

5. Практики КСВ в Україні 2012 [Текст] / за ред. М.А. Саприкіної; Центр «Розвиток КСВ». – К., 2012. – 126 с.
6. Петрушенко, Ю.Н. Формування інституту позитивної соціальної відповідальності [Текст] / Ю.Н. Петрушенко, О.В. Дудкін // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая. Выпуск 37 – 3. – С. 25 – 30.
7. Сайт Спільноти СВБ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.svb.org.ua>
8. Головінов, О.М. Соціальна відповідальність бізнесу: українські реалії і проблеми [Електронний ресурс] / О.М. Головінов // Економічний вісник Донбасу. – 2014. – № 2. – С. 187 – 192. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecvd_2014_2_29
9. Петрушенко, Ю.Н. Особенности реализации концепции социальной ответственности бизнеса в национальном хозяйстве Украины [Текст] / Ю.Н. Петрушенко // Journal of institutional studies (Журнал институциональных исследований). – 2013. – № 1, Т. 5. – С. 92 – 107.
10. Соціально-економічний стан України: наслідки для народу та держави: національна доповідь [Текст] / за загальною редакцією В.М. Гейця, А.І. Даниленка, М.Г. Жулинського, Е.М. Лібанової, О.С. Онищенко. – К.: НВЦ НБУВ. – 2009. – 687 с.
11. Комарницький, І.Ф. Соціальна відповідальність бізнесу як інструмент управління сучасним підприємством [Електронний ресурс] / І.Ф. Комарницький, З.І. Галушка. – Режим доступу: http://zbirduk.bukuniver.edu.ua/ed_work/n_6/7.pdf.
12. Ласукова, А.С. Порівняльний аналіз моделей корпоративної соціальної відповідальності в банках світу [Текст] / А.С. Ласукова // Вісник Запорізького нац. університету: Економічні науки. – 2012. – № 3 (15). – С. 181 – 188.

Отримано 22.07.2016

УДК 331.5

Людмила АРТЕМЕНКО

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: НАУКОВІ ПІДХОДИ ТА СТАН ФОРМУВАННЯ В УКРАЇНІ

***Резюме.** Світові зміни в інформаційно-інноваційних процесах та інтелектуалізація праці внесли корективи в структурні елементи та механізм відтворення людського капіталу, що зумовило необхідність формування нової парадигми розвитку. В сучасній економічній літературі людський капітал розглядається як фундаментальна категорія, основна рушійна сила розвитку суспільства, а визначальним критерієм його ефективності стає спроможність генерувати нові знання. Також він має двоїсту природу: розглядається як об'єкт інвестування з відповідними результатами віддачі на капітал, і як ресурс із комплексом фізіологічних, психологічних та соціальних властивостей. Це зумовлює ключові особливості людського капіталу. Тому трансформація суспільства передбачає раціональне формування та управління цим активом, де висококваліфікована праця буде стратегічним напрямом національної економіки і забезпечить вищі щаблі соціально-економічного розвитку.*

***Ключові слова:** людський капітал, структурні елементи, рівні інвестування у людський капітал, здібності людини, негативні тенденції у відтворенні людського капіталу.*

Liudmyla ARTEMENKO

HUMAN CAPITAL: SCIENTIFIC APPROACHES AND STATUS OF FORMATION IN UKRAINE

***Summary.** Global changes in the informational and innovational processes, as well as intellectualization of labor, brought about changes to structural elements and ways that the human capital reproduces. It introduced urgency to form new development paradigm. Modern economic literature considers human capital as a fundamental category, the major moving force of society development and key criteria of its efficiency are the ability to generate new knowledge. It also has bilateral nature – on one hand, it is seen as an object for investment with specific returns on capital, on the contrary – resource with the combination of physiological,*

