурс] / Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/eans/eans_u/rzn_rik11_u.htm.

167. Рівень зайнятості населення [Електрон. ресурс] / Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/eans/eans_u/rzn_rik11_u.htm.

168. Розпорядження КМУ Концепція демографічного розвитку України на 2005—2015 рр. N 724-р від 8. 10. 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=724-2004-%F0>

169. Семикіна М.В. Економічна мотивація інвестування в розвиток людського капіталу підприємства / М.В. Семикіна // Актуальні проблеми економіки. – 2004. – № 5 (35). – С. 178-185.

170. Сорока М.В. Інвестування в людський капітал промислового підприємства / М.В. Сорока, С.В. Леонова // Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Логістика. – 2008. – № 633. – С. 676-685.

171. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. / А. Смит. – М. : Изд-во «Наука», 1993. – Т. 1. – 572 с.

172. Статистичний щорічник України за 2008 / За ред. О.Г. – К. : ТОВ «Август Трейд», 2009. – с. 567.

173. Статистичний щорічник України за 2011 / За ред. О.Г. Осауленка. – К. : ТОВ «Август Трейд», 2011. – с. 560.

174. Стефанишин О.В. Людський потенціал ринкової економіки України [Електронний ресурс] / О.В. Стефанишин. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/-portal/chem_biol/nvnltnu/16_1/276_Stefanyszyn_16_1.pdf

175. Структура сукупних витрат домогосподарств [Електрон. ресурс] / Статистична інформація // Державна служба статистики України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/gdvdg_rik/dvdg_u/strukt2006_u.htm

176. Тельнов А.С. Інтелектуалізація праці у контексті постіндустріального суспільства / А.С. Тельнов, В.В. Гончарук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2009. – № 1. – С. 239-245.

177. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий [Електрон. ресурс] / Тугускина Г.Н. // Управление персоналом. – 2009. – №5. – С. 57-70. //– Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?1936>

178. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка : автореф. дис. д-ра. экон. наук: спец. 08.00.05 / Г.Н. Тугускина. – Москва, 2011. – 46 с.

179. Турецкий О.А. Эффективность и созидательность труда : монография / О. А. Турецкий. – Хмельницкий : ХНУ, 2009. – 247 с.
180. Трубич С.Ю. Соціально-економічна сутність та особливості формування людського потенціалу / С.Ю. Трубич, З.М. Пушкар // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – №4. – С.186-192.
181. Указ Президента України Національна програма України «Репродуктивне здоров'я 2001—2005» N 203/2001 від 26. 03. 2001 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=203%2F2001>
182. Федонін О.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка : навч. метод. посібник /О.С. Федонін, І.М. Рєпіна, О.І. Олексюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 316 с.
183. Федулова Л.І. Концептуальні засади економіки знань / Л. І. Федулова // Економічна теорія: Науковий журнал. – 2008. – № 2. – С. 37-59.
184. Федулова Л. І. Менеджмент організацій : підручник / Л. І. Федулова, І. В. Сокирник, В. В. Стадник, М. А. Йохна, О.С. Новикова, Є. Г. Рясних. – К. : Либідь, 2004. – 448 с.
185. Федулова Л.І. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства: теорія і практика розбудови в Україні / Л.І. Федулова, Т.М. Корнєєва // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – №4 (106). – С.73-86.
186. Хобта В.М. Управління інвестиціями : навчальний посібник / В.М. Хобта. – Донецьк : ДонНТУ, 2009. – 415 с.
187. Хромов М. І. Інвестиції в людський капітал: особливості визначення та критерії оцінки ефективності / М. І. Хромов // Економіка промисловості. – 2010. – № 2. – С. 188-195.
188. Цапенко И.В. Инвестиции в человеческий капитал и методы оценки их эффективности: автореф. дис. кан. экон. наук: спец. 08.00.01 / И.В. Цапенко. – Ростов на Дону, – 2005. – 23 с.
189. Чеботарев Н.Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса) : учебник / Н.Ф. Чеботарев. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К*», 2009. – 256
190. Чекан І.А. Класична та альтернативні теорії людського капіталу: спроба порівняльного аналізу. / І.А. Чекан // ЧДУ ім. П. Могили. Наукові праці. Економіка. –

2007. – Вип. 59. – Т. 72. – С. 64-69.

191. Чекан І.А. Актуальність проблеми охорони здоров'я людського капіталу та шляхи її розв'язання / І.А. Чекан // Вісник Львів. Ун-ту, серія Міжнародні відносини. – 2006. – Вип. 16. – С. 190-197.

192. Череп А.В. Інвестознавство : навчальний посібник [Електронний ресурс] / А.В. Череп. – К. : Кондор, 2006. – 398 с. – Режим доступу:<http://www.info-library.com.ua/books-book-71.html>.

193. Чечель О.М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О.М. Чечель // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 86-88.

194. Чикуров О. Меморандум неперервного образования Європейського Союзу [Електронний ресурс] / О. Чикуров. – Режим доступу: http://www.znание.org/jornal/n2_01/mem_nepr_obraz.html

195. Чухно А.А. Інституціонально-інформаційна економіка : підручник / А.А. Чухно, П.М. Леоненко, П.І. Юхименко / за ред. акад. НАН України А.А. Чухна. – К. : Вид-во «Знання», 2010. – 687 с.

196. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів : ІРД НАН України, 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9-27.

197. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л.Т. Шевчук. – Львів : ІРД НАН України, 2001. – 489 с.

198. Шилова О. Ю. Принципи формування інвестиційної стратегії підприємства / Шилова О. Ю. // Сучасні проблеми управління інвестиційною та інноваційною діяльністю : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих вчених 24-25 березня 2011 р. – Донецьк : ДНУ, 2011. – 293 с.

199. Шило К. М. Підходи щодо оцінки ефективності інвестицій у людський капітал / К.М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 2(6). – С. 97-101.

200. Шувалов С. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в экономике, основанной на знаниях [Электронный ресурс] / С. Шувалов. – Режим доступа: http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Shuvalov_ru.html.

201. Шульга Ж. Ефективність інвестування в людський капітал як чинник економічного зростання /Ж. Шульга // Держава та регіони, серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – № 6. – С. 224-227.

202. Як Фитц-енц Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.; под общ. ред. В.И. Ярных. – М. : Вершина, 2006. – 320 с.

203. Янчук Т. Сучасні парадигми інформатизації малого бізнесу / Т. Янчук // Вісник ХНУ. – 2009. – №5. – Т.2. – С. 81-84.

204. Almeida Rita. The Return to Firm Investments in Human Capital / R. Almeida, P. Carneiro // Social protection and labour. The world bank, – 2008. – sp discussion paper № 0822. – 36 p.

205. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G. Becker. - 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.

206. Bell D. The Coming of Post-Industrial Society / D. Bell. – N.Y., 1993. – 312 p.

207. Blundell R. Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy / R. Blundell, L. Dearden, C. Meghir, B. Sianesi. – Institute for Fiscal Studies. – 1999. – vol. 20 (no. 1). – 23 p.

208. Bowen, H.R. Investment in Learning: The Individual and Social Value of American Higher Education / H.R. Bowen. – San Francisco: Jossey-Bass, 1977. – 507 p.

209. Denison E.F. The source of economic growth in the United States and the alternatives before us / E.F. Denison. – N.Y., 1962 – 163 p.

210. Education at a glance 2012 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd.org/edu/EAG%202012_e-book_EN_200912.pdf

211. Education, training and research in the information society. a national strategy for 2000-2004. ministry of education, 1999; education and research 1999-2004. development plan. ministry of education, Helsinki 2000 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://education.stateuniversity.com/pages/469/finland-educational-system-overview.html>

212. From red to grey [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://web.worldbank.org/wbsite/external/countries/ecaext/ukraineinukrainianextn/0,,contentmdk:21383357~menupk:455706~pagepk:2865066~pipk:2865079~thesitepk:455681,00.html>

213. Ginja R. Income Shocks and Investments in Human Capital (Job Market Paper) [Електрон. ресурс] / R. Ginja // University College London January. – 2010. – 80 p. – Режим доступу: <http://www.ucl.ac.uk/~uctprcp/jmp.pdf>

214. Gross domestic product at market prices, Gross wages and salaries [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal-national_accounts/data/main_tables.

215. Health at a glance 2011 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/health_glance-2009-en

216. Health statistics and health information systems. Disease and injury country estimates [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://www.who.int/healthinfo/global_burden_disease/estimates_country/en/index.html

217. Heckman J.J. A Life Cycle Model of Earnings, Learning, and Consumption / J.J. Heckman. – Journal of Political Economy. – 1976. – № 84. – Part 2. – P. 11-44.

218. High-technology exports (current US\$) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.CD/countries/UA?display=default%29>

219. Internet users [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/IT.NET.USER.P2/countries/UA?display=default%29>

220. Life expectancy at birth, total (years) [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://apps.who.int/ghodata/?vid=710>

221. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States [Електрон. ресурс] / F. Machlup. – Princeton: Princeton University Press., 1962. – 401 p. – Режим доступу: http://books.google.com.ua/books/about/The_Production_and-Distribution_of_Knowl.html?id=kp6vswpmpj0C&redir_esc=y

222. Mincer J. Schooling, Experience, and Earnings / J Mincer. – Columbia University Press, 1974. – 167 p.

223. Minimum wages [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database

224. Patent applications, residents [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/indicator/IP.PAT.RESD/countries/UA?display=default%29>

225. Research and development expenditure (% of GDP) [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS/countries/-UA?display=default>

226. Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Schultz. – N.Y., 1971. – 129 p.

227. Spence M. Job Market Signaling / M. Spence // The Quarterly Journal of Economics. – 1973. – Vol.87. – №3. – P. 355-374.

228. The Global Competitiveness Report / World Economic Forum 2011-2012 [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf

229. L. Thurow Investment in Learning / L. Thurow. – San Francisco, 1978. – 325 p.

230. Wiles P. The Correlation between Education and Earnings: The External-Test-not-Content-Hypothesis (ETNC) [Электрон. ресурс] / P. Wiles // Higher Education. – 1974. – vol. 3. – № 1. – 53 p. – Режим доступа: <http://rd.springer.com/article/10.1007/BF00153991>

ДОДАТКИ

Додаток А
Методичні підходи до оцінки людського капіталу

Таблиця А.1

Методичні підходи до оцінки гудвілу людського капіталу

Показник	Формула	Опис
Оцінка вартості працівника [177]	$ОВП = ЗП * \Gamma_{л\kappa} + I * t$	$ОВП$ - оцінка вартості працівника; $ЗП$ - заробітна плата працівника; $\Gamma_{л\kappa}$ - гудвіл ЛК працівника; I - інвестиції в ЛК; t - період
Гудвіл ЛК [177]	$\Gamma_{л\kappa} = \Pi_{л\kappa} + IB_{л\kappa} + K_{nn}$	$\Pi_{л\kappa}$ - індекс прибутку людського капіталу; $IB_{л\kappa}$ - індекс вартості людського капіталу; K_{nn} - коефіцієнт професійної перспективності
Індекс вартості ЛК [177]	$IB_{л\kappa} = \frac{B}{ЕПРЧ_c}$	B - загальні витрати на персонал; $ЕПРЧ_c$ - еквівалент повного робочого часу співробітника.
Коефіцієнт професійної перспективності [177]	$K_{nn} = O_{p.осв.} * \left(1 + \frac{C}{4} + \frac{B}{18}\right)$	$O_{p.осв.}$ - оцінка рівня освіти, що складається із таких показників: 0,15 – для осіб з незакінченою середньою освітою; 0,60 – для осіб з середньою освітою; 0,75 – для осіб з професійною та незакінченою вищою освітою; 1,00 – для осіб із вищою освітою по спеціальності. C - стаж роботи по спеціальності. Відповідно до рекомендацій Науково-дослідного інституту (НДІ) праці і зайнятості населення він ділиться на 4, оскільки встановлено, що стаж в 4 рази менше впливає на результативність праці, ніж освіта; B - вік у відповідності з рекомендаціями НДІ праці він ділиться на 18 (встановлено, що вік впливає на результативність праці у 18 разів менше, ніж освіта, при чому за верхню межу для чоловіків приймається 55 років, а для жінок – 50).
Поточна вартість ЛК підприємства [6]	$\hat{A}\hat{E}\hat{E} = \sum_{i=1}^n (\hat{\delta}\hat{C}\hat{I}_i + \hat{A}\hat{I}_i + \hat{E}\hat{E}_i + \hat{N}\hat{A}_i) \times \frac{1}{(1+r)^i} + \hat{A}\hat{E}\hat{E}_n$	$ВЛК$ - поточна вартість ЛК підприємства; $\Phi ЗП_i$ - фонд заробітної плати; $ВН_i$ - витрати на найм і адаптацію працівників; $ІЛК_i$ - інвестиції в ЛК на професійне навчання, стажування; $СВ_i$ - соціальні витрати підприємства на персонал; $Ісц_i$ - індекс споживчих цін, що впливає на заробітну плату на соціальні витрати; n - середня кількість років праці працівників на підприємстві; $Іnn_i$ - індекс продуктивності праці; $\frac{1}{(1+r)}$ - фактор дисконтування; $\Gamma_{л\kappa}_i$ - гудвіл ЛК у поточному періоді
Гудвіл ЛК [6]	$\Gamma_{л\kappa} = \frac{РВП - БВП}{БВП} \times \Phi ЗП$	$РВП$ - ринкова вартість підприємства; $БВП$ - балансова вартість підприємства.

