

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ТЕРЕЩЕНКО Діна Акрамівна

УДК 351.330.342:338.984

**МЕХАНІЗМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ**

25.00.02 – механізми державного управління

Подається на здобуття наукового ступеня доктора наук
з державного управління

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Д.А. Терещенко

Науковий консультант: СТАТІВКА Наталія Валеріївна,
доктор наук з державного управління, професор

Харків – 2020

АНОТАЦІЯ

Терещенко Д.А. Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. Національний університет цивільного захисту України, Харків, 2020.

У дисертаційній роботі запропоновано розв’язання актуальної наукової проблеми в галузі науки публічне управління та адміністрування, що полягає в розробленні й обґрунтуванні теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо напрямів удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні на якісно новій комплексній і концептуальній основі.

Розглянуто сучасний стан наукових досліджень щодо сутності людського капіталу, як об’єкту державного регулювання. Виокремлено та визначено сутність та зміст механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу. Охарактеризовано методологічні підходи до теорії розвитку людського капіталу з урахуванням державно управлінського аспекту. Обґрунтовано методологію оцінювання результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу.

Запропоновано теоретико-методологічний підхід до формування концепції державного регулювання розвитку людського капіталу, який полягає в одночасному використанні системного, комплексного, ситуаційного, процесного та маркетингового підходів, кожен з яких відрізняється власним набором структурних елементів, гармонійне поєднання яких дозволяє підвищити ефективність розробки та реалізації заходів державного впливу, а головною метою є формування комплексного механізму інноваційного впливу на якість людського капіталу за рахунок

використання правового, організаційного, економічного та комунікативного механізмів державного регулювання.

Визначено роль людського капіталу, як важливого чинника інноваційного розвитку національної економіки. Доведено, що нові підходи до розуміння державного регулювання вимагають пошуку оптимального співвідношення дії ринкових регуляторів, державного регулювання та соціального контролю. Зазначено, що необхідним є визначення моделі взаємодії бізнес-структур та органів влади на державному і регіональному рівнях й удосконалення механізмів (державного регулювання, соціального партнерства, самоорганізації, саморегулювання, стимулювання та ін.) реалізації інтелектуального потенціалу людини і інноваційних пріоритетів підприємств, галузей, територій і країни в цілому.

Визначено сучасний стан і тенденції змін параметрів розвитку людського капіталу та проведено оцінку результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні. З'ясовано регіональні особливості та визначено перспективи розвитку людського капіталу в Україні на мезорівні. Проведено аналіз значення Індексу регіонального людського розвитку України та особливостей його складників. Розглянуто проблематику асиметричності людського розвитку у розрізі регіонів України.

Констатовано, що Індекс людського розвитку відносить Україну до держав з високим рівнем людського розвитку, але в порівнянні з економічно розвиненими країнами показники компонентів вітчизняного індексу значно поступаються. Запропоновано напрями удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, зокрема забезпечення скоординованих дій у всіх сферах суспільного життя, адекватної переорієнтації соціальних, екологічних та економічних інститутів держави; налагодження партнерства між державою, некомерційними організаціями, бізнесом та основними соціальними групами в сфері вирішення проблем розвитку людського капіталу, розвитку творчого потенціалу людини і

суспільства.

Акцентовано увагу на необхідності інвестування в людський капітал, а саме: в освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток, мобільність тощо. Зазначено, що Україна потребує врегулювання питань забезпечення безпеки навколишнього середовища для життя людини та міграційних процесів за рахунок позитивних змін на ринку праці, податкового стимулювання наукоємних напрямів виробництва, мотиваційних заходів. Наголошено, що державна політика щодо розвитку людського капіталу має стати основою розвитку суспільства і подолання соціально-економічних проблем в Україні, а якість і кількість людського капіталу мають стати основними критеріями ефективності та результативності системи державного управління.

Узагальнено загальносвітові тенденції та систематизовано концептуальні підходи щодо особливостей функціонування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах та з'ясовано, що основним ініціатором регулювання інституціональних перетворень та створення рівних умов для розвитку людського капіталу, гарантування прав і свобод громадян виступає держава, на яку покладено функції з розвитку національного та регіонального людського капіталу; розробка організаційно-правових та економічних заходів для забезпечення дієвого державного регулювання та їх координації. Аргументовано необхідність системного вивчення європейської соціальної моделі, ціннісні орієнтири якої слід використовувати, як напрям подальшого розвитку системи державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Досліджено основи законодавства у сферах освіти, охорони здоров'я та соціального захисту, які впливають на розвиток людського капіталу в Україні. Виокремлено проблемні аспекти функціонування правового механізму державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні та визначено основні напрями його удосконалення. Наголошено, що подальшого розвитку вимагають принципи, методи і інструменти

регулювання правових відносин у сфері освіти, культури, соціального захисту, охорони здоров'я і довкілля, які охоплюють велику кількість учасників та належать до різних груп, як суб'єктів, так і об'єктів державного регулювання розвитку людського капіталу.

Наголошено, що вирішення комплексної проблеми розвитку людського капіталу потребує взаємодії всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів) у певній сфері (охорони здоров'я, освіти та науки, культури, екологічної безпеки, надання публічних послуг тощо), відтак головним завданням стає розробка організаційно-правових заходів щодо імплементації принципів врядування в практику владних структур у трьох основних напрямках: розвиток державно-приватного партнерства, розвиток системи надання публічних послуг та створення сприятливих умов для ефективної взаємодії різних рівнів публічної влади (центрального, регіонального, місцевого).

Обґрунтовано концептуальні засади стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу та визначено шляхи трансформації державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України. Запропоновано напрями удосконалення правового, організаційного, економічного, комунікативного механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні в умовах сучасних глобальних викликів.

Ключові слова: державне управління, державне регулювання, людський капітал, розвиток людського капіталу, механізми державного регулювання розвитку людського капіталу, державно-приватне партнерство.

ANNOTATION

Tereshchenko D.A. State regulation mechanisms of human capital development in Ukraine. – Qualifying scientific paper as the manuscript.

Dissertation for obtaining the scientific degree of the doctor of sciences of public administration specialty 25.00.02 – Mechanisms of Public Administration. –

National University of Civil Defence of Ukraine, Kharkiv, 2020.

The dissertation proposes the solution of a topical scientific problem in the field of public management and administration which consists in the development and substantiation of theoretical and methodological principles and practical recommendations for improving the mechanisms of state regulation of human capital development in Ukraine on a qualitatively new complex and conceptual basis.

The current state of scientific research on the essence of human capital as an object of state regulation is considered. The essence and content of the mechanisms of state regulation of human capital development are singled out and determined. Methodological approaches to the theory of human capital development taking into account the public administration aspect are characterized. The methodology of evaluating the effectiveness of mechanisms of state regulation of human capital development is substantiated.

The theoretical and methodological approach to the formation of the concept of state regulation of human capital development which consists in the simultaneous use of systemic integrated situational process and marketing approaches, each of which has its own set of structural elements, harmonious combination of which allows to increase the efficiency of development and implementation of measures of state influence, and the main goal is a formation of a comprehensive mechanism of innovative influence on the quality of human capital through the use of legal, organizational, economic and communicative mechanisms of state regulation.

The role of human capital as an important factor in the innovative development of the national economy is identified. It is proved that new approaches to understanding state regulation require finding the optimal ratio of market regulators state regulation and social control. It is noted that it is necessary to determine the model of interaction of business structures and authorities at the state and regional levels and improve mechanisms (state regulation, social

partnership, self-organization, self-regulation, incentives, etc.) to realize human intellectual potential and innovative priorities of enterprises industries and territories and the country as a whole.

The current state and trends of changes in the parameters of human capital development are determined and the effectiveness of the mechanisms of state regulation of human capital development in Ukraine is assessed. The regional peculiarities are clarified and the prospects of human capital development in Ukraine at the meso level are determined. The value of the Index of Regional Human Development of Ukraine and the peculiarities of its components are analyzed. The problem of asymmetry of human development in the context of the regions of Ukraine is considered.

It is stated that the Human Development Index refers Ukraine to the countries with a high level of human development, but in comparison with economically developed countries, the indicators of the components of the domestic index are significantly lower. The directions of improvement of the state regulation of human capital development in Ukraine are offered, in particular maintenance of coordinated actions in all spheres of a public life, adequate reorientation of social ecological and economic institutes of the state; establishing partnerships between the state, non-profit organizations business and major social groups in the field of solving problems of human capital development, development of creative potential of man and society.

Emphasis is placed on the need to invest in human capital, namely: education, health care, spiritual and physical development, mobility and more. It is noted that Ukraine needs to regulate the issues of environmental safety for human life and migration processes through positive changes in the labor market, tax incentives for science-intensive areas of production, motivational measures. It is emphasized that the state policy on human capital development should become the basis for the development of society and overcoming socio-economic problems in Ukraine and the quality and quantity of human capital should become the main criteria for efficiency and effectiveness of public administration.