psychological and social capabilities. It stipulates some significant peculiarities of the human capital. Thus society transformation provides rational formation and management of this asset so that highly skilled labor will become a strategic direction for the national economy and will provide higher trends for social and economic development. The phenomenon of human capital is that it defines the contribution of region and countries in education, training, duration and quality of life (macro); describes the combined skills and productive capabilities of employees (micro-level); represents the level of professional knowledge that a person acquires during training and experience (at individual level). Given the fact that human capital fulfills a strategic goal to ensure the competitiveness of the country, it is concluded that its formation lays the foundation for further improvement of the efficiency of the economy. Unfortunately, Ukraine's present time inherent irrational motives of investment in human capital by family and firms due to low demand and value of the public stock of knowledge, leading to its depreciation, losses and unemployment of educated people. The concept of the development model of the national economy has run through the realization that it should become the core resource for innovative human capital. However, the solution of this problem in Ukraine remains a long-term perspective.

Key words: *human capital, structural elements, levels of investment in the human capital, human capacities, adverse trends in the human capital reproduction.*

Постановка проблеми. Не втрачає актуальності дослідження науковців проблематики людського капіталу як багатогранного явища, адже сьогодні на планеті він складає 64%, а у національному багатстві розвинених країн – до 80% [1, с. 3]. В Україні у його відтворенні проявилися негативні тенденції, які знаходяться в площині прорахунків у системі формування, мотивації, перекваліфікації. Темпи та результати здійснення структурних реформ вітчизняної економіки безпосередньо визначаються ефективністю використання результатів людської праці та інвестицій у ті сфери життєдіяльності, де безпосередньо відбувається формування людського капіталу, а саме: в освіту, науку, охорону здоров'я.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зауважити, що єдиної спільної думки щодо трактування та змістовного наповнення категорії «людський капітал» немає. Вітчизняні та зарубіжні науковці подають багатоаспектне визначення цієї дефініції, яка має синтетичний характер, що знаходить прояв у процесі розширеного відтворення. Витоки вивчення процесів формування людського капіталу знайшли своє віддзеркалення в роботах західних вчених Г-С. Беккера, А. Сміта, Л. Туроу, Т. Шульца, І. Фішерата ін. Соціально-економічний аналіз даної категорії здійснювали такі вітчизняні науковці: В. Антонюк, Д. Богиня, В. Геєць, Н. Голікова, О. Грішнова, М. Долішній, Я. Ларіна, М. Ніколайчук, Р. Пустовійт, Г. Яловий. В них простежується багатоманітність підходів як до змістовного наповнення цього поняття, так і до оцінювання віддачі, соціальних параметрів, ефективності використання, внеску в економічне зростання. Разом з тим, не зважаючи на їх значущість, залишаються невирішеними деякі теоретико-методологічні проблеми, в даному контексті – деструктивні сучасні тенденції у формуванні вітчизняного людського капіталу.

Мета статті. Розкрити ключові концептуальні положення теорії людського капіталу провідними вченими та сучасне її розуміння. Виходячи з даної мети, постають такі завдання: проаналізувати основні підходи до розуміння сутності категорії; окреслити структурні елементи; визначити сучасні проблемні аспекти його негативного стану.

Виклад основного матеріалу. Причини привернення уваги вчених на дослідження формування та розвитку людського капіталу полягають у тому, що:

- він є найціннішим ресурсом, оскільки людина як особистість є і вхідним, і кінцевим векторами соціально-економічного розвитку;
- це усвідомлення того, що активізація потенціалу людини є найпотужнішим фактором підвищення конкурентоспроможності, базовою передумовою досягнення економічного зростання держави.

Виникнення категорії людського капіталу формувалось як інтегральне соціальне й економічне поняття і тому набуло багатфакторного характеру. А. Сміт уперше

розглянув людину з позиції капіталізації її праці: як носія і капіталу і вартості [2]. Д. Рікардо саме нестачею освіти в усіх прошарках населення пояснював різний рівень розвитку країн [3, с. 449]. Фундатор неокласичної економіки А. Маршалл підкреслював: «знання – один із потужних двигунів виробництва...» [4, с. 400].