Аналіз методів оцінки інвестицій в людський капітал*

Критерій оцінки	Формула розрахунку	Рівень застосування	Особливості застосування
1	2	3	4
Чиста дисконтована вартість [11, с. 207; 30; 211]	$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t}$ критерій ефективності $NPV > 0$	Застосовується на рівні особи та суб'єкта господарювання, які плануючи здійснення інвестицій співставляють витрати із доходами	Дозволяє встановити доцільність отримання певного виду освіти. Ставка дисконтування може бути визначена на рівні ставки за депозитними рахунками
	$NPV = \alpha \times P \times \sum_{t=1}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t}$	Застосовується на рівні особи з коригуванням відповідно до вподобань індивіда та ймовірності успішного знаходження роботи після отримання освіти	Трудомісткий, не дозволяє точно визначити ймовірність успішного знаходження роботи у зв'язку з наявністю часового лагу та можливостями зміни кон'юнктури ринку праці
	$NPV = \sum_{t=1}^k \frac{D_t}{(1+i)^t} + \frac{BPM_t^{kin}}{(1+i)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{I_t^{jk} + B_t^{jk}}{(1+i)^t}$	Застосовується на рівні суб'єкта господарювання з врахуванням витрат на створення нового чи переоблаштування старого робочого місця	Оцінка ефективності здійснюється з врахуванням витрат та інвестицій в людський капітал але без врахування зміни якісних характеристик працівника
	$NPV = (1-\lambda) \times \sum_{t=1}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t} \times \tilde{N}_t$	Застосовується на рівні суб'єкта господарювання з врахуванням економетричних оцінок та коефіцієнта плинності кадрів	Трудомісткий, оскільки передбачає проведення досліджень і збору інформації, однак, за допомогою методів екстраполяції можна спрогнозувати результати інвестицій в людський капітал скореговані на коефіцієнт плинності кадрів
Внутрішня норма доходності [83; 36, с. 76; 188]	$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t} = \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}$ критерій ефективності $IRR \geq i$	Застосовується на рівні особи та суб'єкта господарювання з метою визначення точки беззбитковості інвестиційного проекту	Визначає доцільність інвестування, норму доходності, при якій дохід від здійснених інвестицій в людський капітал дорівнює інвестованим коштам. Метод не враховує професійну компетентність чи схильності людини

Таблиця А.2 (продовження)

	$\ln W = \beta_0 + \beta_1 SCH + \beta_2 EXP + \beta_3 EXP^2 + \beta_4 TEN + \beta_5 TEN^2 + \varepsilon$	Застосовується на рівні індивіда з метою визначення впливу рівня освіти на заробітну плату	Метод не враховує інвестиції на створення, розвиток чи нагромадження людського капіталу
Термін окупності інвестицій [36, с. 76]	$DPP = k - \frac{\sum_{t=0}^k \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t}}{\frac{B_k - C_k}{(1+i)^k}}$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання і особи з метою визначення строків повернення вкладених коштів	Метод не враховує чисті грошові потоки, які формуються після періоду окупності інвестиційних затрат, особливо це стосується довгострокових проектів, чисті грошові потоки яких можуть бути значно вищі після терміну окупності, ніж у короткострокових
Індекс дохідності [94, с. 238; 20]	$PI = \frac{\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t}}{\sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}}$ критерій ефективності $PI > 1$	Використовується на рівні особи з метою визначення ефективності інвестицій в людський капітал	У зв'язку із реалізацією довготермінових проектів значення індексу на початкових етапах оцінки може бути невисоким, що провокує відмову від здійснення інвестицій
	$ID = \frac{1}{K} \sum_{t=0}^T (R_t - B_t) \times \frac{1}{(1+E)^t}$ $ID > 1$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання з метою визначення результатів від здійснення інвестицій в освіту працівників	
Індекс прибутку [202, с. 53]	$III_n = \frac{ЧП(П_{3n})}{ЕПЗ}$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання з метою визначення вкладу працівника у створення прибутку	Метод враховує тільки результат, не дозволяє визначити обсяг інвестованих коштів у людський капітал
Дохід від підвищення освітнього рівня [30]	$D_{in} = \sum_{t=1}^k \frac{D_{no} - D_{до}}{(1+i)^t}$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання для визначення впливу проведеної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації працівників на зростання доходу	Метод враховує тільки результати - дохід, отриманий від проведених заходів без врахування витрачених обсягів інвестицій
Додаткова вартість ЛК [202, с. 57]	$ДВЛК = \frac{П - (витрати - зарплата + пільги)}{ЕПЗ}$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання з метою визначення додаткової економічної вартості, що створюється за допомогою використання людського капіталу	Оцінка додаткової вартості здійснюється без врахування обсягів інвестицій в людський капітал, а лише із врахуванням виплат заробітної плати і пільг

Таблиця А. 2 (закінчення)

Коефіцієнт окупності інвестицій в ЛК [202, с. 59]	$KOI_{лк} = \frac{\Pi - (\text{витрати} - [\text{зарплати} + \text{пільги}])}{\text{зарплати} + \text{пільги}}$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання для визначення доходу отриманого на кожен грошову одиницю витрачену на заробітні плати і пільги працівникам	Метод визначає обсяг людського капіталу через витрати на заробітну плату і пільги без врахування витрат на навчання, оздоровлення
Оцінка вартості працівника з врахуванням гудвілу [177]	$ОВП = 3П * \Gamma_{лк} + I * t$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання з метою визначення індивідуальної ринкової вартості працівника на основі врахування інвестицій, стажу, віку та рівня освіти	Метод розрахунку гудвілу людського капіталу є не зовсім коректним у зв'язку із подвійним врахуванням заробітної плати у визначенні індексу вартості людського капіталу та при визначенні оцінки вартості працівника
Оцінка вартості ЛК [6]	$ВЛК = \sum_{i=1}^n (\Phi 3П_i + ВН_i + ЛЛК_i + СВ_i) \times I_{дл_i} \times Inn_i \times \frac{1}{(1+r)^i} + ГЛК_i$	Використовується на рівні суб'єкта господарювання для визначення вартості людського капіталу підприємства з врахуванням всіх витрат підприємства на людський капітал, скорегованих на індекс інфляції, продуктивності праці, середній термін трудової діяльності на підприємстві та гудвіл людського капіталу, що визначається ринковою вартістю підприємства	Ефективний метод, що дозволяє включити вартість людського капіталу до активів підприємства
Мультиплікативний ефект від державних інвестицій в ЛК	$E_m = \frac{ВВП_{np}}{Cid_{лк} + I_{ок}} \times K \delta i$	Метод використовується на рівні держави з метою визначення впливу державних витрат на формування, розвиток, нагромадження людського капіталу на зростання ВВП	Метод може містити неточності у зв'язку із відсутністю окремих даних

* (систематизовано автором на основі [6; 11, с. 207; 30; 36, с. 76; 83; 94, с. 238; 177; 188; 202, с. 53-59])

Таблиця А.3

Моделі економічного зростання за участю людського капіталу

Вид моделі	Особливості введення людського капіталу у виробничу функцію	Особливості пояснення людського капіталу
Модель Д. Ромера	$Y(t) = K(t)^\alpha [A(t)H(t)]^{1-\alpha}$, де $A(t)$ – коефіцієнт ефективності праці; $H(t)$ – людський капітал, або загальний обсяг виробничих послуг, що пропонуються кваліфікованими працівниками; $K(t)$ – запас фізичного капіталу	Людський капітал враховує загальну чисельність працюючих (некваліфіковану працю та кваліфіковану працю) в залежності від кількості років навчання. Нагромадження людського капіталу відбувається у співвідношенні населення, що навчається і тих, хто працює
Модель Р. Лукаса	$Y(t) = AK(t)^\beta * [u(t)h(t)N(t)]^{1-\beta} * h_a(t)^\gamma$, де A – постійна величина, що відбиває певний рівень технологій; $K(t)$ – запас фізичного капіталу; $[u(t)h(t)N(t)]$ – показник ефективної робочої сили; $h_a(t)^\gamma$ – вираження зовнішнього ефекту від запасу людського капіталу для суспільства в цілому. У моделі $\beta + 1 - \beta + \gamma > 1$, отже йдеться про зростаючу віддачу ресурсів, що пов'язано із появою позитивних зовнішніх ефектів від запасу людського капіталу, зокрема, освіти, професійної підготовки, досвіду і т.п.	Людський капітал розмежовується на загальний рівень вмінь (професіоналізму) (h), що втілюється у вищій продуктивності і більшому заробітку власника даного ресурсу і на середній запас людського капіталу суспільства (h_a), що має зовнішній ефект, який проявляється у вигоді для всіх суб'єктів економіки, через позитивні зміни у суспільстві
Модель Г. Менкью – Д. Ромера – Д. Уейла	$Y(t) = K(t)^\alpha * H(t)^\beta * (A(t)L(t))^{1-\alpha-\beta}$ або $y = k^\alpha h^\beta$, де $H(t)$ – людський капітал; $K(t)$ – запас фізичного капіталу; $A(t)$ – коефіцієнт ефективності праці; $L(t)$ – загальна чисельність працівників. У моделі $\alpha + \beta < 1$, тому йдеться про спадну віддачу виробничих ресурсів, що вказує на можливість різних внесків людського капіталу у створення продукту чи забезпеченні сталого розвитку економіки	Людський капітал ($H(t)$) обмежується роками середньої освіти, а розвиток наукових знань є чинником, що впливає на темп наукового прогресу (g). Зміни запасу людського капіталу впливають на зміни темпів економічного розвитку
Модель П. Ромера	$G(L, E, Z, X) = L^\alpha, E^\beta, Z^\gamma \sum_{j=1}^{\infty} X_j^\mu$, де L – фізичні спроможності осіб, зайнятих у виробництві; E – освіта за результатами навчання в початковій та середній школі; Z – сукупний досвід, набутий у процесі роботи; X – проміжний продукт, що використовується у виробництві кінцевої продукції. У моделі йдеться про незмінну віддачу ресурсів, тобто про можливість сталого економічного зростання, оскільки $\alpha + \beta + \gamma + \mu = 1$	Здійснюється поділ людського капіталу на такі складові: L – фізичні спроможності осіб, зайнятих у виробництві; E – освіта за результатами навчання в початковій та середній школі; Z – сукупний досвід, набутий у процесі роботи

Додаток Б

Державні видатки на розвиток людського капіталу

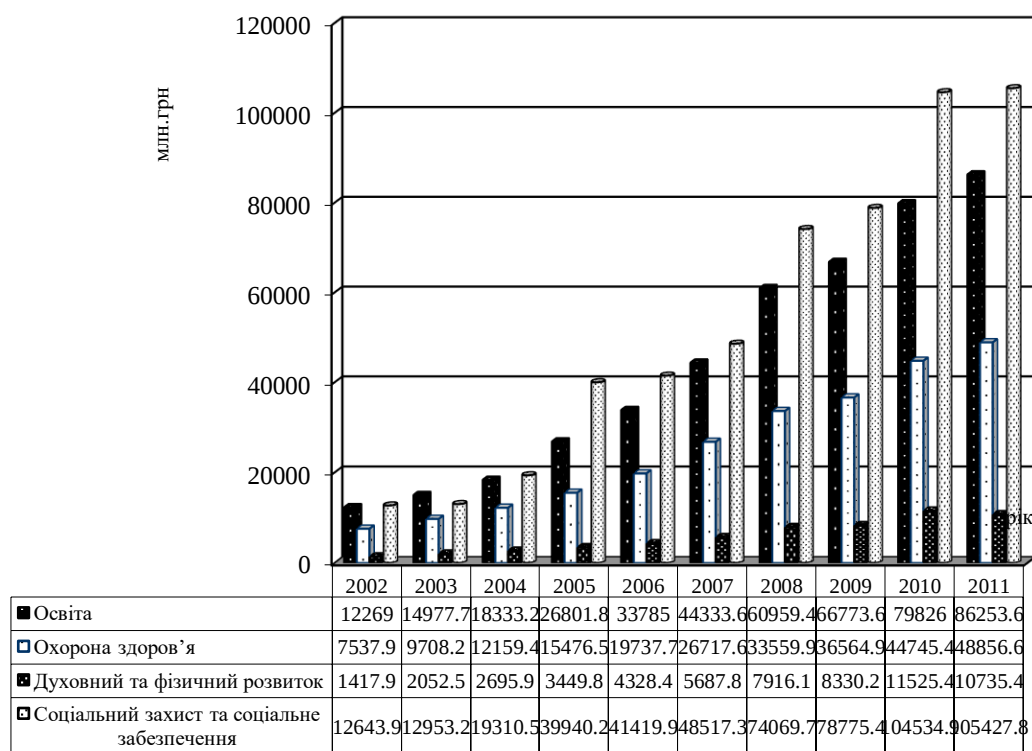


Рис. Б.1. Обсяги державних видатків на розвиток людського капіталу
(зведений бюджет України) [173, с. 58]

Таблиця Б.1 (початок)

Державні видатки на розвиток освітнього сектору та освіти (тис. грн.) [55; 56; 57; 58; 59]

Рік	2007	2008	2009	2010	2011
Напрямок					
Надання позашкільної освіти державними позашкільними навчальними закладами та заходи з оздоровлення та відпочинку дітей	31 851,6	43627,8	42773,4	47635,9	43712,3
Заходи щодо модернізації системи загальної середньої освіти	10 506,0	10506,0	3660,0	2000,0	670,0
Видання, придбання, доставка і зберігання підручників і посібників для студентів ВНЗ, учнів ЗОНЗ і ПТНЗ та вихованців дошкільних навчальних закладів	129 376,8	128863,0	161379,7	198552,6	120000,0
Підготовка робітничих кадрів у професійно-технічних та інших навчальних закладах	1890956,2	51499,2	2948590,2	3719807,4	830599,5
Підготовка кадрів вищими навчальними закладами I і II рівнів акредитації	896540,4	1384511,3	1670234,2	2156719,6	2209824,8

Таблиця Б.1 (продовження)

