

А. О. Рибка,
аспірант кафедри публічного управління та публічної служби,
Національна академія державного управління при Президентові України
ORCID ID: 0000-0001-8599-8268

DOI: 10.32702/2306-6814.2021.11.115

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ СТИМУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

A. Rybka,
Postgraduate student of the Department of Public Administration and Public Service,
National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

ANALYSIS OF FACTORS PROMOTING THE EFFECTIVE FORMATION AND DEVELOPMENT OF INNOVATIVE HUMAN CAPITAL

У статті досліджуються фактори, що впливають на процеси формування, розвитку та використання інноваційних форм людського капіталу. У сучасному суспільстві людський капітал стає найціннішим ресурсом. Саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем та є ключовим ресурсом їх розвитку. Розвиток сучасного суспільства передусім можна характеризувати швидкими процесами створення нових знань та стрімкими впровадженням нових інформаційних технологій в усі види людської життєдіяльності.

Зважаючи на те, що в системі світових рейтингів за показниками конкурентоспроможності, інновацій і людського капіталу Україна відстає від розвинених країн світу за багатьма параметрами, та з метою прискорення трансформації української економіки до інноваційної моделі розвитку на першому плані виникають проблеми вдосконалення механізмів формування та розвитку людського капіталу, поліпшення його інституційної бази. В цьому сенсі, найбільш важливим вважається визначення головних факторів, що впливають на формування якісного людського капіталу, а відтак і розроблення відповідних пропозицій та рекомендацій щодо напрямів формування та розвитку людського капіталу інноваційного типу.

У статті також проаналізовано проблеми формування та використання національного людського капіталу та визначено найбільш дієві напрями для забезпечення розвитку людського капіталу в Україні. Запропоновано заходи для створення нових можливостей для формування, залучення, збереження та розвитку людського капіталу в Україні.

Today, the processes of globalization and the rapid development of international market relations, poses fundamentally new challenges to modern society. The most difficult task is to manage the process of forming quality human capital that would meet today's challenges. Additional difficulties in solving this problem mostly arise in the process of innovation. Today, there is no doubt that the successful implementation of the system of formation and development of quality human capital is one of the most important factors in the development of both the state and society as a whole.

This article explores factors affecting the processes of effective formation and development of innovative human capital forms. In modern society, human capital becomes the most valuable resource. It determines the competitiveness of economic systems and is a key resource for its development. The development of modern society, in the first place, can be characterized by fast spreading processes of new knowledge and the rapid introduction of new information technologies in all types of human life.

Taking into account that in the world rankings system according to the indicators of competitiveness, innovation and human capital, Ukraine lags behind the developed countries by many parameters, in order to accelerate the transition of the domestic economy to the innovative model of development, first of all it necessary to improve mechanisms of human capital formation and development, as well as its institutional base. In this sense, the most important is to define the main factors affecting the human capital of high quality, as well as to hence its development on this basis of suggestions and recommendations on the directions of stimulating the effective innovative type of human capital development.

In domestic economic literature the theory of human capital became more important only in last two decades. However, the world experience of formation and development of human capital remains insufficiently researched. The urgency of the problem of formation and accumulation of national human capital at the present stage, requires further study.

Negative signs of human capital development in Ukraine are the imperfection of national legislation on human capital development strategy, reduction of the number of educational and medical institutions and reduction of the quality of their services, as well as the inability of trade unions to raise the price of individual human capital. Therefore, there is a need to form a new institutional framework that should create favorable conditions for the development of domestic human capital.

The purposes of this article are: to study the problems affecting the formation of human capital formation in Ukraine, to identify the most effective directions, tools and methods of social policy that ensure the effective functioning and development of human capital as a productive factor of national development, to analyze the national experience of human capital development.

The problems of investing in human capital were shown in this article, it is proved, that basically it is the need to improve the institutional framework for the return and development of national human capital, on this basis, proposals and recommendations for ways to stimulate human capital development were detected as well. This article demonstrates that the main negative factor influencing the development of human capital in Ukraine is the imperfection of the national institutional base.

At the same time, it is necessary to agree that the formation of an innovative model of national economy development depends on the development of human capital of innovative type, the formation of which, in turn, depends on the social orientation of the country. Given the current rather low level of social development of Ukraine, it is easy to understand that this situation will continue to create obstacles to the quantitative and qualitative growth of human capital in the country. That is why there is a need to form a new institutional framework that should create favorable conditions for the development of domestic quality human capital.