Сам термін запропонував американський економіст Теодор Шульц у 1961 році – лауреат Нобелівської премії (1979 р.), який стверджував, що в людський капітал, так само як в інші види капіталу, необхідно здійснювати інвестиції, що сприятиме підвищенню рівня продуктивності праці і, відповідно, збільшенню добробуту суспільства. Формування людського капіталу Т. Шульц вбачав у розвитку здібностей та знань, які надаються шкільною освітою, навчанням на робочому місці, зміцненням здоров'я і зростаючим запасом економічної інформації [5, с. 9].

Мікроекономічний фундамент теорії людського капіталу заклав лауреат Нобелівської премії (1992 р.) Гаррі-Стенлі Беккером, який подав наукове трактування економічної категорії «людський капітал». Для його формування запропонував застосовувати витрати: на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів на виробництві; комп'ютерну підготовку; технологічні інновації; охорону здоров'я, екологію і фізичну культуру [6, с. 19]. Його праці започаткували новий науковий напрям – економіку освіти.

Теорія людського капіталу набула подальшого розвитку завдяки альтернативним теоріям таких відомих зарубіжних економістів, як Г. Боуен, І. Фішер, Л. Туроу, в яких немає однаковості у питаннях визначення змісту цього поняття. І. Фішер вбачав у людському капіталі передусім природні здібності й талант людини, а тоді уже її освіту, психологічні особливості, суспільні й культурні якості [7, с. 51]. У визначенні Г. Боуена він «складається з набутих знань, навичок, мотивацій й енергії, які можуть використовуватися протягом певного часу з метою виробництва товарів та послуг» [8, с. 362]. Л. Туроу включав до людського капіталу окрім знань людини, таку характеристику, як «повага до політичної і соціальної стабільності» [9, с. 15]. За альтернативного підходу саме природні здібності людини почали оцінюватися дуже високо. Дослідник П. Тобмен дійшов висновку, що на частку генетичного потенціалу людини припадає 45% розбіжностей у заробітках, а питома вага освіти складає тільки 6% [10, с. 393].

У ході розвитку методів та інструментів досліджень людського капіталу понятійно-категорійний апарат еволюціонував у сучасну парадигму: увага вчених сфокусувалася на проблемах формування якісно нової робочої сили, а не на питаннях її використання, пошуку механізмів управління. Концептуальна палітра теорії людського капіталу почала містити у собі проблематику розбудови такої економіки, де фундаментом є забезпечення високої якості життя населення. Тому вона невіддільна від процесів забезпечення умов, які сприяють використанню знань в якості капіталу; функціонування ефективної системи підтримки здоров'я громадян та соціального захисту, що дозволить йому застосовувати професійні навички як на власну користь, так і на користь суспільства. О. Грішнова вважає, що людський капітал характеризується сукупністю продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, які сформувалися внаслідок інвестицій, що сприяє підвищенню продуктивності праці, зростанню доходів як свого власника, так і національного доходу країни [11, с. 16 – 17]. Н. Голікова розглядає як вартість запасу здібностей, досвіду і знань, залученого до системи господарювання і капіталізованого на основі відносин найму, здатного приносити прибуток [12, с. 9], тобто в соціо-економічному розрізі.

Представимо систематизацію теоретико-методологічних підходів до трактування поняття «людський капітал» (табл. 1).

Таблиця 1

Основні підходи до поняття «людський капітал»

Table 1

Major approaches to «human capital» definition

№	Підхід	Сутність поняття	Автори
1	Особистісний	Актив, що перебуває в індивідуальній власності працівників, а не їх роботодавців, тому працівники самостійно вирішують коли, як і куди будуть його вкладати	Д. Ріккардо, А. Сміт
2	Ресурсний	Сукупність усіх якостей та здібностей працівників, які володіють здатністю генерувати потік майбутніх доходів для людини, домогосподарства, підприємства	Г. Боуен, Л. Туроу, В. Антонюк, І. Фішер, В. Куценко
3	Інвестиційний	Нематеріальний актив, який накопичується та примножується за рахунок інвестицій в освіту, мотивацію, охорону здоров'я, міграцію, відпочинок	Г. Беккер, Т. Шульц, О. Грішнова, К. Макконел, С. Брю
4	Синергетичний	Здібності та якості індивіда, які перетворюються у капітал, національне багатство тільки в процесі інтелектуалізації праці, освітніх, професійних, культурних можливостей людини	Н. Гавкалова, С. Єрохін, Л. Семів
5	Інноваційний	Форма людської життєдіяльності, що реалізується через накопичення, передавання та творення нових знань, які забезпечують досягнення результату праці внаслідок якісного та ефективного використання матеріальних та духовних ресурсів з метою створення суспільних благ	О. Білецький, С. Вовканич, Н. Голікова