Підготовка кадрів вищими навчальними закладами III і IV рівнів акредитації	2942198,4	4782540,5	5672510,3	6768899,2	7067854,8
Державні премії, стипендії та гранти в галузі освіти, науки і техніки	9 304,5	9554,5	14241,2	15323,2	12811,3
Підвищення кваліфікації державних службовців у сфері економіки		1208,3	1243,4	1475,8	1420,9
Підготовка та підвищення кваліфікації медичних та фармацевтичних, наукових та науково-педагогічних кадрів вищими навчальними закладами III і IV рівнів акредитації	294 850,0	464601,5	521733,2	609147,7	618735,2
Підготовка медичних та фармацевтичних кадрів ВНЗ I і 2 рівня акредитації	-	827,9	2642,9	3604,0	9103,9
Підвищення кваліфікації медичних та фармацевтичних кадрів та підготовка наукових і науково-педагогічних кадрів у сфері охорони здоров'я	56304,8	79473,5	86810,6	97380,8	107958,1
Підготовка кадрів для сфери культури і мистецтва вищими навчальними закладами I і II рівнів акредитації	3639,8	4597,0	6781,7	8564,1	16301,2
Підготовка кадрів для сфери культури і мистецтва вищими навчальними закладами III і IV рівнів акредитації	183 727,2	180844,3	308342,4	352605,4	386467,1
Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів для сфери міжнародних відносин	4 239,8	7274,2	7396,6	8208,5	8781,3
Підвищення кваліфікації керівних працівників і спеціалістів харчової і переробної промисловості	3 552,9	4761,0	5351,5	6209,6	6229,6
Підвищення кваліфікації працівників органів соціального захисту і соціального забезпечення	379,0	570,6	530,7	628,1	877,9
Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації робітничих кадрів агропромислового комплексу	6 398,9	7200,0	7886,4	9938,0	9809,1
Підвищення кваліфікації працівників державних органів, установ і організацій у справах сім'ї, молоді та спорту	715,1	521,9	444,5	455,8	480,4
Підвищення кваліфікації кадрів фінансової системи	627,7	546,5	333,8	333,8	333,8
Підвищення кваліфікації працівників органів Державного казначейства України	1 523,3	1551,9	868,6	868,6	868,6
Підвищення кваліфікації працівників органів юстиції	1 184,2	1624,1	1594,8	1802,5	1814,0
Підвищення кваліфікації працівників органів державної митної служби	6 600,8	8099,3	7929,9	8353,4	8452,6
Підвищення кваліфікації працівників органів податкової служби	6 138,9	6473,1	3610,1	3610,1	3610,1

Таблиця Б.2

Державні видатки на фізичну культуру і спорт із загального фонду (тис. грн.)
[55; 56; 57; 58; 59]

Напрямок	Рік	2007	2008	2009	2010	2011
Фізична і спортивна підготовка учнівської та студентської молоді		43098,4	51513,6	46854,5	50814,3	45991,1
Фінансова підтримка Спортивного комітету України		4000,0	5000,0	4000,0	3743,8	3750,2
Фінансова підтримка громадських організацій фізкультурно-спортивного спрямування		14 197,2	18450,1	16397,8	25284,7	21693,7
Забезпечення діяльності Всеукраїнського центру фізичного здоров'я населення "Спорт для всіх"		-	-	3567,5	3435,9	3450,7

Таблиця Б.3

Обсяги державних інвестицій на підтримку культурного потенціалу людського капіталу (тис. грн.) [55; 56; 57; 58; 59]

Напрямок фінансування	Рік	2007	2008	2009	2010	2011
Прикладні розробки у сфері розвитку культури і туризму		5299,9	7140,3	6958,6	7963,5	7251,8
Фінансова підтримка національних театрів		134791,9	213182,8	316790,0	346863,8	379962,6
Фінансова підтримка національних та державних художніх колективів, концертних і циркових організацій		91247,6	160802,0	223324,4	240574,5	256392,1
Бібліотечна справа		38 575,3	53747,3	56951,5	103638,9	110133,6
Музейна справа та виставкова діяльність		52 626,3	82423,0	86366,8	114208,6	130638,7
Фінансова підтримка друкованих періодичних видань культурологічного та літературно-художнього напрямку		3 930,0	5194,5	4455,6	6955,6	6277,4
Збереження історико-культурної спадщини в заповідниках		53 158,6	80509,6	84265,6	106101,4	124598,8
Створення та розповсюдження національних фільмів		49 250,0	51000,0	5100,0	24100,0	110790,0

Додаток В
Витрати підприємств на робочу силу

Таблиця В.1

Структура витрат підприємств на робочу силу за їхнім розміром у 2010 р. [21,
с. 39]

Витрати	Середньомісячні витрати на 1 штатного працівника	Середньомісячні витрати усього на 1 штатного працівника	У тому числі на підприємствах з чисельністю працівників, осіб				
			10-49	50-249	250-499	500-999	1000 і більше
	2006 р.	2010 р.					
Усього, грн.	1692	3754	2305	3059	3835	4277	4831
В тому числі, у %							
пряма оплата	59,8	59,9	67,1	64,7	60,5	60,8	55,3
оплата за невідпрацьований час	5,2	5,3	3,7	4,5	4,8	5,4	6,2
премії та нерегулярні виплати	3,4	3,1	1,5	2,1	3,2	3,4	3,9
заробітна плата у натуральній формі, пільги, послуги, допомоги у натуральній і грошовій формах	0,2	0,3	0,1	0,2	0,3	0,4	0,4
оплата житла працівників	0,2	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1	0,2
соціальне забезпечення працівників	27,4	27,1	26,0	25,9	26,8	26,4	28,3
витрати на професійне навчання	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
витрати на культурно-побутове обслуговування	1	1,3	0,1	0,2	1,1	0,9	2,2
інші витрати	2,2	2,2	1,2	1,8	2,7	2,1	2,5
податки, що відносяться до витрат на робочу силу	0,5	0,5	0,2	0,3	0,3	0,3	0,8

Таблиця В.2

Відносний обсяг інвестицій суб'єктів господарювання у потенціал здоров'я, мобільність та забезпечення можливості реалізації людського капіталу

Показник Рік	Витрати на соціальні заходи, млн грн. f_i	Відрахування до Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, млн грн.	Відрахування до Фонду соціального страхування на випадок безробіття, млн грн.	Відрахування до Фонду страхування від нещасних випадків на виробництві, млн грн.	Нараховано допомоги по тимчасовій непрацездатності за рахунок підприємств, млн грн.
2004	31689,3	1172,5	1267,6	1552,5	760,5
2005	34061,5	1260,3	1362,5	1669,0	817,5
2006	42702,2	1580,1	1708,1	2092,4	1024,9
2007	54321,4	2009,9	2172,9	2661,7	1303,7
2008	69491,3	2571,2	2779,7	3405,1	1667,8
2009	67384,3	2493,2	2695,4	3301,8	1617,2
2010	76521,9	2831,3	3060,9	3749,6	1836,5
2011	91414,2	3382,3	3656,7	4479,3	2193,9

Таблиця В.3

Витрати на робочу силу в країнах ЄС та Україні за 2008-2009 рр. [21, с. 71]

Витрати Країна	Витрати в середньому на одного працівника, зайнятого повний робочий день (євро)			
	за місяць		за годину	
	2008	2009	2008	2009
Австрія	3880	3890	26,47	27,43
Бельгія	4578	4746	35,63	36,94
Іспанія	2798	2921	18,94	20,02
Німеччина	3893	3977	28,40	29,00
Польща	1126	978	7,67	6,72
Україна	...	356	...	2,54

Таблиця В.4

Витрати та інформатизацію суб'єктами господарювання [41, с. 100; 42, с. 104]

витрати Рік	Витрати на інформатизацію, всього млн грн.	в тому числі витрати		
		на програмне забезпечення	на обчислювальну техніку	на оплату послуг сторонніх підприємств у сфері інформатизації
2005	3296,4	955,8	1467,7	872,9
2006	3997,4	1322,2	1533,8	1141,4
2007	5557,1	1974,6	2273,2	1309,3
2008	5738,6	1941,2	2131,5	1665,9
2009	6947,7	2259,7	2608,1	2079,9
2010	6883,6	1967,4	2042,9	2873,3
2011	7973,0	1804,5	2567,2	3601,3

Додаток Г

Заклади системи освіти, науки та охорони здоров'я

Таблиця Г.1

Кількість навчальних закладів за формою власності у 2010-2011 рр.[50, с.33,
35; 121, с. 9-10]

Навчальні заклади	Форма власності навчальних закладів та чисельність дітей у них							
	Державна та комунальна		Чисельність осіб		Приватна		Чисельність осіб	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
дошкільні навчальні заклади	15255	15751	1260201	134167	373	327	12544	12717
ЗОНЗ	20092	18232	4279987	4141282	208	202	19241	19287
ВНЗ I-IV р.а.	666	661	2181363	2042724	188	185	309925	268833

Таблиця Г.2

Професійно-технічні навчальні заклади [157]

Рік	Кількість закладів	Темпи змін проти 2000 р. %	Прийнято учнів, тис.	Темпи змін проти 2000 року у %	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Темпи змін проти попереднього року у %
2000	970	-	307,3	-	266,8	
2001	965	99,4	309,1	100,6	278,8	104,5
2002	962	99,1	311,0	101,2	282,4	105,8
2003	953	98,2	311,2	101,3	275,6	103,3
2004	1011	104,2	327,6	106,6	283,4	106,2
2005	1023	105,5	314,2	102,2	286,6	107,4
2006	1021	105,2	303,7	98,8	289,3	108,4
2007	1022	105,4	299,2	97,4	285,1	106,8
2008	1018	104,9	288,1	93,7	269,6	101,4
2009	975	100,5	249,9	81,3	239,4	89,7
2010	976	100,6	282,9	92,1	247,4	92,7
2011	976	100,6	241,7	78,7	240,1	90

Вищі навчальні заклади [121, с. 8]

	Кількість закладів				Чисельність студентів				Випущено фахівців			
	I-II рівнів акредитації		III-IV рівнів акредитації		I-II рівнів акредитації		III-IV рівнів акредитації		I-II рівнів акредитації		III-IV рівнів акредитації	
	Всього	Зростання до 2000 року, %	Всього	Зростання до 2000 року, %	Всього, тис.	Зростання до 2000 року, %	Всього, тис.	Зростання до 2000 року, %	Всього, тис.	Зростання до 2000 року, %	Всього, тис.	Зростання до 2000 року, %
2000/01	664		315		528		1402,9		148,6		273,6	
2001/02	665	100,1	318	100,9	561,3	106,3	1548	110,3	147,5	99,2	312,8	114,3
2002/03	667	100,5	330	104,7	582,9	110,4	1686,9	120,2	155,5	104,6	356,7	130,4
2003/04	670	100,9	339	107,6	592,9	112,3	1843,8	131,4	162,8	109,6	416,6	152,3
2004/05	619	92,2	347	110,2	548,5	103,9	2026,7	144,5	148,2	99,7	316,2	115,6
2005/06	606	91,3	345	109,5	505,3	95,7	2203,8	157,1	142,7	96,0	372,4	119,7
2006/07	570	85,8	350	111,1	468	88,6	2318,6	165,3	137,9	92,8	413,6	151,2
2007/08	553	83,3	351	111,4	441,3	83,6	2372,5	169,1	134,3	90,4	468,4	171,2
2008/09	528	79,5	353	112,1	399,3	0,76	2364,5	168,5	118,1	79,5	505,2	184,6
2009/10	511	77,0	350	111,1	354,2	67,1	2245,2	160	114,8	77,3	527,3	192,7
2010/11	505	76,1	349	110,8	361,5	68,5	2129,8	151,8	111,0	74,7	543,7	198,5
2011/12	501	75,5	345	109,5	356,8	67,6	1954,8	139,3	96,7	65,1	529,8	193,6

Таблиця Г.4

Прийом студентів до ВНЗ III-IV рівнів акредитації за джерелами фінансування їх навчання [121, с.13]

Показник Рік	Прийнято всього осіб	В тому числі за рахунок коштів:		
		державного бюджету	місцевих бюджетів	галузевих міністерств, відомств, організацій, фізичних та юридичних осіб
2005	503034	171904	3982	327148
2006	507683	180725	4136	322822
2007	491230	184680	4134	302416
2008	425241	185565	4923	234753
2009	370522	165152	4315	201055
2010	392012	173916	4876	213220
2011	314530	145113	3830	165587

Таблиця Г.5

Випуск фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями [172, с. 456; 173, с. 446; 121, с. 88]

Випущено з ВНЗ	2007	2008	2009	2010	2011
Всього	602662	623258	642056	654670	626549
За освітньо-кваліфікаційними рівнями:					
Магістр	63571	74450	87481	93815	95147
Спеціаліст	280474	282349	276142	272689	265157
Бакалавр	66373	87799	103932	120349	121706
Молодший спеціаліст	192244	178660	174501	167817	144539

Таблиця Г.5

Рівень смертності за причинами хвороб на 100 тис. населення за 2008 р. [216]

Хвороба Країна	Інфекційні захворювання та паразитарні хвороби	Серцево- судинні захворювання	Хвороби органів травлення	Злоякісні новоутворе ння	Скелетно- м'язові хвороби
Бельгія	24,5	324,0	43,1	244,3	3,9
Канада	12,8	231,0	27,2	207,8	4,6
Данія	15,4	317,9	54,2	290,2	7,2
Франція	18,8	349,7	40,3	259,1	6,3
Німеччина	16,0	454,0	54,1	265,5	2,9
Італія	14	395,4	39,9	276,9	5,7
Японія	20,8	277,1	35,8	275,0	4,2
Польща	8,4	490,6	49,3	26,4	1,4
Іспанія	18,2	278,9	44,3	228,7	7,7
США	22,9	279,9	30,2	177,0	4,8
Україна	81,9	1070,5	72,7	189,3	1,5

Додаток Д
Демографічна база людського капіталу, доходи та витрати населення

Таблиця Д.1

Формування демографічної бази людського капіталу України [38]