The article also analyzes the problems of effective formation and management of national human capital and identifies the most effective directions in order for effective development of human capital in Ukraine. As well, in this article you can find certain propositions in order to create new opportunities for the formation, attraction, preservation and development of human capital in Ukraine.

Ключові слова: інноваційні форми розвитку людського капіталу, формування інноваційного людського капіталу, економічне зростання, інновації, прогрес.

Key words: innovative forms of human capital development, the formation of innovative human capital, economic growth, innovation, progress.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Станом на сьогодні процеси глобалізації та стрімкий розвиток міжнародних ринкових відносин, ставить перед сучасним суспільством принципово нові задачі. Найбільш складною з них є управління процесом формування якісного людського капіталу, який би відповідав викликам сьогодення. Додаткові труднощі, у вирішенні цієї задачі, здебільшого виникають у процесі впровадження інновацій. Сьогодні вже не викликає сумнівів, що успішна реалізація системи формування та розвитку якісного людського капіталу є однією з най-

важливіших чинників розвитку як держави, так і суспільства загалом.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Реальні можливості розвитку якісного людського капіталу в економіці України визначаються багатьма факторами: розвитком національної економіки, державною соціальною політикою, світовими процесами глобалізації загалом та місцем нашої країни у міжнародній економіці. Але сьогодні в Україні належним чином не розроблено стратегію вироблення механізмів розвит-

ку інноваційного людського капіталу, які би базувались на розв'язанні сучасних проблем формування та розвитку найціннішого виробничого ресурсу, що постійно оновлюється та вдосконалюється, адже саме якісний людський капітал є запорукою та основною силою інноваційного та соціально-економічного прогресу держави.

Беручи до уваги те, що рівень продуктивності праці в Україні є суттєво нижчим, ніж в інших розвинених країнах світу, актуальність проблеми ефективного стимулювання в людський капітал стрімко зростає.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

На жаль, у вітчизняній економічній літературі, увагу теорії людського капіталу почали приділяти важливішого значення лише упродовж останніх двох десятиріч, саме тому актуальність вивчення факторів, що впливають на формування і накопичення інноваційного та принципово якісного людського капіталу на сучасному етапі, вимагає уважного дослідження.

Останнім часом проблема залучення та використання людського капіталу постійно привертає увагу вітчизняних і зарубіжних науковців. Серед найбільш значимих слід виділити праці Л. Алімової, Ф. Вірсема, Г. Беккера, М. Гемми, А. Генісаретського, О. Гізело, Р. Дорова, О. Захарової, І. Іллінського, С. Злупко, Л. Козарезенко, В. Міщенко, С. Мочерного, С. Науменкової, Н. Ротань, Л. Семіва, О. Стефанишина і багатьох інших.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження факторів, що сприяють формуванню, розвитку та використанню людського капіталу, визначення проблем та перспектив розвитку людського капіталу України в сучасних умовах глобалізації, оцінка інвестування у його розвиток.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Сьогодні саме людський капітал стає найціннішим ресурсом у сучасному суспільстві та саме він визначає конкурентоспроможність економічних систем та є ключовим ресурсом їх розвитку. Розвиток сучасного суспільства передусім можна характеризувати швидкими процесами створення нових знань та стрімкими впровадженням нових інформаційних технологій в усі види людської життєдіяльності. Глобальність цього процесу характеризується лавиноподібним накопиченням інформаційних ресурсів, останнім часом відбулась кардинальна зміна ролі інформації, що прямо, або опосередковано стимулює розвиток науки, якість продуктивних сил та розвиток соціальної сфери суспільства. Таким чином, носіями інноваційних форм людського капіталу стають ті особистості, які розвивають свої професійні знання і навички на постійній основі.