Global trends are generalized and conceptual approaches to the peculiarities of the mechanisms of state regulation of human capital development in different countries are systematized and it is clarified that the state is a main initiator of regulation of institutional transformations and creation of equal conditions for human capital development guaranteeing human rights and freedoms. The state is responsible for the development of national and regional human capital; development of organizational, legal and economic measures to ensure effective state regulation and their coordination. The necessity of systematic study of the European social model is argued, the values of which should be used as a direction of further development of the system of state regulation of human capital development in Ukraine.

The basics of legislation in the fields of education, health care and social protection, which affect the development of human capital in Ukraine, are studied. The problematic aspects of the functioning of the legal mechanism of state regulation of human capital development in Ukraine are highlighted and the main directions of its improvement are identified. It is emphasized that further development is required by the principles, methods and tools of regulation of legal relations in the field of education, culture, social protection, health and environment, which cover a large number of participants and belong to different groups, both subjects and objects of state regulation of human capital development.

It is emphasized that solving the complex problem of human capital development requires the cooperation of all stakeholders in a particular field (health, education and science, culture, environmental safety, public services, etc.), so the main task is to develop organizational and legal measures on the implementation of governance principles in the practice of government structures in three main areas: the development of public-private partnership, the development of public service delivery and the creation of favorable conditions for effective interaction between different levels of public authority (central, regional, local).

The conceptual bases of the strategy of state regulation of human capital

development are substantiated and the ways of transformation of state regulation of human capital development in the conditions of European integration of Ukraine are determined. The directions of improvement of legal, organizational, economic, communicative mechanisms of state regulation of human capital development in Ukraine in the conditions of modern global challenges are offered.

Key words: public administration, state regulation, human capital, development of human capital, mechanisms of state regulation of human capital development, public-private partnership.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії:

1. Терещенко Д.А. Державне регулювання розвитку людського капіталу в Україні: теорія, методологія, практика : монографія. Харків : «Діса плюс», 2020. 308 с.

2. Терещенко Д.А. Теоретико-методологічні засади формування механізму державного регулювання інноваційної діяльності в регіоні // Державне регулювання інноваційного розвитку економіки України: стратегічні пріоритети: монографія / за заг. ред. д. держ. упр, проф. М.А. Латиніна. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. С. 243–261.

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

Особистий внесок: удосконалено теоретико-методологічне підґрунтя формування організаційно-інституційного механізму державного регулювання розвитку людських ресурсів.

4. Терещенко Д.А. Розвиток системи інституційного забезпечення малого і середнього підприємництва // Управління розвитком підприємництва в Україні: реалії та перспективи: монографія / Н.В. Статівка, О.В. Жадан, В.Л. Міненко та ін.; за заг. ред. Н.В. Статівки, О.В. Жадана. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. С. 155–170.

Статті у фахових виданнях з державного управління:

5. Статівка Н.В., Мельникова К.І., Терещенко Д.А. Чинники формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування. Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ „Магістр”, 2013. Вип. 3 (42). С. 283–293. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2013_3_40.

Особистий внесок: систематизовано і проаналізовано чинники формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування.

6. Терещенко Д.А. Система державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону: теоретико-методологічний аспект. Актуальні проблеми державного управління : зб. наук.праць. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2013. № 2 (44). С. 88–97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2013_2_14.

7. Терещенко Д.А. Компетентнісна складова прийняття управлінських рішень. Теорія та практика державного управління: зб.наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2018. Вип. 1 (60). С. 47–54. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2018_1_9.

8. Терещенко Д.А. Прийняття управлінських рішень у діяльності органів державної влади: аналіз світового досвіду. Актуальні проблеми державного управління: зб.наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2018. Вип. 1 (53). С. 143–153. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2018_1_24.

9. Андрєєва Т.Є., Гетьман О.А., Терещенко Д.А. Процесний підхід до управління кадровим потенціалом органів державної влади. Теорія та

практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2018. № 4 (63). С. 199–206. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2018_4_31.

Особистий внесок: розроблено модель системи управління кадровим потенціалом органів державної влади, що базується на процесному підході та визначено перспективи її практичного використання.

10. Терещенко Д.А. Трудовий потенціал країни і регіонів: сучасний стан і тенденції розвитку. Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. Вип. 2 (65). С. 208–222. URL: <http://tpdu.journal.kharkiv.ua/index.php/tpdu/article/view/55/50>.

11. Терещенко Д.А. Державне регулювання формування та розвитку людського капіталу в умовах інноваційної економіки: теоретичні аспекти. Теорія та практика державного управління: зб. наук. праць. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. № 4 (67). С. 115–122. URL: <http://tpdu.journal.kharkiv.ua/index.php/tpdu/article/view/116/102>.

12. Терещенко Д.А. Підходи до оцінки рівня розвитку людського капіталу в Україні. Держава та регіони. Серія: Державне управління: науково-виробничий журнал. Запоріжжя : КПУ, 2019. № 3. С.127–134. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2019/25.pdf.

13. Терещенко Д.А. Сучасні напрями та тенденції у формуванні людського капіталу. Право та державне управління : збірник наукових праць / [за ред. О. В. Покатаєвої]. Запоріжжя. Класичний приватний університет: Видавничий дім «Гельветика», 2019. № 4 (37). С. 208–214. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2019/34.pdf.

14. Терещенко Д.А. Генезис наукових підходів до теорії людського капіталу. Публічне управління та митне адміністрування. Дніпро. Видавничий дім «Гельветика». 2019. № 4 (23). С. 90–101. URL: http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/4/4_2019.pdf.

15. Терещенко Д.А. Розвиток правового механізму державного управління формуванням людського капіталу в Україні. Інвестиції: практика

та досвід. Рубрика «Державне управління». № 23. 2019. С. 132–139. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/23_2019/24.pdf.

16. Терещенко Д.А. Регіональні аспекти розвитку людського капіталу в Україні. Науковий журнал «Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління». Видавничий дім «Гельветика». Том № 30 (69). № 6, 2019. С. 77-84. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/6_2019/16.pdf.

17. Терещенко Д.А. Вплив міграційних процесів на розвиток людського капіталу. Держава та регіони. Серія: Державне управління: збірник наукових праць. Запоріжжя : КПУ, 2019. № 4 (68). С. 207–214. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/4_2019/34.pdf.

18. Терещенко Д.А. Зарубіжний досвід державного управління процесами формування людського капіталу. Інвестиції: практика та досвід. Рубрика «Державне управління». № 3. 2020. С.128–134. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/3_2020/23.pdf.

19. Терещенко Д.А. Формування механізмів державного управління розвитком людського капіталу. Інвестиції: практика та досвід. Рубрика «Державне управління». № 4. 2020. С.103–108. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/4_2020/20.pdf.

20. Терещенко Д.А. Особливості реалізації державної політики розвитку людського капіталу. Фаховий журнал «Електронне наукове видання «Публічне адміністрування та національна безпека». Інтернаука № 3 (11), 2020. С. 49–57. URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/administration/2020/3/5692>.

21. Терещенко Д.А. Державно-приватне партнерство як механізм стимулювання розвитку людського капіталу. Теорія та практика державного управління: зб. наук. праць. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2020. №1 (68). С. 53–61. URL: <http://tpdu.journal.kharkiv.ua/index.php/tpdu/article/view/141/123>.

22. Терещенко Д.А. Організаційно-економічний механізм державного

регулювання розвитку людського капіталу. Вісник Національного університету цивільного захисту України : зб. наук. пр. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2020. Вип. 1 (12). (Серія «Державне управління»). С.164-179. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/10849/3/journalok.pdf>.

23. Терещенко Д.А. Напрями вдосконалення комунікативного забезпечення державного регулювання формування людського капіталу в Україні. Науковий вісник: Державне управління. Журнал Всеукраїнської Асамблеї докторів наук із державного управління. Київ: Вид-во «GoToPrint», 2020. №2 (4) 2020. С.356–369. URL: <https://nvdu.undicz.org.ua/index.php/nvdu/article/view/76/75>.

24. Терещенко Д.А. Features of state regulation of investments in human capital. Public management : collection. № 3 (23). June 2020. Kyiv : Interregional Academy of Personnel Management, 2020. P. 270-279. <http://vadnd.org.ua/app/uploads/2020/06/BB-1.pdf>.

25. Терещенко Д.А. Основні складники комплексного механізму державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу. Науковий журнал «Публічне управління і адміністрування в Україні». Випуск 17. 2020. С.101–106. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2020/17-2020/20.pdf>.

Статті в закордонних наукових виданнях:

26. Kruhlov V.V., Tereshchenko D.A. Public-private partnership as tool for developing regional labor potential. Nauka innov. 2019, 15(6). 5–13. Scopus. URL: [http://scinn.org.ua/en/archive/15\(6\)/15\(6\)01](http://scinn.org.ua/en/archive/15(6)/15(6)01).

Особистий внесок: здійснено оцінювання факторів впливу на формування та розвиток трудового потенціалу в умовах економіки знань, досліджено роль проєктів державно-приватного партнерства у соціогуманітарній сфері, як інструменту формування трудового потенціалу.