У цілому в розвинених країнах змінилися цільові орієнтири цивілізаційного розвитку: доступна та якісна освіта, високооплачуване робоче місце, ефективне медичне обслуговування, здорове та довге життя почали репрезентуватися у контексті невід'ємних громадянських прав усіх членів суспільства. «...ця теорія запропонувала єдиний аналітичний 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» [13, 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.

Узагальнюючи сучасне розуміння *людського капіталу*, можна констатувати, що це – форма організації, функціонування і розвитку продуктивних сил людини, яка включена в систему соціально-інноваційної ринкової економіки в якості провідного фактора економічного зростання і рушійного вектора суспільного відтворення та єдиного ресурсу, який має здатність оновлюватися та вдосконалюватися.

Як специфічна форма капіталу людський капітал має певні особливості:

- невіддільна від його носія – людської особистості;

Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах

- самовідтворювальна і репродуктивна категорія (запас здібностей, знань, навиків і мотивацій людини);
- використання завжди контролюється самим індивідом – світоглядом, матеріальною зацікавленістю, відповідальністю, загальним рівнем культури;
- формування потребує відтворення засобів від поточного споживання для отримання доходів у майбутньому подібно накопиченню фізичного капіталу;
- виступає в якості базового інноваційного джерела і ресурсу модернізації економіки;
- тільки за умов самозростання професійних знань людини разом із можливістю творчої праці перетворюється в капітал.

Багатогранність згаданих підходів до конкретизації поняття «людський капітал» вимагає здійснення аналізу його структури та складових елементів. У науковій літературі до його складових відносять різні продуктивні здібності людини, вміння, що здобуваються через освіту і професійну підготовку; фізіологічні характеристики особистості й стан здоров'я; можливість доступу до інформації, географічна мобільність; психологічні характеристики, що впливають на потреби та мотиваційні процеси. На основі аналізу наукових джерел можна визначити такі структурні елементи людського капіталу:

- професійні знання, вміння, інтелект – можливість особи виконувати покладені на неї функції та обов'язки, розвиватися, розширювати свої здібності та опановувати нові сфери діяльності;
- вроджені здібності – індивідуальні властивості людини, які значною мірою визначаються генетикою;
- здоров'я особистості – визначається її способом життя, якістю харчування, заняття спортом;
- особисті риси та психологічні особливості – фізична сила, працездатність, імунітет, темперамент, період активної трудової діяльності;
- мобільність – здатність особи збирати, опрацьовувати, відбирати необхідну інформацію та ефективно її використовувати, також на її рівень впливає матеріальний стан людини;
- досвід – напрацьовується в процесі трудової діяльності;
- мотивація – пошук місця роботи з вищим рівнем доходу, кращим психологічним кліматом, що стимулює індивіда до накопичення та досвіду, спонукання до дії, визначає його організованість, активність.

Ці складові взаємодоповнювальні та взаємозалежні: фізичне та моральне здоров'я суттєво впливає на інтелект людини, її здатність до засвоєння інформації, генерування нових ідей, з іншого боку – особисті риси можуть допомагати або перешкоджати людині розвиватися, здійснювати активну діяльність, що створює відповідну атмосферу в колективі та впливає на спроможність до співпраці з партнерами та в мікросередовищі. М.І. Хромов також констатує, що цілісність механізму стратегії розвитку людського капіталу визначається взаємозалежністю його елементів, тобто зміна одного з них змінює інші [14, с. 7]. Внутрішня структура людського капіталу постійно доповнюється новими якісними характеристиками. О. Білецький виділяє його креативність як один із стратегічних ресурсів самовираження та резервів організації і, через накопичені інтелектуальні знання та високі технології, здатний створювати частку інноваційної та наукоємної продукції у ВВП [15, с. 18].