Рік	Чисельність наявного населення, тис. осіб (ЛП)						Зайняте населення працездатного віку, тис. осіб (людський капітал)	Темп приросту до 2000 р.	Економічно активне населення працездатного віку, тис. осіб (трудоий потенціал)	Темп приросту до 2000 р.	Міграційний приріст населення, тис. осіб	Середня очікувана тривалість життя, обидві статі
	Всього	Темп приросту до 2000 р.	у тому числі									
			міське	Темп приросту до 2000 р.	сільське	Темп приросту до 2000 р.						
2000	49429,8	-	32951,7	-	15971,5	-	18 520,7	-	21 150,7	-	-133,6	68,3
2001	48923,2	0,99	32574,4	0,99	15882,7	0,99	18 453,3	1	20 893,6	0,99	-152,2	68,3
2002*	48457,1	0,98	32328,4	0,98	15675,1	0,98	18 540,9	1	20 669,5	0,98	-33,8	68,3
2003	48003,5	0,97	32146,4	0,98	15476,0	0,97	18 624,1	1,01	20 618,1	0,97	-24,2	68,2
2004	47622,4	0,96	32009,3	0,97	15271,5	0,96	18 694,3	1,01	20 582,5	0,97	-7,6	68,2
2005	47280,8	0,96	31877,7	0,97	15051,8	0,94	18 886,5	1,02	20 481,7	0,97	4,6	68
2006	46929,5	0,95	31777,4	0,96	14868,6	0,93	19 032,2	1,03	20 545,9	0,97	14,2	68,1
2007	46646,0	0,94	31668,8	0,96	14703,9	0,92	19 189,5	1,04	20 606,2	0,97	16,8	68,2
2008	46372,7	0,94	31587,2	0,96	14556,5	0,91	19 251,7	1,04	20 675,7	0,98	14,9	68,3
2009	46143,7	0,93	31524,8	0,96	14438,1	0,90	18 365,0	0,99	20 321,6	0,96	13,4	69,29
2010	45962,9	0,93	31441,6	0,95	14336,9	0,90	18 436,5	1	20 220,7	0,96	16,1	70,44
2011	45778,5	0,93	31380,9	0,95	14252,7	0,89	18 516,2	1	20 247,9	0,96	17,1	71,02

Таблиця Д.2

Структура доходів та витрат населення України млн грн. [173, с. 386]

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Доходи всього	472061	623289	845641	894286	1101175	1251005
в тому числі:						
заробітна плата	205120	278968	366387	365300	449553	521066
прибуток та змішаний дохід	69186	95203	131139	129760	160025	198512
доходи від власності (одержані)	13855	20078	28432	34654	67856	68059
соціальні допомоги та інші одержані поточні трансферти	183900	229040	319683	364572	423741	463368
Витрати та заощадження – всього	472061	623289	845641	894286	1101175	1251005
в тому числі						
придбання товарів та послуг	385681	509533	695618	709025	838213	1024249
доходи від власності (сплачені)	8374	16924	30406	37831	28844	29053
поточні податки на доходи, майно та інші сплачені поточні трансферти	33803	49053	67606	67053	72251	83778
нагромадження нефінансових активів	7159	9939	29515	10493	19578	30856
приріст фінансових активів	37044	37840	22496	69884	142289	83069

Таблиця Д.3

Темпи зростання номінальної та реальної заробітної плати [173, с. 390]

Рік	Середня заробітна плата по Україні	Номінальна заробітна плата		Реальна заробітна плата	
		До попереднього року (%)	грудень до грудня попереднього року (%)	до попереднього року (%)	грудень до грудня попереднього року (%)
2003	462	122,8	124,4	115,2	113,8
2004	590	127,5	127,7	123,8	120,8
2005	806	136,7	144,9	120,3	131,5
2006	1041	129,2	125,2	118,3	111,7
2007	1351	129,7	131,1	112,5	110,3
2008	1806	133,7	119,5	106,3	97,0
2009	1906	105,5	111,6	90,8	99,1
2010	2239	120,0	120,1	110,2	110,5
2011	2633	117,6	116,2	108,7	111,0

Додаток Е
Визначення ефективності інвестування в людський капітал

Таблиця Е.1

Визначення мультиплікативного ефекту державних інвестицій в людський капітал

Рік Показник	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
ВВП млн. грн.	441452	544153	720731	948056	913345	1082569	1316600
Приріст ВВП млн. грн.	96339	102701	176578	227325	-34711	169224	234031
Загальна сума витрат держави на розвиток людського капіталу млн. грн. на рік	45728,1	57851,1	76739	102435	111669	136097	196417,2
Інвестиції в основний капітал	93096	125254	188486	233081	151777	150667	209130
Сумарні інвестиції (держ. і в основний капітал)	138824,1	183105,1	265225	335516,4	263445,7	286763,8	405547,2

Додаток Ж

Обсяги ВВП та зайнятість населення [173, с. 30-32]

Таблиця Ж. 1

Динаміка частки галузей економічної діяльності у виробництві ВВП (у фактичних цінах)

Рік	Обсяг ВВП у фактичних цінах	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	% у ВВП	Добувна пром-ть	% у ВВП	Переробна пром-ть	% у ВВП	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	% у ВВП	Будівництво	% у ВВП
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2001	484220	66306	13,69336	23411	4,834786	172759	35,67779	27905	5,762876	18339	3,787328
2002	528624	66430	12,56659	24386	4,613109	191301	36,18848	28227	5,339712	19176	3,627531
2003	630831	66119	10,48125	26484	4,198272	235289	37,29826	30360	4,812699	25811	4,091587
2004	842055	85668	10,17368	31766	3,772438	325820	38,69343	31961	3,795595	37667	4,473223
2005	1048481	94801	9,041747	41149	3,92463	399039	38,05877	36739	3,504022	45972	4,384629
2006	1252209	98410	7,858912	46125	3,683491	456729	36,47386	47318	3,778762	64152	5,123106
2007	1650992	113149	6,853395	57563	3,48657	588203	35,62725	60898	3,68857	94307	5,712142
2008	2196052	156072	7,106936	91551	4,16889	751615	34,22574	77688	3,537621	117362	5,344227
2009	2072549	157867	7,617045	78492	3,78722	628232	30,31205	85749	4,137369	77631	3,745677
2010	2447849	189669	7,748395	116750	4,769494	788017	32,19222	104515	4,269667	98212	4,012176

Таблиця Ж.1 (закінчення)

Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	% у ВВП	Діяльність транспорту та зв'язку	% у ВВП	Освіта	% у ВВП	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	% у ВВП	Інші види економічної діяльності	% у ВВП
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
38989	8,051919	41295	8,528148	12437	2,568461	10005	2,06621	49074	10,13465
42628	8,063955	46946	8,880792	14666	2,774373	12080	2,285178	58168	11,00366
54897	8,702331	59995	9,510471	18640	2,954833	14958	2,371158	71151	11,27893
71490	8,489944	75233	8,934452	22086	2,622869	18470	2,193443	109827	13,04273
99662	9,50537	91219	8,70011	29388	2,802912	22855	2,17982	134806	12,85727
122365	9,771931	107638	8,595849	36161	2,887777	28305	2,260405	174976	13,97339
173149	10,48757	135074	8,181384	46083	2,791231	35947	2,177297	260682	15,78942
240111	10,93376	172314	7,846536	62186	2,831718	45902	2,090206	357371	16,27334
239327	11,54747	182914	8,825557	70705	3,4115	54100	2,610312	380668	18,36714
262653	10,72995	209457	8,556778	84592	3,455769	64966	2,654004	400915	16,37826

Динаміка темпів зростання галузей економічної діяльності до 2001 р. [173, с. 30-32] у фактичних цінах

	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	Темпи зростання до 2001 р.	Добувна промисловість	Темпи зростання до 2001 р.	Переробна промисловість	Темпи зростання до 2001 р.	Виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	Темпи зростання до 2001 р.	Будівництво
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2001	66306		23411		172759		27905		18339
2002	66430	1,00187	24386	1,041647	191301	1,107329	28227	1,011539	19176
2003	66119	0,99718	26484	1,131263	235289	1,361949	30360	1,087977	25811
2004	85668	1,29201	31766	1,356884	325820	1,88598	31961	1,14535	37667
2005	94801	1,42975	41149	1,757678	399039	2,309802	36739	1,316574	45972
2006	98410	1,484179	46125	1,970228	456729	2,643735	47318	1,695682	64152
2007	113149	1,706467	57563	2,458801	588203	3,40476	60898	2,182333	94307
2008	156072	2,353814	91551	3,910598	751615	4,350656	77688	2,784017	117362
2009	157867	2,380886	78492	3,352783	628232	3,636465	85749	3,07289	77631
2010	189669	2,86051	116750	4,986972	788017	4,561366	104515	3,745386	98212

Таблиця Ж.2 (закінчення)

Темпи зростання до 2001 р.	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	Темпи зростання до 2001 р.	Діяльність транспорту та зв'язку	Темпи зростання до 2001 р.	Освіта	Темпи зростання до 2001 р.	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Темпи зростання до 2001 р.	Інші види економічної діяльності	Темпи зростання до 2001 р.
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	38989		41295		12437		10005		49074	
1,04564	42628	1,093334	46946	1,136845	14666	1,179223	12080	1,207396	58168	1,185312
1,407438	54897	1,408013	59995	1,452839	18640	1,498754	14958	1,495052	71151	1,449872
2,053929	71490	1,833594	75233	1,821843	22086	1,77583	18470	1,846077	109827	2,237988
2,506789	99662	2,556157	91219	2,20896	29388	2,362949	22855	2,284358	134806	2,746994
3,498119	122365	3,138449	107638	2,606563	36161	2,907534	28305	2,829085	174976	3,565554
5,142429	173149	4,440971	135074	3,270953	46083	3,705315	35947	3,592904	260682	5,312019
6,399586	240111	6,158429	172314	4,172757	62186	5,00008	45902	4,587906	357371	7,282288
4,23311	239327	6,138321	182914	4,429447	70705	5,685053	54100	5,407296	380668	7,75702
5,355363	262653	6,736592	209457	5,072212	84592	6,80164	64966	6,493353	400915	8,169601

Чисельність зайнятого населення за видами економічної діяльності [173, с. 354]

Таблиця Ж.3

Вид економічної діяльності \ Рік	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	4334,1	4079,1	3974,6	3986,3	3633,8	3468,1	3300,1	3131,0	3094,5
Промисловість	4598,3	4123,2	4077,1	4072,4	4036,9	3973,0	3871,4	3546,9	3461,5
Будівництво	903,6	833,5	907,5	941,5	987,1	1030,2	1043,4	966,2	943,0
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку Діяльність готелів та ресторанів	3121,3	3752,4	3971,2	4175,2	4403,9	4564,4	4744,4	4729,1	4832,0
Діяльність транспорту та зв'язку	1355,0	1361,4	1374,9	1400,5	1428,3	1451,9	1465,8	1387,9	1389,7
Фінансова діяльність	166,1	190,3	216,1	247,9	283,9	344,4	394,9	351,4	332,8
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	815,9	914,8	919,9	966,6	1041,9	1134,7	1150,4	1148,9	1153,2
Державне управління	1198,6	1170,6	1050,2	1028,9	1033,7	1036,4	1067,5	1078,6	1223,81
Освіта	1609,7	1637,2	1648,7	1668,2	1690,5	1693,7	1702,4	1698,4	1688,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1379,6	1366,5	1348,9	1356,6	1356,7	1359,0	1369,9	1348,1	1341,4

Додаток 3

Витрати на інформатизацію [41, с. 100-101; 42, с. 104-105]

Таблиця 3.1

Витрати на інформатизацію за видами економічної діяльності

Рік	Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	Темпи зростання до 2001 р.	Промисловість	Темпи зростання до 2001 р.	Будівництво	Темпи зростання до 2001 р.	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	Темпи зростання до 2001 р.	Діяльність готелів на рестораних	Темпи зростання до 2006 р.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
2005	19,6		850,7		72		434,9		16,4	
2006	31,3	1,596939	937,2	1,101681	111,3	1,545833	638	1,467004	18,6	1,134146
2007	30,5	1,556122	1422	1,671565	127,6	1,772222	1154,7	2,655093	32,8	2
2008	37	1,887755	1248,6	1,467732	121	1,680556	974,6	2,240975	24,4	1,487805
2009	60,9	3,107143	1298,7	1,526625	87,5	1,215278	838	1,92688	34,5	2,103659
2010	48,6	2,479592	1350,2	1,587164	71,8	0,997222	1095,3	2,51851	47	2,865854

Таблиця 3.1 (закінчення)

Діяльність транспорту та зв'язку	Темпи зростання до 2001 р.	Фінансова діяльність	Темпи зростання до 2006 р.	Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	Темпи зростання до 2006 р.	Освіта	Темпи зростання до 2001 р.	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Темпи зростання до 2001 р.	Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	Темпи зростання до 2001 р.
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1222		61,5		530,8		24,7		6,6		39,1	
1363,9	1,116121	95,4	1,55122	685,5	1,291447	15,9	0,643725	9,6	1,454545	87,8	2,245524
1616,2	1,322586	147,3	2,395122	910,5	1,715335	17,4	0,704453	23,4	3,545455	74,3	1,900256
1862	1,523732	164	2,666667	1144,4	2,155991	28,5	1,153846	45,7	6,924242	88	2,250639
3029,7	2,479296	120,1	1,952846	1347,3	2,538244	28,3	1,145749	20,6	3,121212	81,8	2,092072
2058,4	1,684452	136,4	2,217886	1801	3,392992	20,3	0,821862	60,8	9,212121	193,2	4,941176

Додаток И
Вхідні дані та результати економіко-математичного моделювання

Таблиця И.1

Вхідні дані для економіко-математичного моделювання

Показник Рік	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Середній очікуваний вік життя, обидві статі	Міграція населення, приріст, тис. осіб	Рівень економічної активності населення працездатного віку, тис. осіб	Питома вага зайнятих працездатного віку, тис. осіб	Рівень зареєстрованого безробіття працездатного населення за метод. МОП, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб
2002	57672,16	48457,1	68,32	-33,8	20 669,50	18 540,90	2 128,60	2 799,20
2003	67267,46	48003,5	68,24	-24,2	20 618,10	18 624,10	1 994,00	2 835,20
2004	82156,8	47622,4	68,22	-7,6	20 582,50	18 694,30	1 888,20	2 900,60
2005	96609,9	47280,8	67,96	4,6	20 481,70	18 886,50	1 595,20	2 887,00
2006	128754,2	46929,5	68,1	14,2	20 545,90	19 032,20	1 513,70	2 700,40
2007	156402,1	46646	68,25	16,8	20 606,20	19 189,50	1 416,70	2 419,70
2008	202928,7	46192,3	68,3	14,9	20 675,70	19 251,70	1 424,00	2 500,70
2009	219584,3	45963,4	69,29	13,4	20 321,60	18 365,00	1 956,60	2 143,30
2010	257584,3	45782,6	70,44	16,1	20 220,70	18 436,50	1 784,20	1 847,40
2011	285689,1	45598,2	71,02	17,1	20 247,90	18 516,20	1 731,70	1 855,00