Зрозуміло, що ефективність формування та розвитку нових форм людського капіталу обумовлена впливом певних факторів. Загалом у розвинених країнах змінилися цільові орієнтири цивілізаційного розвитку: доступна та якісна освіта, високооплачуване робоче місце, якісне (професійне) медичне обслуговування, здорове та довге життя почали репрезентуватися у контексті невід'ємних громадянських прав усіх членів суспільства. "...ця теорія запропонувала єдиний аналітич-

ний підхід для пояснення таких різнопорядкових явищ, як внесок освіти в економічне зростання, попит на освітні та медичні послуги, вікова динаміка заробітків, відмінності в оплаті чоловічої та жіночої праці, та багато що інше" [1, с. 510]. Тобто в процесі еволюції відбувся перехід від вузького розуміння людського капіталу, що включає вроджені здібності, талант та освіту до ширшого — як основи для примноження знань, суспільної продуктивності, конкурентоспроможності, економічного зростання та підвищення добробуту.

Підсумовуючи сучасне розуміння людського капіталу, можна зробити висновки, що це певна форма організації, функціонування і розвитку продуктивних сил людини, яка включена в систему соціально-інноваційної ринкової економіки в якості рушійного вектору суспільного відтворення та єдиного ресурсу, який має здатність оновлюватись та вдосконалюватись. Як специфічна форма капіталу людський капітал має певні особливості, а саме:

- невіддільна від його носія — людської особистості;
- самовідтворювальна і репродуктивна категорія (запас здібностей, знань, навиків і мотивацій людини);
- використання завжди контролюється самим індивідом, його світорозумінням, матеріальною зацікавленістю, відповідальністю, загальним рівнем розвитку культури та творчого потенціалу;
- формування потребує відтворення певних ресурсів від поточного споживання для отримання доходів у майбутньому подібно накопиченню фізичного капіталу;
- виступає в якості базового інноваційного джерела і ресурсу модернізації економіки;
- тільки за умови самозростання професійних знань особистості спільно із можливістю творчої праці перетворюється у капітал.

Практика трансформаційних процесів провідних держав концентрувалася на перетворенні людського капіталу у визначальну форму багатства суспільства. Відповідно і для національної економіки актуалізується необхідність пошуку ефективних механізмів формування людського капіталу в якості критерію структуризації національної економіки та локомотивів її зростання. Про рівень розвитку людського капіталу можна судити на підставі таких індикаторів:

- динаміка частки видатків на людський розвиток (освіта, охорона здоров'я, соціальне забезпечення) у ВВП;
- збільшення витрат на освіту у відсотках до ВВП, зростання реального рівня заробітної плати;
- позиції у світових рейтингових оцінках.

Очевидно, що нові форми людського капіталу з'являються під впливом виникнення нових факторів. Такі фактори впливу на формування та розвиток людського капіталу, а особливо в формуванні його інноваційних форм доцільно розділити як на внутрішні, так і на зовнішні. Якщо говорити про внутрішні та зовнішні чинники формування та розвитку інноваційного людського капіталу, то вони є тісно взаємопов'язаними, водночас їх вплив один на одного постійно змінюється. Передусім внутрішні чинники формування інноваційного людського капіталу складаються з певних індивідуаль-

них характеристик особистості, їх вродженими та набутими властивостями. Кожна людина має унікальні власні характеристики, які були сформовані під впливом певних факторів, серед яких слід виділити стан здоров'я, рівень освіти та кваліфікації, компетенції, мотивації, набору певних особистих якостей. Сьогоднішній рівень розвитку економіки представляє нові можливості носіям людського капіталу для розвинення своїх здібностей та забезпечення найвищих потреб самореалізації. Необхідно підкреслити, що носії інноваційних форм людського капіталу зазвичай займаються вищою формою продуктивної праці, такими творчою працею, або мистецтвом тобто такою працею, що спрямована на розроблення нових ідей та продуктів.