27. Iryna Perevozova, Kateryna Kandahura, Nadiia Shmygol, Dina

Tereshchenko, Olga Katerna. Introduction of creative economy in international relations: aspects of development security. Journal of security and sustainability issues. 2019. Volume 9. Number 1 (September), General Jonas Žemaitis Military Academy of Lithuania. p.p. 139-154. Scopus. URL: <http://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/9>.

Особистий внесок: висвітлено теоретико-методологічні засади та практичні аспекти креативного сектору економіки, як сучасного формату економіки знань; проаналізовано досвід зарубіжних країн щодо розвитку креативної економіки та виявлено характерні тенденції стану розвитку креативних індустрій країн світу.

28. N.V. Stativka, M.P. Bubliy, D.A. Tereshchenko. Social Infrastructure Development in the Region. "Innovation Management and Technology in the Era of Globalization": Materials of the VII International Scientific-Practical Conference. In two volumes. Volume I. London, UK: Regional Academy of Management, 2020. P. 56–62. URL: <http://vadnd.org.ua/app/uploads/2020/01-2020.pdf>.

Особистий внесок: обґрунтовано необхідність проведення системної державної регіональної політики розвитку соціальної інфраструктури.

29. Терещенко Д.А. Роль государства в формировании и развитии человеческого капитала с учетом тенденций глобализации. «Власть и общество» (история, теория, практика): научный журнал. № 2 (54). Изд-во: Ассоциация открытой дипломатии (Тбилиси). 2020. С. 41–48.

30. Portna O., Iershova N., Tereshchenko D., Chaika T., Dubynskyi G. Analytical provision for managing innovation activities with in the company considering the interests of stakeholders. Acta Innovations. 2020. № 34. P. 25–39. Scopus. URL: [file:///C:/Users/USER/Downloads/nr_34_25–39_2%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/nr_34_25–39_2%20(2).pdf).

Особистий внесок: запропоновано оцінювання ефективності інноваційної діяльності на основі обліково-аналітичної інформації з метою підвищення рівня сталого розвитку України.

31. D. Tereshchenko, O. Nikolaevskaya, O. Borysenko, K. Tkach, S.

Filyppova. Combining strategic management and transformation processes in the environment of international companies. Academy of Strategic Management Journal. Volume 18, Special Issue 1, 2019. Scopus. URL: <https://www.abacademies.org/articles/combining-strategic-management-and-transformation-processes-in-the-environment-of-international-companies-8923.html>.

Особистий внесок: розкрито науково-методологічне підґрунтя органічного поєднання процесів стратегічного управління і трансформаційних процесів в діяльності міжнародних компаній.

32. Vitalii Kruhlov, Dina Tereshchenko. Main determinants of human capital formation in context of global sustainable development goals. INTERNATIONAL Scientific Conference Eastern European Conference of Management and Economics (1; 2020; Ljubljana). P. 274-281. URL: https://www.vspv.si/uploads/visoka_sola/datoteke/zbornik_eecme_2020_-_proceeding_of_conference.pdf.

Особистий внесок: обґрунтовано доцільність застосування методу аналізу ієрархій для групування регіонів України за рівнем формування людського капіталу в контексті глобальних цілей сталого розвитку.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

33. Терещенко Д.А. Соціальне партнерство як складова державного управління розвитком трудового потенціалу України. Публічне управління : виклики XXI : від соціального діалогу до суспільного консенсусу: зб. тез XIV Міжнар. наукового конгресу. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. С. 84–85.

34. Терещенко Д.А. Паблік рілейшнз в системі публічної дипломатії. Сучасна дипломатія: теорія та практика. Матеріали науково-практичного круглого столу (21 грудня 2017 року). Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна. 2017. С. 120–124. URL: <http://international-relations-tourism.karazin.ua/themes/irtb/resources/e3455c5a5ad92b25e26cf0944c74149f.pdf>.

35. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Інформаційний лобізм як умова конструктивного діалогу між суб'єктами суспільства і органами публічної влади. Матеріали X Ювілейної Міжнар. наук.-практ. конф. «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток». Тези доповідей. Частина II. Харків: ХНУБА, 2018. С.293–296.

Особистий внесок: визначено основні функції інформаційного лобізму; розкрито роль інформаційного лобізму в системі комунікації між суб'єктами суспільства і органами публічної влади.

36. Статівка Н.В., Терещенко Д.А. Роль PR-технологій в системі взаємодії органів державної влади з громадськістю. Публічне управління XXI століття: світові практики та національні перспективи : зб. тез XVIII Міжнар. наук. конгресу, 26 квітня 2018 р. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2018. С. 402-405. URL: http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2018-1/2018_01.pdf.

Особистий внесок: досліджено роль PR-технологій в діяльності органів державної влади: іміджмейкінгу державного управління, державного PR-брендингу, media relations (медіа-рілейнз), технології врегулювання конфліктів у державному управлінні.

37. Терещенко Д.А. Циркулярна міграція як чинник удосконалення міграційної політики країн Європейського союзу. Стратегічні напрями зовнішньої політики Європейського Союзу: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (11 квітня 2019 року, м. Харків). Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. С. 190–194. URL: <http://dspace.univer.kharkov.ua/handle/123456789/15152>.

38. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Публічно-приватне партнерство як запорука розвитку людського капіталу в Україні. Державно-приватне партнерство – важливий інструмент антикризової політики: збірник тез доповідей на Четвертому міжнародному круглому столі (м. Харків, 12 квітня 2019 р.) / Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ. Харків : ХТЕІ КНТЕУ, 2019. С. 12-16.

Особистий внесок: визначено напрями розвитку системи ДПП в

Україні та охарактеризовано моделі інституційної еволюції відносин держави і приватного бізнесу в різних країнах.

39. Терещенко Д.А. Управління людськими ресурсами як пріоритетний напрям розвитку системи державної служби в Україні. Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики : зб. тез XIX Міжнар. наук. конгресу, 19 квітня 2019 р. Х. : Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2019. С. 383–386. URL: http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2019-2/2019_02.pdf.

40. Терещенко Д.А. Government relations як інститут соціально-політичної взаємодії. Тези доповідей 74 науково-технічної конференції ХНУБА. Харків ХНУБА. 2019. С. 195.

41. Терещенко Д.А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінювання трудового потенціалу регіону. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих науковців «Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи» Харківського національного університету будівництва та архітектури (м. Харків, 12 листопада 2019 року), кафедра менеджменту та публічного адміністрування. Тези доповідей – Харків: ХНУБА. 2019. С.12–16.

42. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Модернізація державного управління шляхом використання механізмів державно-приватного партнерства. Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 17–18 травня 2019 р. / за заг. ред. В. П. Садкового. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2019. С. 222-224. URL: http://edu-mns.org.ua/img/news/123/Sbornik_17-18.05.19.pdf.

Особистий внесок: обґрунтовано напрями модернізації державного управління в Україні шляхом розвитку нових моделей взаємодії держави, бізнесу та громадянського суспільства.

43. Терещенко Д.А. Концептуальні підходи до формування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу. Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство: тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 берез., 2020 р. М-во освіти і науки

України; Київ. ун-т культури, Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. Київ: Вид. центр КНУКіМ, 2020. С.132–135. URL: [https://kuk.edu.ua/news/ukra%D1%97na-u-svitovix-globalizacijnix-procesax\\$](https://kuk.edu.ua/news/ukra%D1%97na-u-svitovix-globalizacijnix-procesax$).

44. Терещенко Д.А. Державна підтримка формування і розвитку людського капіталу як складова системи інноваційної економіки України. Збірка статей і тез доповідей за матеріалами VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи» та Круглого столу «Соціально-політичний простір України в умовах соціоісторичних змін» в рамках конференції (м. Кам'янське, 24-25 червня 2020 року) / відп. за випуск, професор К.Ю. Богомаз. Кам'янське : Дніпровський державний технічний університет, 2020. С. 293–300.

45. Терещенко Д.А. Соціальні інновації, як нові орієнтири розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності» // За загальною редакцією д.е.н., проф. Аванесова Н.Е., к.е.н. Криворучко Г.В., ас. Сергієнко Ю.І. Харків: ХНУБА, 2020. С. 273–276.

46. Терещенко Д.А., Шевченко С.В. Особливості стратегічного планування розвитку регіону. Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управлінська діяльність: досвід, тенденції та перспективи»: збірник наукових праць. Харків: ХНУБА, 2020. С. 341–343. URL: <https://kafmen.com/files/conferences/24.04.20.pdf>.