Таблиця И.1 (продовження)

Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб	Кількість дошкільних навчальних закладів, тис.	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Чисельність вчителів, тис.	Кількість ПТНЗ	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Кількість ВНЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.
123,9	15,3	973	22,2	6601	568	962	282,4	665	318
138,8	15	977	22,1	6350	561	953	275,6	665	330
166,5	14,9	996	21,9	6044	551	1011	283,4	670	339
186,6	15,1	1032	21,7	5731	547	1023	286,6	619	347
170,5	15,1	1081	21,6	5399	543	1021	289,3	606	345
169,7	15,3	1137	21,4	5120	537	1022	285,1	570	350
91,1	15,4	1195	21,2	4857	531	1018	269,6	553	351
65,8	15,5	1214	21	4617	524	975	239,4	528	353
63,90	15,6	1273	20,6	4495	522	976	247,4	511	350
59,3	16,1	1354	20,3	4299	515	976	240,1	505	349

Таблиця І.1 (продовження)

Чисельність студентів у ВУЗ І-ІІ рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ ІІІ-ІV рівнів акредитації, тис.	Прийнято студентів до ВНЗ ІІІ-ІV р.а. за рахунок держбюджету	Прийнято студентів до ВНЗ ІІІ-ІV р.а. за рахунок місцевих бюджетів, осіб	Прийнято студентів до ВНЗ ІІІ-ІV р.а. за рахунок галузових міністерств, відомств, організацій, фізичних та юридичних осіб	Кількість організацій, що мають аспірантуру	Чисельність аспірантів	Кількість організацій, що мають докторантуру
561,3	1548	146707	2943	258989	445	25288	225
582,9	1686,9	153120	3045	276287	479	27106	235
592,9	1843,8	227617	25660	404169	490	28412	246
548,5	2026,7	171904	3882	327148	496	29866	240
505,3	2203,8	180725	4036	322822	502	31293	241
468	2318,6	184680	4134	302416	507	32497	252
441,3	2372,5	185565	4923	234753	521	33344	249
399,3	2364,5	165152	4315	201055	525	34115	256
354,2	2245,2	173916	4876	213220	530	34653	263
361,5	2129,8	145113	3830	165587	524	34192	266

Таблиця І.1 (продовження)

Чисельність докторантів	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб	Чисельність студентів у ВУЗ ІІІ-ІV рівнів акредитації, тис.	прийнято студентів до ВНЗ ІІІ-ІV р.а. за рахунок держбюджету	Чисельність лікарів усіх спеціальностей, тис.	Кількість лікарняних закладів, тис.	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.
1166	11008	62673	1548	146707	224	3,2	526
1220	11259	64372	1686,9	153120	223	3	523
1271	11573	65839	1843,8	227617	223	2,9	522
1315	12014	68291	2026,7	171904	224	2,9	496
1373	12488	71893	2203,8	180725	225	2,9	493
1418	12845	74191	2318,6	184680	223	2,8	488
1476	13423	77763	2372,5	185565	222	2,9	465
1463	13866	81169	2364,5	165152	225	2,8	467
1561	14418	84000	2245,2	173916	225	2,8	467
1631	14895	84979	2129,8	145113	224	2,5	459

Таблиця И.1 (закінчення)

Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.	Шкідливі викиди в атмосферне повітря стаціонарних джерелами тис. т.	Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	Питома вага скинутої неочищеної води у загальній кількості, млн куб. м.	Потужність очисних споруд, млн куб. м	Зареєстровано злочинів	Чисельність засуджених осіб	Чисельність осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності, тис.
2026,9	4075	18728,5	782	7546	460389	194212	6472,4
2103,5	4087,8	31304	804	7733	566350	201081	7097,3
2174	4151,9	28349	758	7740	527812	204794	7013,7
2151,5	4464,1	21674	896	7688	491754	176934	6370,3
2205,4	4822,2	20121,5	1427	8104	428149	160865	7677,9
2566,7	4813,3	20131,8	1506	7768	408170	152772	8867,5
2685,4	4524,9	21017,2	616	7518	390162	146858	9874,9
2514,8	3928,1	20852,3	270	7581	439459	146383	8280,5
2546,4	4131,6	13267452	312	7425	505371	168774	8854,1
2502,7	4374,6	14422372,1	309	7687	520218	154356	6709,9

Таблиця И.2

Група демографічних чинників

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Середній очікуваний вік життя, обидві статі	Міграція населення, приріст, тис. осіб
57672,16	48457,1	68,32	-33,8
67267,46	48003,5	68,24	-24,2
82156,8	47622,4	68,22	-7,6
96609,9	47280,8	67,96	4,6
128754,2	46929,5	68,1	14,2
156402,1	46646	68,25	16,8
202928,7	46192,3	68,3	14,9
219584,3	45963,4	69,29	13,4
257584,3	45782,6	70,44	16,1
285689,1	45598,2	71,02	17,1

Таблиця И.3

Результат розрахунків демографічних чинників

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Середній очікуваний вік життя, обидві статі	Міграція населення, приріст, тис. осіб
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1			
Чисельність населення, тис. осіб	-0,96996573	1		
Середній очікуваний вік життя, обидві статі	0,841147743	-0,71385797	1	
Міграція населення, приріст, тис. осіб	0,782033531	-0,900115528	0,4085228	1

Таблиця И.4

Група ринкових чинників

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Рівень економічної активності населення працездатного віку, тис. осіб	Питома вага зайнятих працездатного віку, тис. осіб	Рівень зареєстрованого безробіття працездатного населення за метод. МОП, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб
57672,16	20 669,50	18 540,90	2 128,60	2 799,20	123,9
67267,46	20 618,10	18 624,10	1 994,00	2 835,20	138,8
82156,80	20 582,50	18 694,30	1 888,20	2 900,60	166,5
96609,90	20 481,70	18 886,50	1 595,20	2 887,00	186,6
128754,2	20 545,90	19 032,20	1 513,70	2 700,40	170,5
156402,1	20 606,20	19 189,50	1 416,70	2 419,70	169,7
202928,7	20 675,70	19 251,70	1 424,00	2 500,70	91,1
219584,3	20 321,60	18 365,00	1 956,60	2 143,30	65,8
257584,3	20 220,70	18 436,50	1 784,20	1 847,40	63,90
285689,1	20 247,90	18 516,20	1 731,70	1 855,00	59,3

Таблиця И.5

Результат розрахунків ринкових чинників

	<i>У - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Рівень економічної активності населення працездатного віку, тис. осіб</i>	<i>Питома вага зайнятих працездатног о віку, тис. осіб</i>	<i>Рівень зареєстрованого безробіття працездатного населення за метод. МОП, тис. осіб</i>	<i>Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб</i>	<i>Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб</i>
У - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1					
Рівень економічної активності населення працездатного віку, тис. осіб	-0,765996277	1				
Питома вага зайнятих працездатного віку, тис. осіб	-0,182754263	0,620764657	1			
Рівень зареєстрованого безробіття працездатного населення за метод. МОП, тис. осіб	-0,295965745	-0,09871637	-0,841447252	1		
Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	-0,952660524	0,822105878	0,374372284	0,091419209	1	
Потреба в робочій силі, на кінець року, тис. осіб	-0,789837712	0,629287977	0,542510617	-0,254888462	0,828823952	1

Таблиця И.6

Група чинників освіти та науки (дошкільна освіта)

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість дошкільних навчальних закладів, тис.	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.
57672,16	15,3	973
67267,46	15	977
82156,80	14,9	996
96609,90	15,1	1032
128754,2	15,1	1081
156402,1	15,3	1137
202928,70	15,4	1195
219584,30	15,5	1214
257584,30	15,6	1273
285689,1	16,1	1354

Таблиця И.7

Результат розрахунків чинників освіти та науки (дошкільна освіта)

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість дошкільних навчальних закладів, тис.	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1		
Кількість дошкільних навчальних закладів, тис.	0,871830811	1	
Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	0,996379872	0,898029463	1

Таблиця И.8

Група чинників освіти та науки (загальна освіта)

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Чисельність вчителів, тис.
57672,16	22,2	6601	568
67267,46	22,1	6350	561
82156,80	21,9	6044	551
96609,90	21,7	5731	547
128754,20	21,6	5399	543
156402,10	21,4	5120	537
202928,70	21,2	4857	531
219584,30	21	4617	524
257584,30	20,6	4495	522
285689,10	20,3	4299	515

Таблиця И.9

Результат розрахунків чинників освіти та науки (загальна освіта)

	<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Кількість загальноосвітніх навчальних закладів</i>	<i>Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах</i>	<i>Чисельність вчителів, тис.</i>
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1			
Кількість загальноосвітніх навчальних закладів	-0,989368399	1		
Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	-0,972568901	0,963919872	1	
Чисельність вчителів, тис.	-0,972245198	0,973262475	0,993677786	1

Таблиця И.10

Група чинників освіти та науки (професійно-технічна освіта)

<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Кількість ПТНЗ</i>	<i>Підготовлено(випущено) кваліфікованих робітників, тис.</i>
57672,16	962	282,4
67267,46	953	275,6
82156,8	1011	283,4
96609,9	1023	286,6
128754,2	1021	289,3
156402,1	1022	285,1
202928,7	1018	269,6
219584,3	975	239,4
257584,3	976	247,4
285689,1	976	240,1

Таблиця И.11

Результат розрахунків чинників освіти та науки (професійно-технічна освіта)

	<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Кількість ПТНЗ</i>	<i>Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.</i>
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1		
Кількість ПТНЗ	-0,056762548	1	
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	-0,837926797	0,51037067	1

Таблиця И.12

Група чинників освіти та науки (вища освіта)

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість ВНЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ III-IV рівнів акредитації, тис.	Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок держбюджету	Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок місцевих бюджетів, осіб	Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок галузевих міністерств,відомств, організацій,фізичних та юридичних осіб
57672,16	665	318	561,3	1548	146707	2943	258989
67267,46	665	330	582,9	1686,9	153120	3045	276287
82156,8	670	339	592,9	1843,8	227617	25660	404169
96609,9	619	347	548,5	2026,7	171904	3882	327148
128754,2	606	345	505,3	2203,8	180725	4036	322822
156402,1	570	350	468	2318,6	184680	4134	302416
202928,7	553	351	441,3	2372,5	185565	4923	234753
219584,3	528	353	399,3	2364,5	165152	4315	201055
257584,3	511	350	354,2	2245,2	173916	4876	213220
285689,1	505	349	361,5	2129,8	145113	3830	165587

Таблиця И.13

Результат розрахунків чинників освіти та науки (вища освіта)

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість ВНЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ III-IV рівнів акредитації, тис.	Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок держбюджету	Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок місцевих бюджетів, осіб	Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок галузевих міністерств,відомств, організацій,фізичних та юридичних осіб
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1							
Кількість ВНЗ I-II рівнів акредитації, тис.	-0,97794	1						
Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.	0,740004	-0,787	1					
Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	-0,97973	0,986583	-0,69225	1				

Таблиця И.13 (закінчення)

Чисельність студентів у ВУЗ III-IV рівнів акредитації, тис.	0,74104	-0,81407	0,943941	-0,73786	1			
Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок держбюджету	-0,1822	0,218875	0,26697	0,269523	0,203959	1		
Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок місцевих бюджетів, осіб	-0,24842	0,369979	-0,05186	0,370148	-0,19446	0,825818	1	
Прийнято студентів до ВНЗ III-IV р.а. за рахунок галузових міністерств, відомств, організацій, фізичних та юридичних осіб	-0,75378	0,752533	-0,24863	0,801042	-0,33042	0,722835	0,639203	1

Таблиця И.14

Група чинників освіти та науки (наука)

У - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість організацій, що мають аспірантуру	Чисельність аспірантів	Кількість організацій, що мають докторантуру	Чисельність докторантів	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб
57672,16	445	25288	225	1166	11008	62673
67267,46	479	27106	235	1220	11259	64372
82156,8	490	28412	246	1271	11573	65839
96609,9	496	29866	240	1315	12014	68291
128754,2	502	31293	241	1373	12488	71893
156402,1	507	32497	252	1418	12845	74191
202928,7	521	33344	249	1476	13423	77763
219584,3	525	34115	256	1463	13866	81169
257584,3	530	34653	263	1561	14418	84000
285689,1	524	34192	266	1631	14895	84979

Таблиця И.13

Результат розрахунків чинників освіти та науки (наука)

	<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн</i>	<i>Кількість організацій, що мають аспірантуру</i>	<i>Чисельність аспірантів</i>	<i>Кількість організацій, що мають докторантуру</i>	<i>Чисельність докторантів</i>	<i>Чисельність докторів наук в економіці України, осіб</i>	<i>Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб</i>
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн	1						
Кількість організацій, що мають аспірантуру	0,8778618	1					
Чисельність аспірантів	0,9295009	0,971936	1				
Кількість організацій, що мають докторантуру	0,924549	0,914754	0,911391	1			
Чисельність докторантів	0,9818407	0,915959	0,953548	0,942815	1		
Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	0,9963661	0,899768	0,947543	0,93454	0,989115	1	
Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб	0,9938077	0,909315	0,958378	0,927881	0,980415	0,996712	1

Таблиця И.14

Група чинників охорони здоров'я

<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>динаміка захворюваності населення всього тис.</i>	<i>хвороби системи кровообігу, тис.</i>	<i>Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини</i>	<i>Хвороби сечостатевої системи</i>	<i>Чисельність лікарів усіх спеціальностей, тис.</i>	<i>Кількість лікарняних закладів, тис.</i>	<i>Чисельність середнього медичного персоналу, тис.</i>
57672,16	32233	2370	1598	2039	224	3,2	526
67267,46	32585	2386	1572	2077	223	3	523
82156,8	32573	2498	1609	2153	223	2,9	522
96609,9	32912	2430	1600	2185	224	2,9	496
128754,2	32240	2431	1597	2172	225	2,9	493
156402,1	32807	2437	1569	2132	223	2,8	488
202928,7	32467	2478	1567	2136	222	2,9	465
219584,3	33032	2423	1544	2140	225	2,8	467
257584,3	33080	2390	1532	21380	225	2,8	467
285689,1	32381	2346	1490	2095	224	2,5	459