Носії творчого потенціалу реалізують інноваційні форми людського капіталу в інноваційній діяльності. Мотивація інноваційної праці може визначатися багатьма чинниками, у тому числі матеріальною винагородою, задоволенням від самореалізації тощо. Хоча матеріальна винагорода в таких випадках не завжди є вирішальним чинником для індивіда, оскільки йдеться саме про носіїв творчого потенціалу. Зазвичай, важливішими стають власна творча реалізація, досягнення успішних результатів у своїй сфері професійної діяльності, великій вибір потенціальних роботодавців, покращені умови праці та економічна незалежність. Важливим для такої особистості є потреба зміцнення та накопичення власного людського капіталу, чого можна досягти шляхом інвестування у власну освіту, культуру, здоров'я тощо. Не викликає сумнівів, що людський капітал є єдиним активним капіталом, тоді як всі інші капітали є пасивними, через те, що вони всі без винятку підпорядковуються людині й використовуються відповідно її волі. Слід відзначити, що раніше в традиційній економіці, як правило, інвестором людського капіталу виступав безпосередньо роботодавець, але у сучасній економіці інвестором все більше стає сам носій людського капіталу, тобто індивід, який самостійно приймає рішення про таке інвестування, одночасно беручи на себе фінансову відповідальність та, відповідно, набуваючи незалежність і високий рівень мобільності. Важливо врахувати, що сьогодні ринкова вартість капітальних активів в економіці визначається як кількістю, так і якістю знань, що містяться в цих активах. Тому головним внутрішнім фактором є мотивація носія інноваційної форми, а зміна внутрішніх чинників людського капіталу значною мірою обумовлена процесами, які відбуваються у зовнішній сфері людського капіталу. Основними факторами зовнішнього середовища є існуюча система освіти, розвиток інформаційних технологій, сучасні процеси глобалізації, розвиток та зміна ринку праці.

Зазвичай, інвестиції в людський капітал, можна поділити на три базові групи. У першу групу слід віднести витрати на освіту, тобто безпосередньо витрати на базову та спеціальну освіту, додаткову освіту, підвищення кваліфікації, вартість навчання за вищу освіту тощо. Як правило, до другої групи відносяться витрати на охорону здоров'я, тобто підтримання фізичного і психічного здоров'я людини, сюди можна включити витрати на медичне обслуговування, профілактику захворювань, якісне харчування, підтримання фізичної форми, гідні житлові умови. Третя група — це витрати на мо-

більність, завдяки яким реалізується міграція людини, від місця з низькою продуктивністю праці до високою, таким чином долається безробіття.

Так, процес формування якісного людського капіталу починається задовго до початку трудової діяльності та накопичується впродовж тривалого періоду життя, виховання та навчання індивіда. Протягом всієї трудової діяльності особистості людський капітал не тільки не втрачається, а навпаки збагачується шляхом набуття життєвого досвіду, підвищення професійної кваліфікації та освіти тощо. Усвідомлення значення безперервного навчання протягом трудового життя є необхідним елементом прогресу суспільства та створення багатства нації, тобто процесу формування людського капіталу [2, с. 99—103].

Слід зазначити, що важливим фактором економічного росту стають люди, які мають високий рівень освіти та вміють практично застосовувати свої знання, тому освіта є відправною стадією інвестування в людський капітал. Нині людина зміцнює запас власного людського капіталу, що стає причиною зростання продуктивності праці, оскільки якісна освіта сприяє підвищенню продуктивності праці та отриманню вищих фінансових доходів. Сьогодні освіта стає все більш відкритою і доступною для багатьох людей, які бажають покращити свої професійні знання та компетенції. Плч-о-плч із звичайними формами навчання сьогодні активно розвиваються дистанційні курси, зокрема онлайн освіта, що і обумовлює також як досяжність, так і вартість освіти. Станом на сьогодні є безліч різноманітних світових веб-ресурсів безкоштовної освіти онлайн з різних напрямів. Перші масштабні проекти в сфері онлайн освіти та програм для студентів з усього світу стартували у 2012 році: Coursera (проект Стенфордського університету), edX (спільний проект Масачусетського технологічного інституту і Гарвардського університету) та Udacity (проект Стенфордського університету). Найбільш успішним із з таких проектів можна назвати Coursera, цей проект станом на початок 2018 року, вже подолав позначку в 25 мільйонів студентів з 190 країн. У цьому проекті є можливість отримати повний інтерактивний курс, який викладається професорами найкращих шкіл світу. Головна мета проекту — навчити мільйони студентів з усього світу та змінити існуючі традиційні методи навчання. Станом на сьогодні, проект налічує більше 2000 курсів, 180 спеціалізацій та співпрацює з 149 університетами. В рамках таких курсів є можливість вибору мови навчання: англійською, німецькою, французькою, іспанською, італійською, арабською, російською та китайською мовами з субтитрами на багатьох мовах світу, в т.ч. і українською мовою [3]. Отже, стрімкий розвиток освіти онлайн дозволяє сподіватися, що в найближчому майбутньому подібні платформи, дозволять мільйонам студентів отримати актуальні знання у зручний для них спосіб, оскільки слухач самостійно обирає місце і час отримання нових знань.