Спираючись на наукові джерела, доцільно представити процес формування, нагромадження й відтворення національного людського капіталу в такому вигляді:

- *Трудовий капітал* (капітал освіти) пов'язаний із рівнем кваліфікації, освітнім та виробничим навчанням.

Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах

- *Вітальний капітал* (капітал здоров'я) – природний рівень здоров'я (генетично закладений) та здобутий протягом трудової діяльності за умови сповідування здорового способу життя.
- *Культурно-моральний капітал* – сукупність інтелектуальних здібностей, професійної компетенції та досвіду, освіченості, моральних якостей, рівня кваліфікації, ментальності особи, що знаходить свій прояв на двох рівнях – споживчому та духовному.
- *Індивідуальний інтелектуальний капітал* – являє собою продукти інтелектуальної діяльності суб'єкта – інформацію й знання, що забезпечують йому конкурентні переваги й дохід.
- *Організаційний і підприємницький капітал* – ділова кмітливість, уміння розумно ризикувати, новаторство, організаторські здібності, енергія й креативність.
- *Соціальний капітал* – сукупність відносин, які пов'язані з корпоративною відповідальністю та базуються на відносинах довіри.

Ядром теорії людського капіталу визнається усвідомлення необхідності цілеспрямованого інвестування в людину, що сприяє формуванню й розвитку якості знань. Відтворення людського капіталу на кожному рівні, з одного боку, є автономним процесом, з іншого – залежить та є елементом цього процесу на інших рівнях. Відповідно до їх масштабності можна виокремити такі рівні інвестування: державний (макрорівень); мезорівень (колективний); особисті витрати (табл. 2).

Таблиця 2

Рівні інвестування у людський капітал

Table 2

Levels of investment in the human capital

Макрорівень	Мезорівень	Особисті витрати
<ul style="list-style-type: none"> - видатки державного бюджету на освіту, науку, культуру, охорону здоров'я; - соціальні трансфери населенню у грошовій і натуральній формах; - на професійне навчання, які витрачаються із державного бюджету та позабюджетних фондів 	<ul style="list-style-type: none"> - витрати, пов'язані з періодом адаптації персоналу; - на підвищення кваліфікаційного рівня працівників; - на заходи з охорони праці; - на медичне страхування; - на оплату лікарняних листків 	<ul style="list-style-type: none"> - на освіту та підвищення професійного рівня; - частка вільного часу, яка витрачається на підвищення культурного рівня; - на охорону здоров'я, фізичну культуру і спорт; - тривалість часу, витраченого на пошук важливої інформації; - витрати, пов'язані з народженням та вихованням дітей; - витрати на міграцію; - на відпочинок

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, як: 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. Існуючий якісний стан та показники формування людського капіталу в Україні можна проілюструвати деякими фактами, аби пересвідчитися, що існуюча модель є деградаційною, а тому потребує кардинальних змін:

❖ високий рівень виплат соціальних трансферів, динаміка яких не залежить безпосередньо від рівня економічної активності їх отримувачів, що знижує мотиваційні стимули до праці (питома вага заробітної плати в структурі доходів населення за січень – квітень нинішнього року становила 39%, а соціальні допомоги – 37,8% [16];

❖ за Індексом людського капіталу Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) Україна у 2016 році посіла 26 місце серед 130 країн світу [17];

❖ у структурі витрат населення 85 – 90% припадає на оплату продуктів харчування та комунальні послуги, що свідчить про абсолютну неспроможність більшості українських громадян забезпечувати належний рівень свого життя;

❖ купівельна спроможність та рівень життя населення протягом 2008 – 2015 років зменшилися від 1,5 до 2,5 разів [18] внаслідок значної розбалансованості між динамікою зростання цін на товари, комунальні послуги та заробітних плат;