Таблиця И.15

Результат розрахунків чинників охорони здоров'я

	<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Динаміка захворюваності населення всього тис.</i>	<i>Хвороби системи кровообігу, тис.</i>	<i>Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини</i>	<i>Хвороби сечостатевої системи</i>	<i>Чисельність лікарів усіх спеціальностей, тис.</i>	<i>Кількість лікарняних закладів, тис.</i>	<i>Чисельність середнього медичного персоналу, тис.</i>
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн	1							
Динаміка захворюваності населення всього тис.	0,314206	1						
Хвороби системи кровообігу, тис.	-0,24274	0,114423	1					
Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	-0,88796	-0,21825	0,567289	1				
Хвороби сечостатевої системи	0,437859	0,507656	-0,21073	-0,33683	1			
Чисельність лікарів усіх спеціальностей, тис.	0,268891	0,246207	-0,44563	-0,21836	0,409198	1		
Кількість лікарняних закладів, тис.	-0,81939	-0,25481	0,158389	0,786113	-0,14133	-0,1583	1	
Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	-0,94945	-0,34485	0,100052	0,761267	-0,32065	-0,22648	0,760455	1

Таблиця И.16

Група чинників екології

<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.</i>	<i>Шкідливі викиди в атмосферне повітря стаціонарних джерелами тис. т.</i>	<i>Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.</i>	<i>Питома вага скинутої неочищеної води у загальній кількості, млн. куб. м.</i>	<i>Потужність очисних споруд, млн куб. м</i>
57672,16	2026,9	4075	18728,5	782	7546
67267,46	2103,5	4087,8	31304	804	7733
82156,8	2174	4151,9	28349	758	7740
96609,9	2151,5	4464,1	21674	896	7688
128754,2	2205,4	4822,2	20121,5	1427	8104
156402,1	2566,7	4813,3	20131,8	1506	7768

Таблиця И.16 (закінчення)

202928,7	2685,4	4524,9	21017,2	616	7518
219584,3	2514,8	3928,1	20852,3	270	7581
257584,3	2546,4	4131,6	13267452	312	7425
285689,1	2502,7	4374,6	14422372,1	309	7687

Таблиця И.17

Результат розрахунків чинників екології

	<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.</i>	<i>Шкідливі викиди в атмосферне повітря стаціонарних джерелами тис. т</i>	<i>Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.</i>	<i>Питома вага скинутої неочищеної води у загальній кількості, млн. куб. м.</i>	<i>Потужність очисних споруд, млн куб. м.</i>
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1					
Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.	0,848166523	1				
Шкідливі викиди в атмосферне повітря стаціонарних джерелами тис.т	0,033568752	0,220132937	1			
Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	0,748643123	0,390789928	-0,13284706	1		
Питома вага скинутої неочищеної води у загальній кількості, млн. куб. м.	-0,543241662	-0,287288874	0,757797055	-0,556571386	1	
Потужність очисних споруд, млн куб. м.	-0,340002626	-0,361808473	0,610437333	-0,331713929	0,7318699	1

Таблиця И.18

Група чинників злочинності

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Зареєстровано злочинів	Чисельність засуджених осіб	Чисельність осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності, тис.
57672,16	460389	194212	6472,4
67267,46	566350	201081	7097,3
82156,8	527812	204794	7013,7
96609,9	491754	176934	6370,3
128754,2	428149	160865	7677,9
156402,1	408170	152772	8867,5
202928,7	390162	146858	9874,9
219584,3	439459	146383	8280,5
257584,3	505371	168774	8854,1
285689,1	520218	154356	6709,9

Таблиця И.19

Результат розрахунків чинників злочинності

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн	Зареєстровано злочинів	Чисельність засуджених осіб	Чисельність осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності, тис.
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1			
Зареєстровано злочинів	-0,179362256	1		
Чисельність засуджених осіб	-0,76145297	0,697340239	1	
Чисельність осіб, притягнутих до адміністративної відповідальності, тис.	0,490356748	-0,626851387	-0,62864134	1

Таблиця И. 20

Проміжні результати кореляційного аналізу

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн	Чисельність населення, тис. осіб	Середній очікуваний вік життя, обидві статі	Кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.
57672,16	48457,1	68,32	2799,2	973	22,2	6601	282,4	318
67267,46	48003,5	68,24	2835,2	977	22,1	6350	275,6	330
82156,8	47622,4	68,22	2900,6	996	21,9	6044	283,4	339
96609,9	47280,8	67,96	2887	1032	21,7	5731	286,6	347
128754,2	46929,5	68,1	2700,4	1081	21,6	5399	289,3	345
156402,1	46646	68,25	2419,7	1137	21,4	5120	285,1	350
202928,7	46192,3	68,3	2500,7	1195	21,2	4857	269,6	351
219584,3	45963,4	69,29	2143,3	1214	21	4617	239,4	353
257584,3	45782,6	70,44	1847,4	1273	20,6	4495	247,4	350
285689,1	45598,2	71,02	1855	1354	20,3	4299	240,1	349

Таблиця И.20 (закінчення)

Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ III-IV рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб	Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	Кількість лікарняних закладів, тис.	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.	Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	Чисельність засуджених осіб
561,3	1548	11008	62673	1598	3,2	526	2026,9	18728,5	194212
582,9	1686,9	11259	64372	1572	3	523	2103,5	31304	201081
592,9	1843,8	11573	65839	1609	2,9	522	2174	28349	204794
548,5	2026,7	12014	68291	1600	2,9	496	2151,5	21674	176934
505,3	2203,8	12488	71893	1597	2,9	493	2205,4	20121,5	160865
468	2318,6	12845	74191	1569	2,8	488	2566,7	20131,8	152772
441,3	2372,5	13423	77763	1567	2,9	465	2685,4	21017,2	146858
399,3	2364,5	13866	81169	1544	2,8	467	2514,8	20852,3	146383
354,2	2245,2	14418	84000	1532	2,8	467	2546,4	13267452	168774
361,5	2129,8	14895	84979	1490	2,5	459	2502,7	14422372	154356

Таблиця И.21

Група демографічних чинників та чинників освіти

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Середній очікуваний вік життя, обидві статі	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.
57672,16	48457,1	68,32	2799,2	973	22,2	6601	282,4
67267,46	48003,5	68,24	2835,2	977	22,1	6350	275,6
82156,8	47622,4	68,22	2900,6	996	21,9	6044	283,4
96609,9	47280,8	67,96	2887	1032	21,7	5731	286,6
128754,2	46929,5	68,1	2700,4	1081	21,6	5399	289,3
156402,1	46646	68,25	2419,7	1137	21,4	5120	285,1
202928,7	46192,3	68,3	2500,7	1195	21,2	4857	269,6
219584,3	45963,4	69,29	2143,3	1214	21	4617	239,4
257584,3	45782,6	70,44	1847,4	1273	20,6	4495	247,4
285689,1	45598,2	71,02	1855	1354	20,3	4299	240,1

Таблиця И.22

Результат розрахунків демографічних чинників та чинників освіти

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн	Чисельність населення, тис. осіб	Середній очікуваний вік життя, обидві статі	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Кількість загальноосвітніх навчальних закладів	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн	1							
Чисельність населення, тис. осіб	-0,969965734	1						
Середній очікуваний вік життя, обидві статі	0,841147733	-0,71385797	1					
Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	-0,952660524	0,878410194	-0,91497211	1				

Таблиця И.22 (закінчення)

Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	0,996379872	-0,961211497	0,845131362	-0,949847453	1			
Кількість загально-освітніх навчальних закладів	-0,989368399	0,961553468	-0,86881869	0,945662819	-0,9903582	1		
Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	-0,972568901	0,998368778	-0,71923747	0,88922887	-0,9668068	0,963919872	1	
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	-0,837926797	0,745058755	-0,88156535	0,878610172	-0,8199487	0,820647952	0,7423955	1

Таблиця И.23

Група чинників освіти, науки та охорони здоров'я

У - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ III-IV рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб	Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	Кількість лікарняних закладів, тис.
57672,16	318	561,3	1548	11008	62673	1598	3,2
67267,46	330	582,9	1686,9	11259	64372	1572	3
82156,8	339	592,9	1843,8	11573	65839	1609	2,9
96609,9	347	548,5	2026,7	12014	68291	1600	2,9
128754,2	345	505,3	2203,8	12488	71893	1597	2,9
156402,1	350	468	2318,6	12845	74191	1569	2,8
202928,7	351	441,3	2372,5	13423	77763	1567	2,9
219584,3	353	399,3	2364,5	13866	81169	1544	2,8
257584,3	350	354,2	2245,2	14418	84000	1532	2,8
285689,1	349	361,5	2129,8	14895	84979	1490	2,5

Таблиця И.24

Результат розрахунків чинників освіти, науки та охорони здоров'я

	<i>У - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.</i>	<i>Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.</i>	<i>Чисельність студентів у ВУЗ III-IV рівнів акредитації, тис.</i>	<i>Чисельність докторів наук в економіці України, осіб</i>	<i>Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб</i>	<i>Хвороби кістково- м'язової системи і сполучної тканини</i>	<i>Кількість лікарняних закладів, тис.</i>
У - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1							
Кількість ВНЗ III - IV рівнів акредитації, тис.	0,740004021	1						
Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	-0,979726087	-0,692247216	1					
Чисельність студентів у ВУЗ III-IV рівнів акредитації, тис.	0,741040368	0,943940934	-0,73785818	1				
Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	0,996366067	0,780060661	-0,97495718	0,769420363	1			
Чисельність кандидатів наук в економіці України, осіб	0,993807712	0,789461773	-0,98179123	0,794680815	0,9967117	1		
Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	-0,887955895	-0,465122813	0,866623093	-0,431663657	-0,8709418	-0,854766933	1	
Кількість лікарняних закладів, тис.	-0,819387088	-0,760655432	0,727459407	-0,624596898	-0,8443078	-0,813230459	0,7861135	1

Таблиця И.25

Група чинників охорони здоров'я, екології та злочинності

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість лікарняних закладів, тис.	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.	Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	Чисельність засуджених осіб
57672,16	3,2	526	2026,9	18728,5	194212
67267,46	3	523	2103,5	31304	201081
82156,8	2,9	522	2174	28349	204794
96609,9	2,9	496	2151,5	21674	176934
128754,2	2,9	493	2205,4	20121,5	160865
156402,1	2,8	488	2566,7	20131,8	152772
202928,7	2,9	465	2685,4	21017,2	146858
219584,3	2,8	467	2514,8	20852,3	146383
257584,3	2,8	467	2546,4	13267452	168774
285689,1	2,5	459	2502,7	14422372,1	154356

Таблиця И.26

Результат розрахунків чинників охорони здоров'я, екології та злочинності

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Кількість лікарняних закладів, тис.	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.	Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	Чисельність засуджених осіб
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1					
Кількість лікарняних закладів, тис.	-0,819387088	1				
Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	-0,949450492	0,760455159	1			
Викиди шкідливих речовин від пересувних засобів, тис. т.	0,848166523	-0,640177163	-0,88069516	1		
Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	0,748643123	-0,674151406	-0,56130239	0,390789928	1	
Чисельність засуджених осіб	-0,76145297	0,59019312	0,892732576	-0,829761896	-0,2211715	1

Таблиця И.26

Проміжні результати кореляційного аналізу

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ І-ІІ рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб
57672,16	48457,1	2799,2	973	6601	282,4	561,3	11008
67267,46	48003,5	2835,2	977	6350	275,6	582,9	11259
82156,8	47622,4	2900,6	996	6044	283,4	592,9	11573
96609,9	47280,8	2887	1032	5731	286,6	548,5	12014
128754,2	46929,5	2700,4	1081	5399	289,3	505,3	12488
156402,1	46646	2419,7	1137	5120	285,1	468	12845
202928,7	46192,3	2500,7	1195	4857	269,6	441,3	13423
219584,3	45963,4	2143,3	1214	4617	239,4	399,3	13866
257584,3	45782,6	1847,4	1273	4495	247,4	354,2	14418
285689,1	45598,2	1855	1354	4299	240,1	361,5	14895

Таблиця И.26 (закінчення)

Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	Кількість лікарняних закладів, тис.	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	Чисельність студентів у ВУЗ І-ІІ рівнів акредитації, тис.
1598	3,2	526	18728,5	561,3
1572	3	523	31304	582,9
1609	2,9	522	28349	592,9
1600	2,9	496	21674	548,5
1597	2,9	493	20121,5	505,3
1569	2,8	488	20131,8	468
1567	2,9	465	21017,2	441,3
1544	2,8	467	20852,3	399,3
1532	2,8	467	13267452	354,2
1490	2,5	459	14422372,1	361,5

Таблиця И.27

Група демографічних та ринкових чинників, чинників освіти, науки та охорони здоров'я

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Чисельність учнів у загально-освітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини
57672,16	48457,1	2799,2	973	6601	282,4	561,3	11008	1598
67267,46	48003,5	2835,2	977	6350	275,6	582,9	11259	1572
82156,8	47622,4	2900,6	996	6044	283,4	592,9	11573	1609
96609,9	47280,8	2887	1032	5731	286,6	548,5	12014	1600
128754,2	46929,5	2700,4	1081	5399	289,3	505,3	12488	1597
156402,1	46646	2419,7	1137	5120	285,1	468	12845	1569
202928,7	46192,3	2500,7	1195	4857	269,6	441,3	13423	1567
219584,3	45963,4	2143,3	1214	4617	239,4	399,3	13866	1544
257584,3	45782,6	1847,4	1273	4495	247,4	354,2	14418	1532
285689,1	45598,2	1855	1354	4299	240,1	361,5	14895	1490

Таблиця И.28

Результат розрахунків демографічних та ринкових чинників, чинників освіти, науки та охорони здоров'я