Згідно з даними Міжнародного союзу електрозв'язку (МСЕ), спеціалізованої установою ООН у сфері глобального електрозв'язку, провідні передові позиції за індексом розвитку інформаційних технологій, який включає три субіндекса: доступ, використання і практичні навички — займають Ісландія, Швейцарія, Данія,

Великобританія, Гонконг. Це вказує на тісний зв'язок між рівнем доходу на душу населення і рівнем розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій. Країни колишнього СРСР мають такі значення: Росія займає 45 місце (індекс — 7,07), Грузія посідає 74 місце (індекс — 6,11), Україна — 79 місце (індекс 5,62) серед 157 країн [4].

Глобалізація станом на сьогодні є найвпливовішим фактором на мобільність людського капіталу. Глобалізація являє собою неухильне зростання взаємозалежності економік різних країн та регіонів і формування єдиних глобальних ринків, в тому числі і глобального ринку праці. Глобальний ринок праці в свою чергу відкриває нові можливості завдяки новим технологіям, сприяє підвищенню рівня мобільності працівників, що в свою чергу зумовлює зростання рівня трудової конкуренції. Одночасно, глобалізаційні процеси сьогодні диктують також нові вимоги до працівників з точки зору сучасного "трикутника знань" — науки, освіти та інновації. Через проникнення інформаційних технологій в усі сфери економіки все більш затребуваними стають саме інноваційні форми людського капіталу. Неухильні процеси глобалізації, новітні інформаційні технології обумовлюють перетворення сучасного ринку праці та обумовлюють формування нового віртуального ринку праці.

У 1993 році, відповідно до рішення Європейської комісії, була створена система міжнародного обміну вакансій EURES. Така "міжнародна біржа праці" співпрацює з державними службами зайнятості країн ЄС і забезпечує доступ до єдиного інформаційного простору 31 європейській країні, більш того, в кожній країні ЄС у структурі Державної служби зайнятості задіяні консультанти EURES, які безкоштовно надають консультаційні послуги з питань працевлаштування. Якщо на початку 2018 року на сайті налічувалося близько 2 мільйонів вакансій, які розмістили 32724 зареєстрованих роботодавців, а також близько 1,5 мільйона здобувачів розмістили свої резюме, то станом на лютий 2021 року на цьому сайті налічується вже понад 20 мільйонів вакансій [5]. Звичайно, це свідчить про стрімкий розвиток цього онлайн ресурсу.

Схоже, що вищезазначені зміни на ринку праці визначають активний розвиток дистанційних форм зайнятості, серед яких слід відзначити онлайн фріланс, який по суті стає інноваційною формою людського капіталу. Онлайн фріланс, це форма самозайнятості, за якої індивіди за допомогою веб-ресурсів знаходять замовників своїх послуг з усього світу, впроваджують проекти, виконують замовлення, приймають оплату за допомогою глобальних платіжних систем. Згідно з даними онлайн фріланс-платформи Upwork, яка на сьогодні стала однією з найбільших онлайн платформ, так станом на 2014 рік у ній було зареєстровано 3 мільйони фрілансерів з усього світу. Відповідно до статистики цього сайту, 57% фрілансерів змогли збільшити свій дохід за останній рік, а 19% навіть збільшили свій дохід у 2 рази і більше. Протягом минулого року було залучено мільйони фахівців різних сфер, як-от: розробка веб- і мобільних додатків для SEO, маркетинг соціальних мереж, написання проектів, графічний дизайн, адміністративна підтримка, було виконано тисячі різних проектів, сукупний дохід фрілансерів з названої онлайн платформи за

2017 рік склав близько одного мільярду доларів США. Компанія збирає 20 відсотків оплати за роботу від роботодавця фрілансеру за перші зароблені \$500, 10% за доходи від \$500.01 і до \$10,000, та 5% за кошти зароблені понад \$10000. Платежі здійснюються через Upwork. На додаток до майданчика проектів, послуг платежів та бухгалтерії компанія пропонує колаборативне програмне забезпечення, "Upwork Team App", що дає змогу клієнтам бачити процес роботи фрілансера в той час, коли він перебуває в режимі оплачуваного часу. Слід зауважити, що в 2019 році компанія заробила понад 300 млн дол. США, не складно підрахувати сукупний дохід самих фрілансерів [6].