❖ у загальному рейтингу українська вища освіта з 25 місця спустилася на 42 за рейтингом «Universitas 21», який розробляється провідними академічними університетами світу для визначення та порівняння якості національних систем вищої освіти [19];

❖ за 25 років, починаючи із 1990 року, значення Індексу людського розвитку України (інтегральний показник міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості й довголіття) зросло на 6%, однак світовий показник ІЛР втричі більший, ніж в Україні [20];

❖ параметри очікуваної тривалості життя населення України не відповідають вимогам цивілізаційного розвитку і є проявом деградації, оскільки за період незалежності вона зросла тільки на один рік – з 70 до 71 року (за даними Світової статистики охорони здоров'я) [21], при тому, що світовий показник становить 6 років.

Окрім того, розвиток людського капіталу в державі призвів до формування ряду парадоксів:

- невідповідність доходів працюючого населення належному рівню життя, внаслідок чого значна його частина перебуває на межі бідності;

- зменшення кількості людей із середнім рівнем доходів, перехід їх до категорії «бідних», що свідчить про те, що заробітна плата не виконує відтворювальну функцію населення України;

- втрата інтелектуального потенціалу (внаслідок обмеженості можливостей для самореалізації молодих людей значна їх кількість не може знайти роботу у своїй країні), що призводить до міграційних процесів;

- суперечності, що виникають між рівнем професійних знань фахівців в отриманих ними дипломах про освіту та реальним практичним досвідом, внаслідок чого не можуть працевлаштуватися за фахом як молоді кадри (оскільки роботодавець вимагає стажу роботи), так і спеціалісти старше 40 – 45 років (через відсутність навичок ускладнених видів діяльності).

Для української моделі також характерно скорочення частки державного фінансування на науку, наслідком чого є знецінення людського капіталу за одночасної нестачі висококваліфікованої робочої сили. Бюджетні витрати у 2016 р. мають становити менше ніж 0,4% загальних витрат (або приблизно 0,15% ВВП) і значення цього показника в останні роки постійно зменшувалося [22]. За даними Т. Лебеди, якщо частка витрат на науку менша 0,4% ВВП, то наука в країні виконує лише соціокультурну

функцію; до 0,9% – вона спроможна на незначні наукові результати і здійснює пізнавальну функцію в суспільстві. Лише тоді, коли вони перевищують цю межу, виконується її економічна функція [23, с. 4 – 5]. Ще відомий радянський науковець С. Струмилін у своїх дослідженнях визначив приріст національного доходу за рахунок освітнього фактора. Зокрема, він стверджував, що витрати на освіту окуповуються уже в перші півтора року, а протягом наступного періоду праці людини держава отримує доходи на цей капітал у розмірі 73% річних [24, с. 3]. Отже, інвестиції в людський капітал, як джерела майбутньої економічної динаміки, мають стати стратегічним напрямом державної політики.

Визначені результати вказують на те, що формуванню людського капіталу перешкоджає низький рівень життя та охорони здоров'я, відсутність зв'язку між якістю робочої сили та оплатою праці, невідповідність кількісних показників освіченості населення якісним, повільні темпи адаптації ринку праці до змін економічної кон'юнктури, що, з одного боку, гальмує зростання потреби в людському капіталі, з іншого – не створює фундаменту його формування.

Відповідно до діючої стратегії соціально-економічного розвитку Євросоюзу «Європа-2020» фундаментом людського капіталу є знання та інновації, обсяг фінансування на такі цілі становить 3% сукупного ВВП ЄС, а 40% молоді повинні мати університетську освіту [25, с. 16]. Окрім того, базовим компонентом європейської моделі визнано доцільним навчання протягом трудової діяльності, яке є критичним фактором у сферах зайнятості й соціального забезпечення, конкурентоспроможності та економічної динаміки, тим самим усвідомлюється взаємна відповідальність держави й особистості у розвитку освіти.