Особистий внесок: розкрито особливості стратегічного планування розвитку регіону.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	21
РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	34
1.1. Науково-теоретичні підходи до визначення поняття «людський капітал».....	34
1.2. Розвиток людського капіталу як об'єкт державного регулювання.....	58
1.3. Сутність та зміст механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу.....	84
Висновки до розділу 1.....	111
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ.....	114
2.1. Генезис методологічних підходів до теорії розвитку людського капіталу: державно управлінський аспект.....	114
2.2. Методологія оцінювання результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу.....	135
2.3. Теоретичні моделі та методологічні підходи до державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах.....	158
Висновки до розділу 2.....	174
РОЗДІЛ 3. СУЧАСНИЙ СТАН ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	177
3.1. Сучасний рівень розвитку людського капіталу в Україні.....	177
3.2. Оцінка результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.....	191
3.3. Рівень розвитку людського капіталу та особливості його державного регулювання на регіональному рівні.....	214

	20
Висновки до розділу 3.....	231
РОЗДІЛ 4. ПРОБЛЕМИ ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ...	234
4.1. Державно-приватне партнерство як інструмент вирішення проблем та суперечностей розвитку людського капіталу.....	234
4.2. Вплив людського капіталу на вирішення проблем розвитку підприємництва в Україні.....	258
4.3. Проблеми та суперечності формування та реалізації механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу.....	277
Висновки до розділу 4.....	295
РОЗДІЛ 5. УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ.....	298
5.1. Концептуальні засади стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України.....	298
5.2. Удосконалення державного регулювання стійкого розвитку територій як необхідна передумова розвитку людського капіталу на регіональному рівні.....	326
5.3. Напрями удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.....	347
Висновки до розділу 5.....	371
ВИСНОВКИ.....	374
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	382
ДОДАТКИ.....	446

ВСТУП

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

З метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також підтримуючи проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 р. № 70/1 глобальні цілі сталого розвитку до 2030 року та результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, передбачено дотримання Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року, серед яких: подолання бідності; забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці; забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх; сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям; скорочення нерівності.

Всі зазначені вище аспекти мають безпосереднє відношення до розвитку людського капіталу і вимагають відповідного державного регулювання. Існуючі в Україні механізми державного регулювання здебільшого стримують вирішення існуючих проблем у цій сфері суспільного розвитку, тому

об'єктивною передумовою є необхідність подальшого удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, що й обумовлює актуальність дисертаційного дослідження, вибір теми і структурну його побудову, наукове і практичне значення.

Зазначені тенденції привертають увагу дослідників до розгляду проблематики людського капіталу, його природи, джерел формування, відтворення, раціонального використання, механізмів державного регулювання у сферах, пов'язаних із формуванням і розвитком людського капіталу.

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

Теоретико-методологічну базу для дослідження людського капіталу сформували відомі іноземні вчені: М. Армстронг, Г. Беккер, М. Вебер, Л. Вальрас, Т. Веблен, У. Гамільтон, Дж. Коммонс, Р. Коуз, М. Крістіан, Ф. Ліст, Дж. Маккулох, А. Маршалл, Дж. Мінцер, Р. Нельсон, Д. Норт, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сен, А. Сміт, І. Фішер, Дж. Ходжсон, С. Хьюбнер, Т. Шульц та ін.

Методологічному осмисленню наукової категорії «людський капітал» та розвитку її теоретичних основ присвячено праці О. Амосова, О. Васильєвої, О. Грішнова, М. Довбенка, С. Курганського, Д. Мельничука, В. Мороза, О. Носик, Г. Ортіної, А. Пакуліна, Т. Поспєлової, В. Сивоконя, В. Смірнова, Н. Статівки, П. Юхименка та ін.

Дослідженню питань концептуального, правового, інституційного забезпечення державного регулювання розвитку людського капіталу присвячено наукові праці Л. Безтелесної, Д. Богині, Л. Грень, Ж. Дерій, Т. Заславської, Д. Карамишева, О. Кочемировської, І. Кравчук, І. Курило, Е. Лібанової, Л. Лісогор, О. Макарової, Т. Поспєлової, С. Сардак, С. Сіденко,

С. Скиби та ін.

Позитивно оцінюючи наукові здобутки вчених різних галузей фундаментальної та прикладної науки, зокрема з державного управління, слід зазначити, що існує необхідність комплексної розробки методологічних засад державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, а також системного визначення взаємозв'язків між механізмами зазначеного регулювання, а також сучасних особливостей і тенденцій їхнього функціонування в контексті подальшого розвитку науки публічне управління та адміністрування. Нагальна актуальність розв'язання існуючих проблем державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні визначає вибір мети, завдань й архітекτονіку дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження проведено в межах науково-дослідних робіт, які виконувались: навчально-науково-виробничим центром Національного університету цивільного захисту України за темами: «Розробка наукових основ державного управління у сфері безпеки ринку соціально-економічних послуг України з точки зору цивільного захисту» (ДР № 0115U002035), у межах якої здобувачем визначено теоретико-методологічні засади державного регулювання розвитку людського капіталу; «Розробка механізмів державного управління соціально-економічною сферою та її галузями в контексті забезпечення безпеки українського суспільства» (ДР № 0118U001007), у процесі виконання якої автором запропоновано напрями удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні; а також в межах науково-дослідних робіт, які виконувались кафедрою управління персоналом та економіки праці Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України: «Механізми розвитку трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування» (№0113 U000355) (здобувачем охарактеризовано особливості розвитку трудового потенціалу на місцевому рівні) та «Механізми державного регулювання розвитку людських ресурсів

України» (№0116U007251), у процесі виконання якої автором з'ясовано особливості та результативність державного регулювання розвитку людського капіталу на регіональному та місцевому рівнях.

Мета й завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методологічних основ і розроблення практичних рекомендацій щодо напрямів удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Досягнення даної мети обумовило необхідність вирішення наступних завдань:

- узагальнити теоретичні підходи до визначення сутності та змісту механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу;
- охарактеризувати основні методологічні підходи щодо теорії розвитку людського капіталу з урахуванням державно управлінського аспекту;
- проаналізувати існуючий досвід державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах з метою його імплементації в Україні;
- обґрунтувати пріоритетні напрями державного регулювання щодо забезпечення умов для ефективного розвитку людського капіталу на регіональному рівні;
- провести оцінку сучасного рівня розвитку людського капіталу в Україні;
- визначити результативність механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу;
- з'ясувати проблеми та суперечності державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні;
- визначити концептуальні засади стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні;
- обґрунтувати шляхи трансформації державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України;
- окреслити напрями удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Об'єктом дослідження є державне регулювання розвитку людського капіталу.

Предметом дослідження є механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність способів наукового пізнання та загальнонаукових принципів проведення дослідження, які ґрунтуються на фундаментальних положеннях науки публічного управління та адміністрування та споріднених наук.

Дисертаційне дослідження побудовано на системному й синергетичному підходах, а також сукупності методів, які забезпечують їхню реалізацію, зокрема: *логіко-семантичний* – для поглиблення понятійного апарату та визначенні сутності та змісту механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні; *порівняльного аналізу* – для дослідження існуючих методологічних підходів, концепцій, розробок і пропозицій та виявлення закономірностей, відмінностей, особливостей та спільних характеристик механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах; *системно-аналітичний* – для аналізу законодавчих актів та інших нормативно-правових документів щодо особливостей державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні; *історичний* – для дослідження генезису та розвитку методологічних підходів, еволюції механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні у хронологічній послідовності; *аналізу та синтезу* – для оцінки динаміки та результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні; *спостереження та теоретичного узагальнення* – для розкриття причин, які дестабілізують систему державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні в сучасних умовах; *абстрактно-логічний* – для узагальнення теоретичних положень, встановлення причинно-наслідкових зв'язків і формування висновків та пропозицій.

Інформаційною базою є законодавчі та нормативні акти з питань державного регулювання розвитку людського капіталу, а саме: Закони України,

Укази Президента України, постанови і розпорядження Кабінету Міністрів України тощо.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розв’язанні наукової проблеми в галузі публічного управління та адміністрування щодо обґрунтування теоретико-методологічних основ і розробки практичних рекомендацій щодо напрямів удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

У межах дослідження одержано результати, що відрізняються науковою новизною і розкривають логіку та зміст дисертаційної роботи, а саме:

у перше:

– проведено системне і комплексне дослідження щодо обґрунтування концептуальних засад стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах глобальних загроз та викликів сьогодення через пандемію COVID-19, яка передбачає формування державної політики в цій сфері в ризик-орієнтованих умовах сучасного світу і нових соціальних обмежень, в умовах запровадження карантинних заходів, як на глобальному та загальнонаціональному рівні, так і на рівні окремих регіонів, міст, селищ, об’єктів;

– запропоновано теоретико-методологічний підхід до формування концепції державного регулювання розвитку людського капіталу, який полягає в одночасному використанні системного, комплексного, ситуаційного, процесного, маркетингового та стейкхолдерського підходів, кожен з яких відрізняється власним набором структурних елементів, гармонійне поєднання яких дозволяє підвищити ефективність розробки та реалізації заходів державного впливу, а головною метою є формування комплексного механізму інноваційного впливу на розвиток людського капіталу на основі синергії взаємодії сукупності спеціальних функціональних механізмів державного регулювання: правового, організаційного, економічного та комунікативного;

– обґрунтовано методологічний підхід для проведення класифікації регіонів України за рівнем використання людського капіталу відповідно до