Індекс рівня глобалізації країн світу (KOF Index of Globalization), розроблений Швейцарським економічним інститутом, розкриває масштаб інтеграції тієї або іншої країни в світовий простір. Всі показники індексу об'єднані в три групи: економічна, соціальна і політична глобалізація. Так, найбільш інтегрованими у світове господарство країнами є: Нідерланди, Ірландія, Бельгія, Австрія, Швейцарія — зі значеннями індексу в діапазоні 92,8 — 88,79. Країни колишнього СРСР займають такі позиції в рейтингу: Естонія — 28 місце (індекс — 79,2), Латвія — 41 місце (індекс — 71,4), Україна — 45 місце (індекс — 70,2), Росія — 48 місце (індекс — 68,2), Білорусія — 75 місце (індекс — 60,7). Таким чином, вказані держави, за винятком Білорусії, відносяться до країн з середнім рівнем інтеграції в світове господарство. Водночас за останні шість років Україна поліпшила свою позицію у рейтингу лише на одну сходинку, так у 2012 р. вона займала 44 місце (індекс — 68,9) [7]. Така тенденція, свідчить про занадто повільний процес інтеграції України в світовий економічний, соціальний та політичний простір.

Підводячи підсумки вищесказаного, зазначимо, що характерними особливостями інноваційних та креативних форм людського капіталу є використання у своїй діяльності інформаційних технологій, вільне знання іноземних та комп'ютерних мов, віртуальне співробітництво, професійна відповідальність, мобільність. Основними внутрішніми факторами формування інноваційних форм людського капіталу є мотивація, спрямована на самореалізацію, винахідництво, досягнення успіху в професійній сфері діяльності, свобода вибору роботодавця, покращення умов роботи і форм зайнятості, вільне та мобільне пересування. У зовнішніх факторах необхідно враховувати чинник "інноваційного середовища", факторами якого виступають економічна свобода, відкритість і доступність освіти, сприятливі умови для ведення бізнесу, конкуренція, доступність капіталу, розвиток інформаційних технологій, ступінь захисту від бюрократії, рівень виконання зобов'язань щодо контрактів, охорона авторського права, зростання рівня глобалізації і віртуалізацію ринку праці.

Цілеспрямовані інвестиції є головним інструментом формування та розвитку людського капіталу. Їх можна розділити на прямі, такі як інвестування в професійну освіту, наукові розробки, підготовку кадрів, здоров'я, допомогу при народженні та вихованні дітей, інші державні соціальні програми та непрямі — витрати на поліпшення відносин в колективі, створення робочої атмосфери, поліпшення культури праці, виховання тощо.

Накопичення людського капіталу приносить суспільству чималі економічні вигоди, сприяє досягненню більшого порозуміння у суспільстві, поширенню інновацій, підвищенню культури, інтелекту індивідів та ін. Людський капітал відчуває велику потребу глибоко аналізувати довгострокові інвестиції у людину, у людський капітал, оскільки це має велике практичне значення. Досвід переконливо доводить, що інвестиції в науку та освіту за своїми наслідками є продуктивними капіталовкладеннями, оскільки дають певний економічний ефект" [8, с. 878].

За даними дослідження Світового банку, молодь в Україні не отримує можливості, необхідні для того, щоб вирости продуктивними дорослими через слабкі інвестицій в охорону здоров'я і освіту. В Україні дитина, що народилася сьогодні, може розраховувати тільки на досягнення 63% продуктивності дорослої людини із повноцінною освітою та оптимальним станом здоров'я. Про це йдеться в дослідженні Світового банку. "Хоча це вище середнього показника для країн із подібним рівнем економічного розвитку в усьому світі, проте це нижче середнього рівня для Європи і Центральної Азії. І найбільше турбує те, що на відміну від більшості інших країн регіону і світу, в Україні не спостерігалось поліпшення рівня Індексу людського капіталу (ІЛК) період між 2010 і 2020 роками", — зазначають у Світовому банку. У дослідженні йдеться, що для того, щоб український народ реалізував свій повний людський потенціал, необхідні великі за обсягом і цілеспрямовані інвестиції в освіту, охорону здоров'я і соціальний захист [9].