Очевидно, що при існуючому кризовому стані вітчизняної економіки, наукові стандарти та фінансові інвестиції світового рівня в короткотерміновому часовому проміжку неможливо досягти. Хоча, за висновками І. Петрової, у нашій державі знанням притаманні риси, які за змістом не уособлюють властивості капіталу, а саме: наявність необґрунтованої диференціації доходів працівників однакового освітньо-професійного рівня на фірмах різної форми власності, що є відображенням спотвореної залежності доходів від рівня освіти; невідповідність оплати праці рівню компетентності працівника, через це менш результативна праця часто оплачується вище; заниження оцінки висококваліфікованої праці, що спричиняється, з одного боку, її використанням там, де не потребується такий рівень, а з іншого – нерозумінням ролі знаннєвої компоненти у сучасному виробничому процесі [26, с. 132].

У підсумку цілісну концепцію формування людського капіталу можна сформулювати так: безперервний процес, внаслідок чого особистість досягає свого найвищого потенціалу, прагнення до інтеграції та оптимізації поєднання таких процесів, як освіта, пошук роботи, працевлаштування, формування навичок і розвиток людини, тобто в умовах глобалізації вона набуває нових особливостей, а саме:

- ❖ необхідність безперервності навчання працівників, колективів, фірм, організацій та неперервний зв'язок освіти з трудовою діяльністю людини протягом усього періоду праці;
- ❖ здатність творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації нових технологічних, інноваційних ідей;
- ❖ вміння працювати в команді, креативність;
- ❖ потреба розширення спектра соціальних інвестицій в людський капітал як джерела економічної динаміки, конкурентної переваги країни та забезпечення гідних стандартів добробуту кожної окремої особи.

Висновки. В результаті проведеного дослідження можна констатувати, що процес виникнення категорії людського капіталу є результатом інтеграції наукових

здобутків у сфері вивчення капіталу з позицій накопичення багатства, і усвідомлення ролі людини як соціо-економічного суб'єкта суспільства.

Ринкові реформи в Україні повинні були сприяти формуванню якісного запасу знань, по факту призвели до від'ємної динаміки та втрат національного людського капіталу як активу та фактора соціально-економічного розвитку. Це виявилось у тому, що:

- 1) функції працюючого капіталу перетворилися у функції робочої сили;
- 2) економічна набрала форми дисфункції (втрату людським капіталом зростання доданої вартості та доходу на різних рівнях: особистому, корпоративному, регіональному та національному);
- 3) зростала як асоціальна частка людського капіталу, так і кількість тих, хто реалізував свій ресурс за кордоном чи в тіньовій, корумпованій економіці (у зв'язку із незатребуваністю суспільством накопичених знань);
- 4) держава не створила умов попиту на кваліфіковану працю (через відсутність кореляційного зв'язку між заробітною платою та рівнем професійної підготовки);
- 5) процеси державного інвестування у формування цього активу (витрати на освіту, науку, охорону здоров'я) носили деструктивний характер, що призвело до низького рівня тривалості та якості життя населення.

Отже, стрімкий розвиток економіки знань потребує кардинальних змін сучасної деградаційної моделі національного людського капіталу. Оскільки визначальну роль у такому процесі відіграють соціальні фактори, то ці аспекти потребують подальших досліджень.

Conclusions. The research reveals the conclusion that the definition of the human capital is a result of the integration of scientific achievements in the area of capital studies from the perspective of wealth accumulation and understanding of the human's role as a socio-economic subject of society. Marketing reforms in Ukraine must have promoted the formation of the quality supply of knowledge. In reality, such changes brought the negative trend and lost of national human capital as an asset and factor of socio-economic development because:

- 1) Functions of the working capital turned into functions of labor force;
- 2) It took the form of economic dysfunction (human capital lost its growth in added value and in common different levels – personal, corporate, regional and national);
- 3) A social part of the human capital has been growing along with the number of specialists who applied their potential and skills abroad or in the shadowed, corrupt economy (due to society rejected accumulated knowledge);
- 4) Government failed to create conditions for demand for the skilled labor (due to the absence of correlation link between salary and level of professional education);
- 5) State investment processes in to the formation of this asset had destructive nature, such as expenses on education, science and healthcare. It resulted in low level of the length and quality of life.