Цілей Сталого Розвитку (ЦСР): за допомогою методу аналізу ієрархій побудовано деревовидну діаграму (дендрограму) кластерів регіонів України за рівнем досягнення ЦСР, що впливають на формування людського капіталу і встановлено, що існує певна територіальна диференціація, яка демонструє неоднорідне досягнення основних детермінант формування людського капіталу. На основі виконаного кластерного аналізу доцільно здійснювати діагностику слабких місць у впровадженні та реалізації ЦСР на регіональному рівні, встановлення структури взаємозв'язків кластерів між собою з метою обґрунтування універсальних державно-управлінських рішень для однорідних груп регіонів країни у питаннях розвитку людського капіталу;

удосконалено:

– теоретико-методологічні підходи щодо оцінки людського капіталу з допомогою інтегральних рейтингових показників – ключових індикаторів розвитку людського капіталу в Україні відповідно до світових рейтингових показників: Індексу людського капіталу (HCI); Індексу соціального розвитку (SPI); Індексу людського розвитку (HDI) та Рейтингу добробуту (LPI), що дозволило здійснити порівняння показників рівня розвитку людського капіталу України з показниками інших країн світу, визначити окремі компоненти, які формують загальні показники світових рейтингів, побудувати профілі України за окремими індексами та визначити результативність механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні;

– теоретико-методологічні підходи щодо визначення напрямів удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу шляхом використання принципів, методів та інструментарію державного менеджменту, адміністративного реінжинірингу, маркетингу через: створення правових, організаційних, інституційних, економічних передумов для розвитку людських ресурсів, страхування від суспільних ризиків; забезпечення підвищення рівня зайнятості населення за рахунок підвищення конкурентоспроможності робочих місць, в тому числі через самозайнятість і поширення гнучких її форм; забезпечення зростання ціни робочої сили за

рахунок підвищення мінімального розміру заробітної плати у відповідності до стандартів країн ЄС; реформування системи розподілу доходів працівників для забезпечення соціальної справедливості в суспільстві шляхом зменшення розриву у доходах бідних і багатих верств населення за рахунок прогресивної шкали їх оподаткування та удосконалення системи соціальних пільг; забезпечення досягнення соціального узгодження, стабільного соціально-економічного зростання та розвитку; раціоналізація природокористування; розвиток ринку послуг з охорони здоров'я через зростання конкуренції в галузі; підвищення загальнонаціонального значення культурно-просвітницького розвитку населення, насамперед дітей та молоді через популяризацію осучаснених надбань історико-культурної спадщини України; організація і координація інституційних перетворень, трансформація відносин між суб'єктами і об'єктами системи державного регулювання розвитку людського капіталу;

– науково-теоретичні підходи щодо перспектив розвитку та шляхів трансформації системи державного регулювання формування та розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України, що полягають у необхідності: законодавчих та нормативно-правових змін в цій сфері; впровадження інформаційно-комунікаційних технологій; техніко-технологічної модернізації сфери освіти та охорони здоров'я, залучення громадянського суспільства в процеси прийняття та реалізації важливих державно-управлінських рішень різного рівня з метою посилення їх публічного характеру шляхом: структурної трансформації на користь сфер з найвищим рівнем капіталізації людського потенціалу; переходу до стратегій інвестування у самозростання людських активів; помірковане посилення висхідної трудової та соціальної мобільності населення; концептуальне оновлення освітньої системи та системи охорони здоров'я (розвиток Е-медицини); проведення політики інклюзивного розвитку;

дістали подальшого розвитку:

– понятійно-термінологічний апарат теорії публічного управління та

адміністрування, що, на відміну від існуючого, передбачає тлумачення поняття «механізм державного регулювання розвитку людського капіталу», як сукупності принципів, функцій, форм, методів, інструментів та спосіб їх застосування суб'єктом регулювання по відношенню до об'єкта регулювання з метою впливу на процеси і умови розвитку людського капіталу для забезпечення сталого інвестиційно-інноваційного розвитку держави та підвищення рівня життя населення в умовах існуючих викликів сьогодення;

– обґрунтування теоретико-методологічних підходів щодо дослідження державного регулювання розвитку людського капіталу на основі міждисциплінарного підходу, що враховує об'єктивні закономірності і досягнення теорії публічного управління та адміністрування, філософії, психології, політології, економіки, соціології та інших наук про суспільство і людину, що вивчають об'єктивні закономірності розвитку природи, суспільства, держави, людини, що дозволило узагальнити, проаналізувати, розрахувати ефективність публічного управління в контексті необхідності досягнення відповідності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу об'єктивно існуючим суспільним відносинам;

– узагальнення загальносвітових тенденцій та систематизація концептуальних підходів щодо особливостей функціонування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах (а саме: основним ініціатором регулювання інституціональних перетворень та створення рівних умов для розвитку людського капіталу, гарантування прав і свобод громадян виступає держава, на яку покладено функції з формування національного та регіонального людського капіталу; розробки організаційно-правових та економічних заходів для забезпечення дієвого державного регулювання та їх координації), що дало змогу аргументувати необхідність системного вивчення європейської соціальної моделі, ціннісні орієнтири якої слід використовувати, як напрям подальшого розвитку системи державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає у

визначенні теоретичних положень, формуванні методологічних підходів та практичних рекомендацій щодо удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні та можливості їхнього застосування в діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування, що сприятиме сталому розвитку держави та впровадженню європейських стандартів життя в Україні.

Департаментом фінансів Харківської обласної державної адміністрації під час виконання плану заходів на 2018-2020 роки з реалізації Стратегії розвитку Харківської області на період до 2020 року розглянуто та використовуються концептуальні засади стратегії державного регулювання формування людського капіталу на регіональному рівні (рекомендації щодо використання принципів нового публічного менеджменту і належного врядування для вдосконалення фінансового механізму державного регулювання формування людського капіталу на регіональному рівні; здійснення діагностики слабких місць на основі кластерного аналізу в ході реалізації Цілей сталого розвитку на регіональному рівні та встановлення структури взаємозв'язків кластерів між собою з метою обґрунтування універсальних державно-управлінських рішень для однорідних груп регіонів у питаннях формування і розвитку людського капіталу) (довідка № 01-01-28/2279 від 10.06.2020 р.).

Департаментом економіки та комунального майна Харківської міської ради результати дисертаційного дослідження використані в ході підготовки програмних документів соціально-економічного розвитку міста та звітів про їхнє виконання; відзначається перспективність для використання в діяльності органів місцевого самоврядування запропонованих методичних підходів щодо оцінювання ефективності публічно-управлінських рішень за чинником людського виміру (довідка № 01-01-40/1084 від 17.04.2020 р.).

Зіньківською районною державною адміністрацією Полтавської області розглянуто, схвалено та використовуються в рамках виконання «Програми соціально-економічного та культурного розвитку Зіньківського району на 2020 рік» запропоновані концептуальні засади стратегії державного регулювання

розвитку людського капіталу на основі комплексної взаємодії правового, організаційного, економічного та комунікативного механізмів (довідка № 01-47 від 08.09.2020 р.).

Департаментом у справах сім'ї, молоді та спорту виконкому Криворізької міської ради основні теоретико-методологічні й практичні результати дисертаційного дослідження використані в ході реалізації сімейної і молодіжної політики в рамках Програми «Нова генерація Кривого Рогу на 2016-2020 роки» (довідка № 17/7-01-14/1032 від 04.08.2020 р.).

Управлінням молоді та спорту виконавчого комітету Кременчуцької міської ради Полтавської області основні теоретико-методологічні й практичні результати дисертаційного дослідження використані під час реалізації Програми економічного і соціального розвитку м. Кременчука на 2020 рік (враховані пропозиції щодо залучення громадськості (зокрема, молоді) до процесів прийняття рішень у сфері публічного управління на місцевому рівні; застосування організаційно-економічного механізму державного регулювання формування та розвитку людського капіталу; збільшення інвестицій в соціальну сферу шляхом залучення на конкурсній основі громадських і благодійних організацій; підвищення рівня екологічної свідомості молоді шляхом проведення рекламно-інформаційних, просвітницьких заходів з метою пропаганди охорони навколишнього природного середовища) (довідка № 01-24/293 від 26.08.2020 р.).

Результати дисертаційного дослідження, а саме: поглиблення понятійно-категоріального апарату, виокремлення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу та визначення напрямів їх удосконалення в Україні, використовуються при викладанні навчальних дисциплін «Публічне управління та адміністрування в економічній сфері» та «Методологія та організація наукових досліджень» за програмою підготовки магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» у Національному університеті цивільного захисту України (акт №2 від 10.03.2020 р.).

Основні положення, висновки та пропозиції можуть бути використані в

практичній діяльності органів державної влади і місцевого самоврядування для подальшого удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, в тому числі на регіональному та місцевому рівнях.