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Чисельність учнів у загально-освітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1								
Чисельність населення, тис. осіб	-0,969965734	1							
Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	-0,952660524	0,878410194	1						
Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	0,996379872	-0,961211497	-0,94984745	1					

Таблиця И.28 (закінчення)

Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	-0,972568901	0,998368778	0,88922887	-0,966806808	1				
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	-0,837926797	0,745058755	0,878610172	-0,819948749	0,7423955	1			
Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	-0,979726087	0,941275877	0,968851883	-0,974885464	0,95105434	0,827994706	1		
Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	0,996366067	-0,981766244	-0,94193814	0,99330924	-0,9843014	-0,817635863	-0,974957	1	
Хвороби кістково-м'язової системи і сполучної тканини	-0,887955895	0,787475717	0,923758249	-0,900501155	0,79383374	0,889112667	0,8666231	-0,870942	1

Таблиця И.29

Група демографічних та ринкових чинників, чинників освіти, охорони здоров'я та екології

У - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Кількість лікарняних закладів, тис.	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.
57672,16	48457,1	2799,2	973	6601	282,4	3,2	526	18728,5
67267,46	48003,5	2835,2	977	6350	275,6	3	523	31304
82156,8	47622,4	2900,6	996	6044	283,4	2,9	522	28349
96609,9	47280,8	2887	1032	5731	286,6	2,9	496	21674
128754,2	46929,5	2700,4	1081	5399	289,3	2,9	493	20121,5
156402,1	46646	2419,7	1137	5120	285,1	2,8	488	20131,8
202928,7	46192,3	2500,7	1195	4857	269,6	2,9	465	21017,2
219584,3	45963,4	2143,3	1214	4617	239,4	2,8	467	20852,3
257584,3	45782,6	1847,4	1273	4495	247,4	2,8	467	13267452
285689,1	45598,2	1855	1354	4299	240,1	2,5	459	14422372,1

Таблиця И.30

Результат розрахунків демографічних та ринкових чинників, чинників освіти, охорони здоров'я та екології

	<i>Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.</i>	<i>Чисельність населення, тис. осіб</i>	<i>Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб</i>	<i>Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.</i>	<i>Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах</i>	<i>Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.</i>	<i>Кількість лікарняних закладів, тис.</i>	<i>Чисельність середнього медичного персоналу, тис.</i>	<i>Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.</i>
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1								
Чисельність населення, тис. осіб	-0,969965734	1							
Чисельність незайнятих громадян, скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	-0,952660524	0,878410194	1						
Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	0,996379872	-0,96121149	-0,94984745	1					
Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	-0,972568901	0,998368778	0,88922887	0,966806808	1				
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	-0,837926797	0,745058755	0,878610172	0,819948749	0,74239551	1			
Кількість лікарняних закладів, тис.	-0,819387088	0,841459709	0,743384779	0,838112336	0,83976859	0,630940717	1		
Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	-0,949450492	0,97457371	0,839415415	0,945430147	0,97603657	0,716440103	0,7604552	1	
Кількість промислових токсичних відходів у спеціально відведених місцях чи об'єктах, тис. т.	0,748643123	-0,62263243	-0,8147196	0,759037151	-0,6249145	-0,693837258	-0,674151	-0,561302	1

Таблиця И.31

Група демографічних та ринкових чинників, чинників освіти, науки та охорони здоров'я

Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Чисельність учнів у загально-освітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.
57672,16	48457,1	2799,2	973	6601	282,4	561,3	11008	526
67267,46	48003,5	2835,2	977	6350	275,6	582,9	11259	523
82156,8	47622,4	2900,6	996	6044	283,4	592,9	11573	522
96609,9	47280,8	2887	1032	5731	286,6	548,5	12014	496
128754,2	46929,5	2700,4	1081	5399	289,3	505,3	12488	493
156402,1	46646	2419,7	1137	5120	285,1	468	12845	488
202928,7	46192,3	2500,7	1195	4857	269,6	441,3	13423	465
219584,3	45963,4	2143,3	1214	4617	239,4	399,3	13866	467
257584,3	45782,6	1847,4	1273	4495	247,4	354,2	14418	467
285689,1	45598,2	1855	1354	4299	240,1	361,5	14895	459

Таблиця И.32

Результат розрахунків демографічних та ринкових чинників, чинників освіти, науки та охорони здоров'я

	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн	Чисельність населення, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Чисельність учнів у загально-освітніх навчальних закладах	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.
Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	1								
Чисельність населення, тис. осіб	-0,969965734	1							

Таблиця И.32 (закінчення)

Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	-0,952660524	0,878410194	1						
Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	0,996379872	-0,961211497	-0,94984745	1					
Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	-0,972568901	0,998368778	0,88922887	-0,966806808	1				
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	-0,837926797	0,745058755	0,878610172	-0,819948749	0,74239551	1			
Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	-0,979726087	0,941275877	0,968851883	-0,974885464	0,95105434	0,827994706	1		
Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	0,996366067	-0,981766244	-0,94193814	0,99330924	-0,9843014	-0,817635863	-0,974957	1	
Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	-0,949450492	0,97457371	0,839415415	-0,945430147	0,97603657	0,716440103	0,9379538	-0,958395	1

Рівняння регресії обсягів інвестицій в людський капітал від ключових чинників

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0,999964493							
R Square	0,999928987							
Adjusted R Square	0,999360882							
Standard Error	2075,23921							
Observations	10							
ANOVA								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	8	60641054079	7580131760	1760,112494	0,0184326			
Residual	1	4306617,778	4306617,78					
Total	9	60645360697						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	3534432,828	862283,9002	4,09892012	0,152338177	-7421922,95	14490788,6	-7421922,949	14490788,6
Чисельність населення, тис. осіб	-102,533026	19,61840516	-5,2263691	0,120354531	-351,808499	146,7424465	-351,8084987	146,7424465
Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	67,20636692	27,54916429	2,43950656	0,247662824	-282,838955	417,2516886	-282,8389548	417,2516886
Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	520,4230328	71,74486902	7,25380142	0,087213878	-391,181962	1432,028027	-391,1819618	1432,028027
Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах	98,80930202	23,31116088	4,2387122	0,147494811	-197,387081	395,0056848	-197,3870808	395,0056848
Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	-256,399009	104,8390777	-2,4456435	0,247101985	-1588,5058	1075,707777	-1588,505795	1075,707777
Чисельність студентів у ВУЗ I-II рівнів акредитації, тис.	-558,725285	136,3221581	-4,0985654	0,152350862	-2290,86254	1173,411965	-2290,862535	1173,411965
Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	-5,04144202	11,4887364	-0,4388161	0,736748472	-151,019679	140,9367948	-151,0196788	140,9367948
Чисельність середнього медичного персоналу, тис.	1114,05074	372,7751887	2,98853243	0,205565333	-3622,50713	5850,608608	-3622,507128	5850,608608

Таблиця И.33 (закінчення)

RESIDUAL OUTPUT			
<i>Observation</i>	<i>Predicted Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн</i>	<i>Residuals</i>	<i>Standard Residuals</i>
1	57190,51807	481,641932	0,69626951
2	68466,97817	-1199,518169	-1,7340432
3	81305,77335	851,0266468	1,23025814
4	96023,29678	586,6032229	0,84800329
5	129911,3404	-1157,140361	-1,6727812
6	156237,8011	164,2988962	0,23751319
7	202753,4695	175,2305278	0,25331614
8	219581,9835	2,316541456	0,00334883
9	257248,257	336,0430207	0,48578933
10	285929,6023	-240,5022578	-0,347674

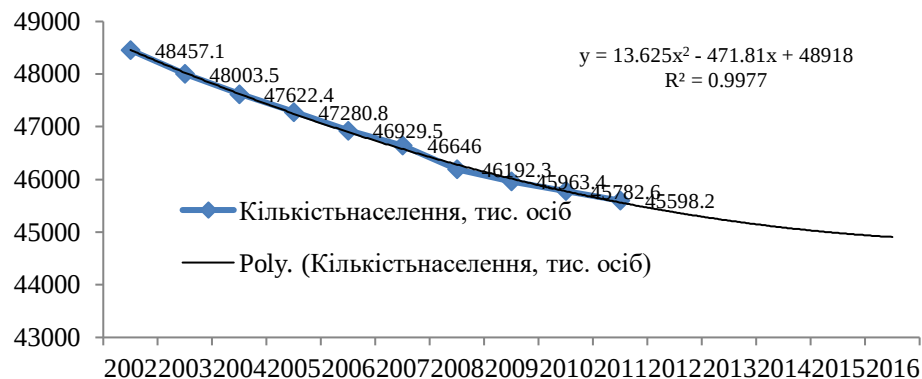


Рис. И.1. Динаміка чисельності населення

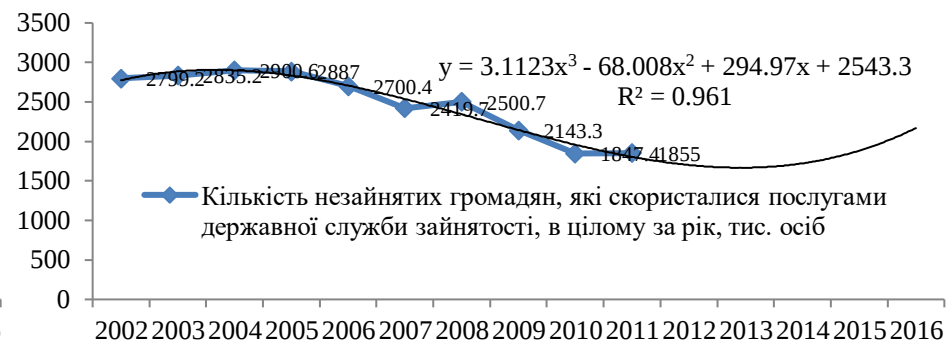


Рис. И.3. Динаміка чисельності незайнятих громадян, що скористалися послугами державної служби зайнятості

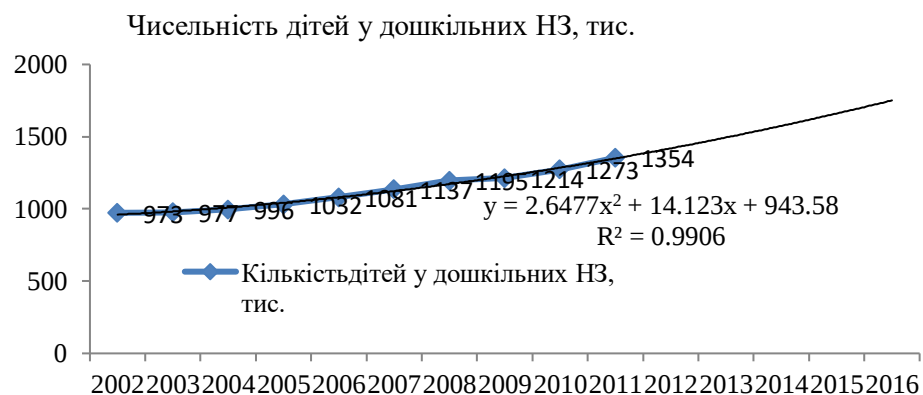


Рис. И.3. Динаміка чисельності дітей у навчальних закладах



Рис. И.4. Динаміка чисельності дітей у загальноосвітніх дошкільних навчальних закладах

Підготовлено(випущено) кваліфікованих робітників, тис.

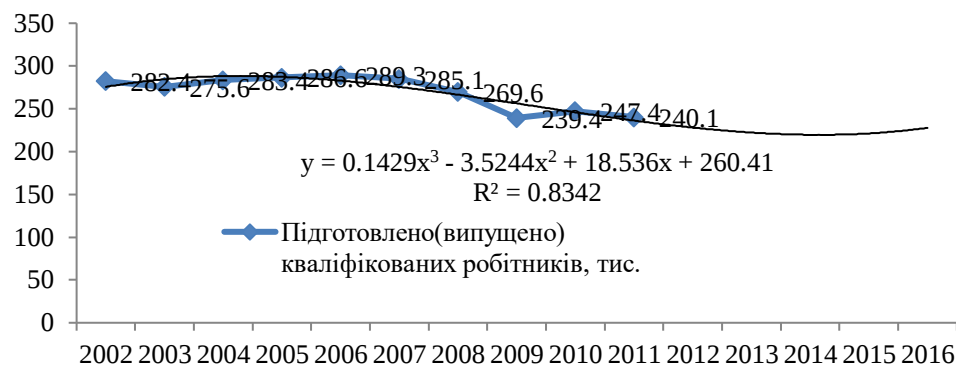


Рис. И.5. Динаміка підготовлених та випущених кваліфікованих робітників

Чисельність студентів у ВУЗах I-II рівнів акредитації, тис.

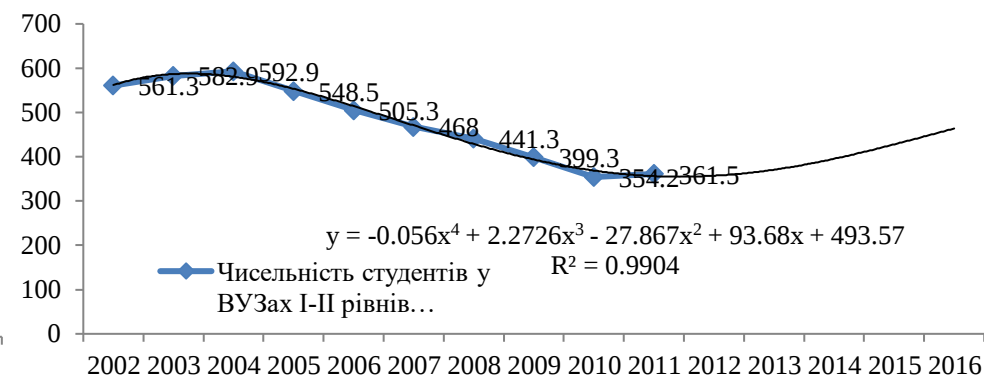


Рис. И.6. Динаміка чисельності студентів у ВНЗ I-II р.а.

Чисельність докторів наук в економіці України, осіб



Рис. И.7. Динаміка чисельності докторів наук в економіці України

Чисельність середнього медичного персоналу, тис.