Therefore, the fast pace of development of knowledge of economics requires some significant changes in the modern degrading model of the national human capital. Since social factors play vital role in this process, such aspects need further research.

Використана література

1. Яловий, Г.А. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи [Електронний ресурс] / Г. Яловий. – Режим доступу: file:///C:/Users/Admin/Downloads/43884-88054-1-PB%20(2).pdf
2. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А. Смит – М.: Изд-во социально-экономической литературы, 1962. – 684 с.
3. Рикардо, Д. Начала политической экономии [Текст] / Д. Рикардо // Антология экономической классики в 2-х т. Т. 1. – М.: МП «Эконом», 1993. – 475 с.

Формування механізму зміцнення конкурентних позицій національних економічних систем у глобальному, регіональному та локальному вимірах

4. Marshall, A. Principles of Economics [Text] / A. Marshall. – London Macmillan, 1965.
5. Schultz Theodore, W. Investment in Human Capital [Text] / Schultz Theodore W. // The American Economic Review. – Vol. 51 – № 1 (Mar., 1961). – P. 1 – 17.
6. Becker, I.G. Investment in Human Capital [Text] / I.G. Becker. – The Journal of Political Economy, 1962. – P. 14 – 27.
7. Fisher, I. The Nature of Capital and Income [Text] / I. Fisher. – London, 1927. – P. 5, 51 – 52, 68 – 69.
8. Bowen, H. R. Investment in Learning [Text] / H. R. Bowen. – San Francisco, 1978. – P. 362.
9. Thurow, L. Investment in Learning [Text] / L. Thurow. – San Francisco, 1978. – P. 15.
10. Taubman, P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions. In: Personal Income Distribution [Text] / P. Taubman. – Amsterdam, 1978. – P. 393.
11. Грішнова, О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
12. Голікова, Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд.екоп. наук [Текст] / Н.В. Голікова. – К.: Ін-т екоп. прогнозів. НАН України, 2004. – 24 с.
13. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник: в 2 т. – Т. 1 [Текст] / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабьнина. – М.: Издательство «Альфа-прес», 2007. – 760 с.
14. Хромов, М.І. Механізм реалізації стратегії розвитку людського капіталу України: монографія [Текст] / М.І. Хромов. – Донецьк: Ноулідж, 2013. – 254 с.
15. Білецький, О.В. Формування і використання людського капіталу в інноваційній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екоп. наук [Текст] / О.В. Білецький. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/1821-3680-1-SM.pdf>
16. Квітка, Г. [Електронний ресурс] / Г. Квітка. – Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/270338>
17. Економічний дискусійний клуб [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/rejtingovi-ocinky-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-2016>.
18. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://publicaudit.com.ua/reports-on-audit/vvp-ukrayini-ta-jogo-vpliv-na-zhittya-ukrayintsiv/>
19. U21 Rankings of National Higher Education Systems 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ncepa.kz/multimedia/document/B9.pdf> <http://www.smart-edu.com/universitas-21-rating2012.html>.
20. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://expres.ua/news/2015/12/17/164874-vyznachenno-riven-ukrayiny-indeksom-lyudskogo-rozvytku>
21. World health statistics 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS2014_Part3.pdf?ua=1
22. Сторов, І. Як (і чи треба взагалі) підтримувати вітчизняну науку? 18 грудня 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/science/yak-i-chi-treba-vzagali-pidtrimuvati-vitchiznyanu-nauku-.html>
23. Лебеда, Т.Б. Стан фінансування наукових і науково-технічних робіт в Україні: статистичний розріз [Текст] / Т.Б. Лебеда // Проблемы науки. – 2012. – № 12. – С. 4 – 8.
24. Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда [Текст] / Станислав Густавович Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 472 с.
25. «Yevropejs'ka Rada skhvalyla stratehiiu Yevropa-2020» (2010), Yevrobiuleten', vol. 4, pp. 16.
26. Петрова, І.Л. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг [Текст] / І.Л. Петрова // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст. під наук. ред. І.Л. Петрової. – К.: Таксон, 2007. – С. 127 – 135.

Отримано 23.08.2016