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійною науковою працею, теоретичні та прикладні результати якої отримано особисто здобувачем. Конкретний внесок здобувача в наукових працях, підготовлених у співавторстві, зазначений у списку опублікованих праць за темою дисертаційної роботи.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та висновки дисертації були апробовані на міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях. Зокрема, тези було опубліковано за результатами: XIV Міжнародного наукового конгресу «Публічне управління : виклики XXI : від соціального діалогу до суспільного консенсусу» (м. Харків, 2014); науково-практичного круглого столу «Сучасна дипломатія: теорія та практика» (м. Харків, 2017); X Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та сталий розвиток» (м. Харків, 2018); XVIII Міжнародного наукового конгресу «Публічне управління XXI століття: світові практики та національні перспективи» (м. Харків, 2018); Міжнародної науково-практичної конференції «Стратегічні напрями зовнішньої політики Європейського Союзу» (м. Харків, 2019); Четвертому міжнародному круглому столі «Державно-приватне партнерство – важливий інструмент антикризової політики» (м. Харків, 2019 р.); XIX Міжнародного наукового конгресу «Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики» (Харків, 2019); 74-ї науково-технічної конференції Харківського національного університету будівництва та архітектури (Харків, 2019); Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих науковців «Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи» (м. Харків, 2019); Міжнародної науково-практичної конференції «Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика» (м. Харків, 2019);

Міжнародної науково-практичної конференції «Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство» (м. Київ, 2020); VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи» (м. Кам'янське, 2020); Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності» (м. Харків, 2020); II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Управлінська діяльність: досвід, тенденції та перспективи»: збірник наукових праць (м. Харків, 2020).

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи опубліковано в 46 наукових працях, із них: 1 – одноосібна монографія; 3 – колективні монографії; 21 – статті у вітчизняних наукових фахових виданнях; 7 – статті у зарубіжних спеціалізованих наукових виданнях; 14 – тези доповідей на конференціях. Загальний обсяг публікацій автора відповідно до теми дослідження становить 30,5 друк. арк.

РОЗДІЛ І

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Науково-теоретичні підходи до визначення поняття «людський капітал»

В умовах глобалізації національних економік і реалізації заходів, спрямованих на досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР) ключовим фактором соціально-економічного зростання будь-якої країни є формування високорозвиненого та конкурентоспроможного людського капіталу. Цілі сталого розвитку є невід’ємною частиною Порядку денного до 2030 року, що є офіційною декларацією, прийнятою членами ООН і є глобальним планом дій для досягнення стійкості у всіх країнах. Уряд України, поряд з урядами багатьох інших держав, узяв на себе зобов’язання щодо реалізації ЦСР із огляду на національні особливості, можливості й рівні розвитку, враховуючи національні стратегії та пріоритети. Серед 17 визначених ЦСР, до цілей, спрямованих на формування та розвиток людського капіталу, належать такі: ціль 3 – «Міцне здоров'я і благополуччя», ціль 4 – «Якісна освіта» та ціль 8 – «Гідна праця та економічне зростання». Дотичними до окресленої проблеми також є цілі, які передбачають підвищення базових стандартів життя, досягнення соціальної рівності та сприяння справедливому соціальному розвитку: ціль 1 – «Подолання бідності» і ціль 10 – «Скорочення нерівності» [230].

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

капіталу та ефективного його державного регулювання в контексті необхідності забезпечення сталого розвитку України.

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

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

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

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

У XVIII столітті А. Сміт почав у власних роботах розмірковувати щодо основних ризиконцепції людського капіталу, підкреслюючи необхідність понесення витрат індивідом, аби отримати здібності, які можливо капіталізувати особистістю [511].

У роботі «Дослідження про природу і причини багатства народів» А. Сміт розвиває уявлення У. Петті про важливість здібностей людини, створює вчення про «людський капітал», що передбачає розуміння в якості людського капіталу різноманітних здібностей, знань і вмінь, якими людина володіє і розпоряджається у власних інтересах [271, с. 9].

Економісти Чиказької школи у 60-х роках XX ст. детально опрацювали тематику розробки теорії людського капіталу, яка була пов'язана з теоретичними дослідженнями сфери освіти [533].

Лідер Чиказької школи Т. Шульц наголошував на необхідності врахування вроджених і набутих навичок та інвестування в них для розширення та формування людського капіталу. Зазначеним дослідником розглянуто людський капітал в розрізі розвитку знань і здібностей на основі освіти, підвищення кваліфікації, покращення здоров'я і накопичення економічної інформації, що потребує постійних інвестицій [595, с. 46].

Т. Шульц, розглядаючи людський капітал [573], пояснює його як отримані навички та знання, таким чином розрізняючи некваліфіковану та кваліфіковану працю. Він доводить, що інвестиції в людський капітал дозволяють у довгостроковій перспективі посилювати економічний розвиток, який тісно пов'язаний з динамічністю використання нових інформаційно-комунікативних технологій [596].

Г. Беккером розроблено теоретичні основи для прийняття рішення щодо інвестицій у людський капітал [465]. Вчений вважав існуючий у індивіда запас знань, навичок, мотивацій людським капіталом, у який можливо інвестувати за рахунок освіти, накопичення виробничого досвіду, охорони здоров'я, мобільності, пошуку інформації [271, с. 34].

У економічному словнику [593] людський капітал розглядається як економічна категорія, а саме: навички, здібності та вміння людини, які дозволяють отримувати дохід. Всесвітній банк [614] вважає людський капітал продуктивною здатністю людей, що привноситься в економічне виробництво. У доповіді ОЕСР 1998 р., визначено, що людський капітал є знаннями, навичками, вміннями й іншими якостями, втіленими в людях і значущими для економічної діяльності. В іншій (більш пізній) доповіді людський капітал визначали як знання, навички, вміння та інші якості, втілені в людях, та спроможні забезпечити особисте і соціально-економічне благополуччя [511].

Існує визначення людського капіталу, як людського фактору в організації; поєднання інтелекту, вмінь та досвіду, що надає організації відповідного характеру. Людські елементи організації здатні до навчання, змін, інновацій та забезпечують творчий імпульс, який при необхідній мотивації може

забезпечити довгострокове виживання організації [471].

М. Армстронг визначає людський капітал як знання та вміння, що створюються, підтримуються та використовуються людьми [458].

Людський капітал, на думку О. Грішної, як економічна категорія визначає сукупність сформованих і розвинених за рахунок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивації людей, які задіяні в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці, впливаючи на зростання доходів свого власника і національного доходу [70].

На думку А. Пакуліної, людський капітал можливо розуміти як форму реалізації продуктивних сил людини постіндустріальної стадії розвитку суспільства з соціально-орієнтованою економікою інноваційного типу [253].

С. Шао та Л. Янг [577] підкреслюють первинну роль людського капіталу в економічному розвитку в рамках природно-ресурсної залежності. Е. Пелінеску [559] знаходить позитивний істотний взаємозв'язок між ВВП на душу населення та інноваційним потенціалом людського капіталу, про що свідчить кількість патентів та кваліфікація працівників. У дослідженні [585] виявлено, що людський капітал та динаміка виробничої спеціалізації країн є вирішальними факторами економічного зростання.

Отже, науковцями доведено, що «людський капітал має прямий позитивний істотний вплив на економічний розвиток та опосередковує вплив інституційної якості на економічний розвиток [464]».

Аналіз поглядів щодо визначення людського капіталу вирізняє декілька підходів на мікроекономічному рівні: економіка бізнесу розглядає людський капітал як фактор виробництва, управлінське бачення людського капіталу характеризує його як діловий актив (ресурс), який становить частину ринкової вартості підприємства. В макроекономічному підході людський капітал розглядається одним із виробничих факторів, що створюють економічне зростання [533, с. 61]».

Роль людського капіталу в економічному зростанні визначається здійсненням структурних змін, які якісно розвивають суспільство [533].

Враховуючи сучасний інноваційний напрям розвитку, змінюється стиль трудової діяльності, зростає роль освіти, творчості, діалогу та кооперації [484].

Застосовуючи метод єдності історичного та логічного, можливо стверджувати, що людський капітал є результатом якісно нового характеру та рівня розвитку продуктивних сил, суттєвих змін структури суспільного виробництва, утвердження інформаційного (постіндустріального) суспільства на основі знань [435].

Розвиток освіти та підвищення кваліфікації є мультиплікатором, що підсилює економічне зростання. При цьому важливо зауважити, що «формування людського капіталу в контексті сучасних умов ринкової економіки набуває нових особливостей, а саме: 1) безперервність навчання та нерозривний зв'язок освіти з виробничою діяльністю людини (протягом всього періоду праці); 2) здатність творчого застосування накопичених знань, навичок для генерації нових ноу-хау; 3) розвиток інноваційної економіки обумовлює вимоги безперервного навчання та елементів творчості не лише окремих працівників, а й цілих колективів підприємств, фірм та організацій [4, с. 164]».

Слід підкреслити, що існують різні класифікації складових людського капіталу.

Так, С. Курганський вирізняє у людському капіталі наступні елементи [169, с. 16]: інтелектуальний капітал (освітній, знаннявий, науковий, інноваційний компоненти); капітал підготовки на виробництві (кваліфікація, компетенція, виробничі навички та досвід); капітал здоров'я; капітал міграції; капітал підприємницької діяльності; інші види («соціальний капітал», «творчий капітал», «капітал культури» і т.д.). О. Грішнова до складу досліджуваного активу відносить знання, професійну підготовку, здоров'я та мотивованість людини [70, с. 14].