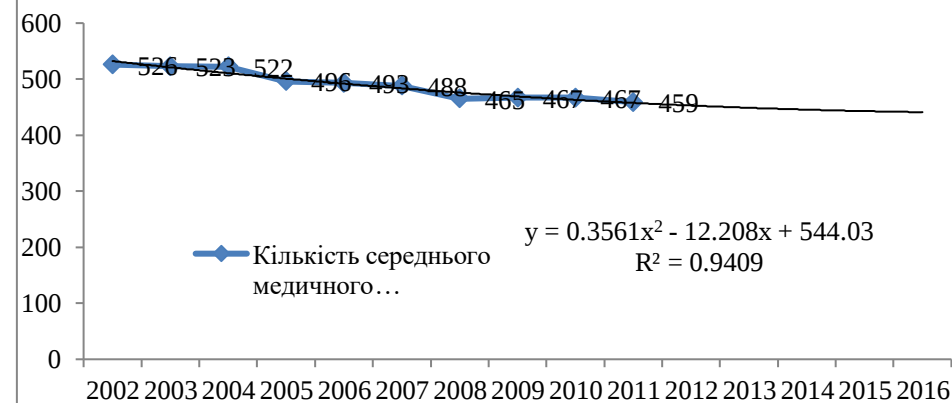


Рис. И.8. Динаміка чисельності середнього медичного персоналу

Таблиця И.34

Розрахунок прогнозованих даних між досліджуваною та залежними змінними

Показник Рік	Y - сумарні інвестиції в людський капітал усіх інвесторів, млн грн.	Чисельність населення, тис. осіб	Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами державної служби зайнятості, в цілому за рік, тис. осіб	Чисельність дітей у дошкільних НЗ, тис.	Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, тис.	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.	Чисельність студентів у ВУЗах I-II рівнів акредитації, тис.	Чисельність докторів наук в економіці України, осіб	Чисельність середнього медичного персоналу, тис.
2002	57672,16	48457,1	2799,2	973	6601	282,4	561,3	11008	526
2003	67267,46	48003,5	2835,2	977	6350	275,6	582,9	11259	523
2004	82156,8	47622,4	2900,6	996	6044	283,4	592,9	11573	522
2005	96609,9	47280,8	2887	1032	5731	286,6	548,5	12014	496
2006	128754,2	46929,5	2700,4	1081	5399	289,3	505,3	12488	493
2007	156402,1	46646	2419,7	1137	5120	285,1	468	12845	488
2008	202928,7	46192,3	2500,7	1195	4857	269,6	441,3	13423	465
2009	219584,3	45963,4	2143,3	1214	4617	239,4	399,3	13866	467
2010	257584,3	45782,6	1847,4	1273	4495	247,4	354,2	14418	467
2011	285689,1	45598,2	1855	1354	4299	240,1	361,5	14895	459
2012	310607,1	45376,7	1701,5	1419	4109	228,1	357,1	15217	453
2013	336222,3	45218,3	1667,8	1494	3962	222,3	370,7	15661	449
2014	363465,6	45087,1	1722,3	1575	3834	219,7	395,4	16104	446
2015	395140,0	44983,2	1883,5	1660	3726	221,2	427,9	16547	443
2016	434799,7	44906,5	2170,1	1751	3637	227,7	463,7	16991	441

Додаток К
Принципи формування та розвитку людського капіталу

Таблиця К.1

Загальні принципи інвестування

Автор	Принципи	
І. Бланк [11, с. 47-49]	Принципи управління інвестиційною діяльністю	Інтегрованості із загальною системою управління підприємством
		Комплексного характеру формування управлінських рішень
		Високого динамізму управління
		Варіативності підходів до розробки окремих управлінських рішень
		Орієнтації на стратегічні цілі розвитку підприємства
Т. Майорова [110, с. 27]	Принципи управління інвестиційною діяльністю	Взаємозв'язку із загальною системою управління на підприємстві в цілому та за окремими функціональними системами управління зокрема
		Спрямованості дій на досягнення конкретних цілей інвестування
		Визначення напрямків інвестиційного менеджменту в залежності від об'єктів інвестування
		Єдності інвестиційної стратегії та інвестиційного менеджменту на підприємстві
		Єдності інвестиційних цілей, результатів інвестиційної діяльності та засобів їх досягнення
		Комплексності інвестиційного менеджменту, що передбачає планування, аналіз, регулювання та контроль за інвестиційною діяльністю
		Розробки методів та засобів інвестиційного менеджменту з врахуванням підвищення ефективності виробництва, збільшення прибутку та мінімізації інвестиційних ризиків
В. Бочаров [15, с. 13]	Принципи інвестування	Фінансового співвідношення строків
		Збалансованості ризиків
		Граничної рентабельності
		Оцінки повернення вкладеного капіталу на основі показника грошового потоку
		Приведення до теперішньої вартості як вкладеного капіталу, так і величини грошових потоків
А. Поддерьогін [126]	Принципи оцінки ефективності інвестиційних проектів	Вибору диференційованого проекту в процесі дисконтування грошового потоку для різних інвестиційних проектів
		Вибору різних варіантів форм відсоткової ставки, що використовується для дисконтування виходячи з цілей оцінки
В. Хобта [186, с. 61-63]	Принципи оцінки ефективності інвестиційних проектів	Динамічності – швидкої адаптації до зміни економічних, фінансових, юридичних, ринкових та інших чинників
		Комплексності – цілісної обробки всіх аспектів інвестиційного проекту
		Обґрунтованості на основі використання повного та достовірного обсягу інформації стосовно об'єкту інвестування, проведення розрахунків та побудови моделей, тобто здійснення повного техніко-економічного обґрунтування
		Ефективності – визначальний принцип, який розглядається в економічному, соціальному та екологічному аспектах
О. Шилова [198]	Принципи формування інвестиційної стратегії	Системності – підпорядкування інвестиційної стратегії загальній стратегії розвитку підприємства
		Оптимальності – врахування обсягів інвестиційних ресурсів та їх оптимальне використання
		Економічності – отримання економічного, соціального, екологічного, технологічного ефекту вищого від інвестованих коштів
		Ситуативності – адаптація до змін зовнішнього та внутрішнього середовища
		Участі – залучення до процесу планування інвестиційної діяльності всіх керівників функціональних підрозділів

Таблиця К.1 (закінчення)

		Безперервності – процес розробки та реалізації інвестиційної стратегії повинен здійснюватися безперервно
		Зворотного зв'язку при розробці інвестиційної стратегії цілі необхідно ставити від досягнутого
А. Череп [192, с. 142]	Принципи розробки інвестиційної стратегії	Погодженості із загальною стратегією розвитку підприємства, із зовнішніми середовищем
		Результативності інвестиційної стратегії
		Внутрішньої збалансованості та пропорційності
		Оптимальної збалансованості з врахуванням ресурсного потенціалу
		Ефективності реалізації обраної стратегії
		Оптимальності рівня ризику інвестиційної стратегії
		Можливості кількісної оцінки планових та отриманих результатів
І. Мойсєєнко [111]	Принципи інвестиційної політики	Об'єктивної необхідності визнання довго- і середньострокових циклів інвестиційної активності
		Взаємодії локальних, галузевих, регіональних і народногосподарських циклів інвестиційної активності
		Одночасного формування ринкових важелів в інвестиційній сфері з аналогічними процесами в інших галузях народного господарства
		Логічності і цілісності інвестиційного циклу
		Спадкоємності у реалізації конкретних заходів, пріоритетності спрямування коштів для реалізації інвестиційного процесу

Таблиця К.2

Суспільні принципи задекларовані у законодавчих актах України

Законодавчий акт	Задекларовані положення	Стан виконання
1	2	3
Конституція України [91]	Ст. 27. Кожна людина має невід'ємне право на життя; Ст. 28. право на повагу до його гідності; Ст. 29. право на свободу та особисту недоторканність; Ст. 33. право на вільне пересування та вибір місця проживання; Ст. 36. право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів	Виконується
	Ст. 43. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності	Виконується частково
	Ст. 49. Держава створює умови для ефективного і доступного для всіх громадян медичного обслуговування. У державних і комунальних закладах охорони здоров'я медична допомога надається безоплатно; існуюча мережа таких закладів не може бути скорочена	Виконується частково
	Ст. 53. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання	Виконується частково
«Про освіту» [72]	Ст. 35. Держава гарантує молоді право на отримання повної загальної середньої освіти і оплачує її здобуття. Повна загальна середня освіта в Україні є обов'язковою і може отримуватись у різних типах навчальних закладів	Виконується

Таблиця К.2 (продовження)

«Про дошкільну освіту» [61]	Ст. 3. держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної освіти в державних і комунальних дошкільних навчальних закладах у межах державних вимог до змісту, рівня й обсягу дошкільної освіти (Базового компонента дошкільної освіти) та обов'язкову дошкільну освіту дітей старшого дошкільного віку	Виконується частково
«Про професійно-технічну освіту» [73]	Ст. 5. Професійно-технічна освіта здобувається громадянами України в державних і комунальних професійно-технічних навчальних закладах безоплатно, за рахунок держави, а у державних та комунальних акредитованих вищих професійно-технічних навчальних училищах та центрах професійної освіти - у межах державного замовлення безоплатно, на конкурсній основі	Виконується
«Про вищу освіту» [53]	Ст. 4. Громадяни України мають право безоплатно здобувати вищу освіту в державних і комунальних вищих навчальних закладах на конкурсній основі в межах стандартів вищої освіти, якщо певний освітньо-кваліфікаційний рівень громадянин здобуває вперше. Вони вільні у виборі форми здобуття вищої освіти, вищого навчального закладу, напряму підготовки і спеціальності	Виконується частково
Основи Законодавства України про охорону здоров'я [120]	Ст. 7. Держава гарантує всім громадянам реалізацію їх прав у галузі охорони здоров'я шляхом подання гарантованого рівня медико-санітарної допомоги в обсязі, що встановлюється Кабінетом Міністрів України. Ст. 12. Державна політика охорони здоров'я забезпечується бюджетними асигнуваннями в розмірі, що відповідає її науково обґрунтованим потребам, але не менше 10 % національного доходу. Ст. 18. Кошти Державного бюджету України, використовуються для забезпечення населенню гарантованого рівня медико-санітарної допомоги, фінансування державних цільових і місцевих програм охорони здоров'я та фундаментальних наукових досліджень з цих питань. Обсяги бюджетного фінансування визначаються на підставі науково обґрунтованих нормативів з розрахунку на одного жителя. Ст. 19. Забезпечується реалізація державних цільових програм пріоритетного розвитку медичної, біологічної та фармацевтичної промисловості, заохочуються підприємництво і міжнародне співробітництво в галузі матеріально-технічного забезпечення охорони здоров'я, створюється система відповідних податкових, цінових, митних та інших пільг і регуляторів	Виконується частково
Кодекс законів про працю України [87]	Ст. 2. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Ст. 115. Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата	Виконується частково
Закони України «Про зайнятість населення» [66]	Ст. 3. сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва Ст. 4. надання роботи за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам - випускникам державних навчальних закладів держави, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями	Виконується частково
«Про оплату праці» [71]	Ст. 8. Держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників	Виконується

Таблиця К.2 (продовження)

	Ст.15. Оплата праці працівників підприємства здійснюється в першочерговому порядку. Всі інші платежі здійснюються підприємством після виконання зобов'язань щодо оплати праці	Виконується частково
«Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [64]	Ст. 8. Право на отримання пенсій та соціальних послуг із солідарної системи мають: громадяни України, які застраховані згідно із цим Законом та досягли встановленого цим Законом пенсійного віку чи визнані інвалідами в установленому законодавством порядку і мають необхідний для призначення відповідного виду пенсії страховий стаж, а в разі смерті цих осіб - члени їхніх сімей, зазначені у статті 36 цього Закону, та інші особи, передбачені цим Законом	Виконується
«Про страхування» [75]	Ст. 1. Страхування - це вид цивільно-правових відносин щодо захисту майнових інтересів фізичних осіб та юридичних осіб у разі настання певних подій (страхових випадків), визначених договором страхування або чинним законодавством, за рахунок грошових фондів, що формуються шляхом сплати фізичними особами та юридичними особами страхових платежів (страхових внесків, страхових премій) та доходів від розміщення коштів цих фондів. Ст. 5. Страхування може бути добровільним або обов'язковим. Обов'язкові види страхування, які запроваджуються законами України, мають бути включені до цього Закону. Забороняється здійснення обов'язкових видів страхування, що не передбачені цим Законом	Виконується
«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві і професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності» [62]	Ст. 3. Держава гарантує усім застрахованим громадянам забезпечення прав у страхуванні від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання. Ст. 25. Усі види страхових виплат і соціальних послуг застрахованим та особам, які перебувають на їх утриманні, а також усі види профілактичних заходів, передбачених статтями 21 та 2 цього Закону, провадяться Фондом соціального страхування від нещасних випадків за рахунок коштів цього Фонду	Виконується
Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття [63]	Ст. 4. Страхуванню на випадок безробіття підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту), цивільно-правового договору, включаючи тих, які проходять альтернативну (невійськову) службу, а також тих, які працюють неповний робочий день або неповний робочий тиждень, та на інших підставах, передбачених законодавством про працю, військовослужбовці (крім військовослужбовців строкової служби), особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи - підприємці.	Виконується
«Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» [65]	Ст. 1. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, передбачає матеріальне забезпечення громадян у зв'язку з втратою заробітної плати (доходу) внаслідок тимчасової втрати працездатності (включаючи догляд за хворою дитиною, дитиною-інвалідом, хворим членом сім'ї), вагітності та пологів, часткову компенсацію витрат, пов'язаних із смертю застрахованої особи або членів її сім'ї, а також надання соціальних послуг за рахунок бюджету Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, що формується шляхом сплати страхових внесків власником або уповноваженим ним органом, громадянами, а також за рахунок інших джерел, передбачених цим Законом	Виконується
«Про недержавне пенсійне забезпечення» [70]	Ст. 2. Система недержавного пенсійного забезпечення - це складова частина системи накопичувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб, крім випадків, передбачених законами, у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат	Виконується частково



Рис. К.1 Принципи інвестування розвитку людського капіталу