ВИСНОВКИ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК

Пошук підходів до формування ефективної системи збалансованого цілісного розвитку людського капіталу в Україні зумовлює необхідність здійснення комплексних досліджень особливостей цієї проблеми.

Одночасно необхідно погодитись з тим, що становлення інноваційної моделі розвитку національної економіки залежить від розвитку людського капіталу інноваційного типу, формування якого в свою чергу залежить від соціальної орієнтованості країни. Зважаючи на сучасний достатньо невисокий рівень соціального розвитку України, неважко зрозуміти, що саме це і надалі створюватиме перешкоди для кількісного та якісного зростання людського капіталу в країні. Саме тому постає необхідність у формуванні сучасної інституційної бази, спрямованої на створення сприятливих умов для утворення та розвитку вітчизняного якісного людського капіталу.

Перспективами подальших розвідок є визначення шляхів та стратегій для формування висококваліфікованої робочої сили, повернення трудових мігрантів, зменшення обсягів відтоку фахівців, тобто створення якісного національного людського капіталу в складний період глобалізації.

Література:

1. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. 2007. 760 с.
2. Волошина С.В., Галабурда Ю.В. Економічний механізм управління процесом ефективності формування людського капіталу підприємства. 2008. С. 99—103.

3. Платформа онлайн освіти Coursera. 2018. Coursera статистичні дані. 2018. URL: <https://about.coursera.org/> (дата звернення: 11.09.2020).

4. Платформа онлайн освіти Coursera. 2017. Індекс розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій. 2017. URL: <https://about.coursera.org/> (дата звернення: 20.09.2020).

5. Європейський портал мобільності трудових ресурсів EURES. 2017—2021. Статистичні дані. URL: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage> (дата звернення: 16.02.21).

6. Онлайн фріланс-платформи Upwork. 2018. Статистичні дані. URL: <https://www.upwork.com/about/> (дата звернення: 16.02.21).

7. Швейцарський Економічний Інститут KOFF. 2017. Індекс рівня глобалізації країн світу. URL: https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Globalization/rankings_2017.pdf (дата звернення: 10.11.20).<https://about.coursera.org/>

8. Чухно А.А., Юхименко П.І., Леоненко П.М. Сучасні економічні теорії. 2007. 878 с.

9. Світовий банк. 2021. Україна. Дані по країні. URL: <https://data.worldbank.org/country/ukraine?locale=uk> (дата звернення: 15.01.21).

References:

1. Odegov, Y. Rudenko, G. and Babynina, L. (2007), *Ekonomika truda* [Labor economics], Alfa-Press, Moscow, Russia.

2. Voloshyna, S. and Galaburda, U. (2008), *Ekonomichniy mekhanizm upravlinnya procesom effektivnosti formuvannya ludskoho kapitalu pidpriemstva*. [Economic mechanism for effective management of the process of human capital formation for enterprises], *Ekonomika Kryma, Simferopol, Ukraine*.

3. Coursera Online Education Platform (2018), "Coursera Statistical Data", available at: <https://about.coursera.org/> (Accessed 11 Sep 2020).

4. Coursera Online Education Platform (2017), "Index of development of information and computer technologies", available at: <https://about.coursera.org/> (Accessed 20 Sep 2020).

5. The European Job Mobility Portal EURES (2021), "Statistical data", available at: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/homepage> (Accessed 16 Feb 2021).

6. Online foundation platform Upwork (2018), "Statistical data", available at: <https://www.upwork.com/about/> (Accessed 16 Feb 2021).

7. KOFF Swiss Economic Institute (2017), "Globalization index of countries of the world", available at: https://www.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/dual/kof-dam/documents/Globalization/rankings_2017.pdf (Accessed 10 Nov 2020).

8. Chukhno, A. Ukhimenko, P. and Leonenko, P. (2007), *Suchasni ekonomichny teorii*. [Modern economic theories], *Znannya, Kyiv, Ukraine*.

9. World Bank (2021), "Ukraine. Statistic data", available at: <https://data.worldbank.org/country/ukraine?locale=uk> (Accessed 15 Jan 2021).

Стаття надійшла до редакції 08.05.2021 р.