На увагу заслуговує також питання класифікації видів людського капіталу. Грішнова О. [70] пропонує в теоретичному аспекті розрізняти поняття «людський капітал» за трьома рівнями: на особистісному рівні – як знання та навички, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки,

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

Поняття людського капіталу можна трактувати, як сукупність нематеріальних ресурсів, вкладених у фактор праці, які підвищили його продуктивність [508], та включає отримання знань, ідей, навичок та інших «невидимих» активів людей, які можна використовувати для створення економічної цінності [561].

Нормативно-правове визначення та конкретизація поняття «людський капітал» вперше формулюється у Наказі Міністерства промислової політики України «Щодо оцінки інтелектуального капіталу державних науково-технічних установ», де вказана дефініція розуміється, як сукупність знань, навичок, творчих здібностей та спроможність власників і науковців відповідати потребам установи (організації) [226].

За матеріалами Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) людський капітал розуміється як сукупність знань, кваліфікації, навичок та інших якостей людини, які грають важливу роль для господарської діяльності [222].

У сучасних умовах людський капітал характеризується інтелектом, новаторством, схильністю до партнерства та навчальною мобільністю. Людський капітал розвивається впродовж життя завдяки постійним інвестиціям на рівні особистості, підприємства та держави. З точки зору людського розвитку, справжнього прогресу можна досягти, забезпечивши якісну освіту, систему охорони здоров'я та інші сфери людської діяльності, пов'язані з людським розвитком [221].

Людський капітал є головним генератором розвитку потенціалу регіонів,

а отже, стабільного зростання економіки країн, що розвиваються. Розвиток якісної соціальної, транспортної та інженерної інфраструктури відіграє ключову роль у формуванні високоякісного людського капіталу. Сюди входять житло, дитячі садки, школи, університети, лікарні, спортивно-розважальні комплекси, культурні об'єкти, транспорт, енергетичні об'єкти, комунальні мережі, які роблять життя людини повноцінним та якісним [380].

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

Таблиця 1.1

Структура людського капіталу

Автор	Основні складники
Короленко Р. В. [154].	Інтелект, здоров'я, знання, якість життя, навчання, досвід, культура
Васильєв І.В. [40, с. 10]	Біологічний капітал, капітал освіти, капітал здоров'я, капітал сім'ї, капітал виробничої підготовки, капітал культури.
Казмалова О.Н. [135, с. 101]	Фізичний капітал, інтелектуальний капітал, соціальний капітал, якість життя, мотиваційна компонента, капітал міграції
Ільченко І. Н., Арустамян Г. Н. [123, с. 11]	Капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал
Клімов С. М. [144, с. 105]	Біофізичний капітал, інтелектуальний капітал, соціальний капітал
Носик О. М. [244, с. 155]	Капітал здоров'я, освітній, професійного навчання, інформаційний, культурний, капітали мобільності і родинного виховання, інтелектуальний, трудовий, організаційно-підприємницький, соціальний капітали

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

Таблиця 1.2

Відтворення індивідуального людського капіталу як єдність життєвих циклів людини та інвестицій у її розвиток [242]

Стадії життєвого циклу індивідуального людського капіталу	Стадії життєвого циклу людини як носія людського капіталу [7, с. 101]	Стадії обороту інвестицій у формування людського капіталу	Стадії обороту інвестицій у накопичення та реалізацію людського капіталу
Формування	Зародження	Вкладення	—
	Елементарний розвиток		
	Базовий розвиток		
	Професіоналізація знань		
Накопичення	Практична діяльність	Повернення – віддача	Вкладення – повернення – віддача
Реалізація: у продуктивній діяльності та доходах від неї; у пасивному доході			
	Старіння	Віддача	Віддача

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

Враховуючи специфіку та спеціальність за якою проводиться дисертаційне дослідження, а саме 25.00.02 – «механізми державного управління», вважаємо за необхідне розглядати поняття «людський капітал» у тісній взаємодії з такими дефініціями, як «людський розвиток», «людські

ресурси», «трудовий потенціал», «трудовий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування». Розглянемо їх сутність та визначимо їх взаємозалежність в межах системи органів державного управління та місцевого самоврядування в контексті сутності та змісту поняття «людський капітал».

Дослідженню питань концептуального, інституціонального, науково-методологічного забезпечення людського розвитку присвячено наукові праці Л.Безтелесної, Д.Богині, Ж.Дерій, Т. Заславської, О. Кочемировської, І.Кравчук, І.Курило, Е.Лібанової, Л.Лісогор, О. Макарової, Т.Поспелової, С.Сардак, С.Сіденко, С.Скиби та ін.

Концепція людського розвитку має багато спільного з правами людини, адже метою є людська свобода, що конче необхідна для реалізації можливостей та прав. Люди мають вільно робити свій вибір і брати участь у прийнятті рішень, які стосуються їхнього життя, – це є основою формування поваги до себе та інших. Тому людський розвиток можна трактувати, як процес розширення варіантів вибору та збільшення людських можливостей і свобод, що дають людині змогу прожити довге й здорове життя, мати доступ до знань та гідного рівня добробуту, бути повноправним учасником своєї громади й брати участь у прийнятті рішень, що стосуються її життя. Отже, ключовими параметрами, за якими вимірюється прогрес у сучасному світі, є розширення людських можливостей, вибору та свободи [185, с. 272].

Слід зазначити, що на сьогодні головними проблемами створення професійної та ефективної державної служби є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами на державній службі, відсутність цілісної та ефективної процедури управління державною службою в усіх державних органах.

У зв'язку з цим відповідно до Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 р. [287] та плану заходів з її реалізації одним із основних напрямів реформування визначено модернізацію державної служби та управління людськими ресурсами.

Термін «людські ресурси» характеризує з якісної, змістовної сторони

кадровий склад або весь персонал державного органу і включає здатність до творчості й потенційні можливості всебічного розвитку державних службовців, організаційну культуру, етику і моральну надійність, удосконалення взаємовідносин у колективі, відповідальність, мотивацію та стимулювання тощо. Управління людськими ресурсами можна розглядати і як частину стратегії державного органу, що включає цілеспрямоване комплексне забезпечення його функціонування необхідним складом персоналу, а також створення сприятливих соціально-психологічних умов для його продуктивної діяльності. Управління людськими ресурсами в державних органах ширше за змістом діяльності порівняно з управлінням персоналом [60, с. 44].

Поява стратегічного виміру в управлінні людськими ресурсами робить кадрову політику активною, замість пасивної чи реактивної політики, які є характерними для традиційних моделей управління персоналом. Проходить переорієнтація системи кадрового менеджменту на індивідуальну роботу з персоналом [325].

Управління людськими ресурсами – це функція управління, яка ґрунтується на цінностях та принципах організації, скеровується ними і, зазвичай включає: структурування та організацію роботи щодо досягнення організаційних цілей та пріоритетів; визначення потреб у персоналі з урахуванням необхідних компетенцій та навичок; добір, професійне навчання, розвиток працівників та визначення для них завдань та пріоритетів; лідерство та менеджмент персоналу; створення та підтримку умов праці, в яких працівники можуть продемонструвати найкращі результати; створення системи управління та інфраструктури, зокрема політики, законодавства, процедур, системи підзвітності, інструментів, інформації; постійний моніторинг та перевірку ефективності та результативності управління людськими ресурсами [322].

Ключовою позицією у системі управління людськими ресурсами є розвиток. Розвиток людських ресурсів в системі державної служби – це система навчання, організаційного розвитку та професійного зростання державних

службовців, діяльність яких спрямована на вирішення поточних і стратегічних завдань названих структур. Основним засобом підвищення цінності людських ресурсів в системі державної служби і важливою умовою забезпечення їх ефективного функціонування є професійне навчання державних службовців. Враховуючи зарубіжний досвід, можна стверджувати, що найбільш прийнятними для системи державного управління в Україні, окрім загальноприйнятих методів навчання (відеонавчання, модульне навчання, самонавчання, майстер-клас, кейс-навчання, мозковий штурм та ін.), є: електронне навчання, тренінги, наставництво (Buddying), Secondment, Shadowing, коучинг, сторітеллінг, екшн-навчання, баскет-метод. Методи управління людськими ресурсами можуть бути різноманітними: адміністративні, організаційно-розпорядчі, соціально-психологічні, правові, економічні, морально-етичні.

Ефективність результатів управління людськими ресурсами, на думку дослідників з Гарварду, слід оцінювати по чотирьох напрямках: корпоративна відданість, компетентність, командна узгодженість та корпоративна ефективність з точки зору витрат (англ. 4C - commitment, competence, congruency, cost - effectiveness). Політика у сфері людських ресурсів має бути спрямована на підвищення рівня кожного з чотирьох C [220].

Важливо підкреслити, що відповідно до Гарвардської моделі політика управління людськими ресурсами повинна будуватися на аналізі потреб різних зацікавлених груп та ряду ситуаційних чинників. Тому основними факторами формування і розвитку людських ресурсів є організаційна структура управління органів влади, де основний засіб впливу – внутрішні комунікації; організаційна культура (спільні цінності, норми поведінки, установки); відносини з різними групами зацікавлених осіб.

На підставі проведеного дослідження, можна стверджувати, що управління людськими ресурсами в системі державної служби має бути спрямоване на вирішення таких основних завдань:

- забезпечення ефективності функціонування системи державної служби

за рахунок гармонізації інтересів, цінностей, мотивів державних службовців, органів влади і суспільства в цілому;

- підвищення професіоналізму і відкритості державної служби, забезпечення компетентності державних службовців, творчого підходу та відданості справі під час виконання посадових обов'язків;

- створення умов для розвитку державних службовців, орієнтації їх діяльності на досягнення організаційних цілей і підвищення ефективності процесів;

- удосконалення механізму, стандартів та процедур взаємодії різних рівнів і видів державної служби з урахуванням єдиних підходів до планування та організації діяльності, координації їх дій, проведення моніторингу та оцінювання результатів діяльності;

- забезпечення якості людських ресурсів і відповідності оплати праці й кар'єрного зростання результатам діяльності державного службовця;

- створення механізмів зворотного зв'язку, які дозволять державній службі не лише реалізовувати державну політику, але й забезпечувати відповідність державної служби суспільним потребам і цінностям.

Отже, одним із пріоритетних завдань реформування системи державної служби, на думку автора, є перехід від традиційних методів управління персоналом до сучасного, перевіреного на практиці у розвинених країнах та кращих вітчизняних організаціях управління людськими ресурсами на засадах технологій кадрового менеджменту. Саме концепція управління людськими ресурсами шляхом зміни ціннісних установок державних службовців спроможна забезпечити підвищення ефективності і розвиток державної служби в Україні.

Поглиблення соціально-економічних і адміністративних реформ в Україні потребує корекції і певної адаптації теоретико-методологічних основ трудового потенціалу (країни, регіону, особистості) до специфічних обставин сучасного періоду.

Дослідники в своїх працях наводять різні визначення терміну «трудоий

потенціал». Одним із поширених підходів до розуміння трудового потенціалу є представлення його, як наявні на сьогодні та можливі в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю трудового населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими кількісними характеристиками [223, 452].

Важливо наголосити, що науковці розрізняють трудовий потенціал окремої особистості, підприємства, території, суспільства, регіону, країни, світової спільноти. Однак, деякими вченими трудовий потенціал не зводиться до конкретного рівня прояву або розглядається на кількох рівнях одночасно.

Так, Н. В. Коров'яковська не зводить характеристики трудового потенціалу до певного рівня його прояву. В її розумінні трудовий потенціал – це трудові можливості людського фактору в єдності економічного та соціального аспектів [394]. Саме в цьому визначенні вказується на те, що трудовий потенціал знаходиться під значним впливом економічних та соціальних факторів.

Дане дослідження спирається на теоретичні засади трудового потенціалу особистості. Оскільки трудовий потенціал людини є частиною його потенціалу як особистості, то по відношенню до індивідууму трудовий потенціал – це частина потенціалу людини, яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання і життєвого досвіду.

Концепція Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [290] не визначає поняття «трудова потенціал». Відповідну дефініцію подає один із документів, на які посилається Концепція, а саме – Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року [281].

За цим документом, трудовий потенціал – це сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певними ознаками (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір проводити трудову діяльність. Отже, за цим визначенням трудовий потенціал є загальнодержавним, макроекономічним показником.

Аналіз накопиченого теоретичного матеріалу з досліджуваної проблеми продемонстрував, що науковці трудовий потенціал трактують як: сукупність працездатного населення з урахуванням інтелектуального розвитку, знань, умінь, досвіду, духовних цінностей, звичаїв, традицій, переконань і патріотизму (Г.Осовська [250]); інтегральну оцінку кількісних та якісних характеристик економічно активного населення (Д.Богиня, О.Грішнова, Т. Давидюк [31, с. 42; 75, с. 30–35.]); наявні ресурси й можливості, що безперервно формуються в процесі всього життя особистості, реалізуються в трудовій поведінці та визначають їх реальну плідність (Н.Шаталова [436, с. 7]); сукупність продуктивних характеристик економічно активного населення, що визначають інноваційний розвиток країни (Л.Ільїн [133, с. 6]); сукупні реальні та потенційні можливості працівників підприємства, що сформувались за певних виробничих умов та здатні впливати на результати його діяльності в умовах певного рівня розвитку соціально-економічного середовища (Л.Галаз [52, с. 5]); ресурси праці, які визначають сукупність можливостей населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності в комплексі з умовами та якістю їх використання у сфері праці (Л.Шаульська [437, с. 264]); територіальну сукупність працездатного населення, яке володіє відповідною професійно-кваліфікаційною підготовкою і має певне місце прикладання праці в народному господарстві з урахуванням певного рівня їх технологічного та технічного оснащення (В.Островерхов [251, с. 63]).

Розглянуті вище дефініції значно різняться між собою. Різними є і підходи вчених до визначення рівня прояву трудового потенціалу – деякі науковці розглядають трудовий потенціал людини, підприємства, інші – суспільства. Проте, не дивлячись на точність та глибину даних дефініцій, у кожній з них, по суті, мова йде про здатність людей до праці. Таким чином, узагальнюючи названі праці, можна стверджувати, що недоцільно під трудовим потенціалом розуміти трудові ресурси або працездатне населення, оскільки це суперечить сутності терміну «потенціал». Більш прийнятним є розуміння трудового потенціалу як трудових можливостей (людини, групи, колективу,

підприємства, регіону, країни, світової спільноти). Відтак, пропонуємо трактувати поняття «трудовий потенціал», як сукупність можливостей (наявних; тих, що розвиваються; потенційно можливих) максимально повної реалізації кількісних та якісних характеристик економічно активного працездатного населення в конкретних соціально-економічних умовах, що знаходяться в постійному розвитку під впливом факторів зовнішнього соціально-економічного середовища.

Трудовий потенціал – це складна соціально-економічна категорія, яка охоплює сукупність відносин з приводу формування професійних якостей людини, використання праці, її ефективності та розвитку [432, с. 207]. Він вважається достатньо точною характеристикою трудових ресурсів та є сумою використаних і невикористаних можливостей людини в процесі трудової діяльності [64, с. 8].

Компонентну структуру трудового потенціалу на особистісному рівні формують здоров'я, мораль, активність, інтелект, організованість, освіта, професіоналізм та ресурси робочого часу [317, с.7].

Як свідчать результати досліджень [441, с.27], більшість вчених виділяють близько чотирьох компонентів трудового потенціалу, різних за змістом і назвою. Якщо ці компоненти об'єднати, то їх загальна кількість досягне одинадцяти - біологічна, демографічна, інтелектуальна, сакральна, історична, культурна, освітня, соціальна, економічна, мотиваційна, здоров'я. На думку Т.О.Фоміних [420, с. 58-62.], до цього переліку можна додати ще такі складові, як: політична, технічна, наукова, кваліфікаційна, професійна тощо.

Особливо актуальними є дослідження трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування та чинників, що впливають на його формування, оскільки саме посадові особи місцевого самоврядування є ключовим елементом державного управління, від ефективного функціонування якого залежить додержання конституційних прав і свобод громадян, послідовний і сталий розвиток територій.

Проблемам дослідження трудового потенціалу країни, регіону,

особистості присвячено праці багатьох зарубіжних і вітчизняних вчених, зокрема: І.Бажан, О.Бендасюк, В.Васильченко, Г.Осовська, Л.Ільїн, Н.Кальєніна, А.Криклій, В.Мороз, І.Яремко та ін. Істотний внесок в розробку різних аспектів вивчення проблематики кадрових процесів в органах державної влади і місцевого самоврядування здійснили Г.Атаманчук, Н.Гончарук, В.Луговий, В.Малиновський, Н.Нижник, В.Олуйко, Т.Пахомова та інші науковці.

В той же час, незважаючи на широкий спектр досліджень різноманітних аспектів розвитку трудового потенціалу (країни, регіону, особистості), питання вивчення трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування та чинників, що впливають на його формування, залишаються недостатньо розробленими, що потребує дослідження сутності понять «трудоий потенціал», «трудоий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування», визначення та аналізу чинників формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування

Аналіз поняття «трудоий потенціал» як форми прояву людського фактора дозволяє розглядати трудоий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування як закладені можливості до виконання тих або інших функцій посадових осіб за сприятливих умов розвитку здібностей, задатків до умінь, навиків. Таким чином, трудоий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування не зводиться лише до оцінки професійних якостей окремих особистостей.

Резерви, які підвищують ефективність формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, формуються під впливом умов і чинників. Саме чинники є тією рушійною силою, що впливають на формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування за різних матеріально-технічних, соціально-економічних, організаційних та інших умов.

Вітчизняні та зарубіжні науковці приділяють значну увагу дослідженню чинників формування трудового потенціалу.

Так, Г.В. Осовська та О.В. Крушельницька вважають, що на трудоий

потенціал впливають три підсистеми чинників: демографічна, професійно-кваліфікаційна та соціально-культурна [249].

На думку Л.О. Згалат-Лозинської, найважливішими формуючими чинниками трудового потенціалу є рівень розвитку продуктивних сил і рівень розвитку виробничих відносин [121].

Яремко І. стверджує, що трудовий потенціал характеризується чисельністю трудових ресурсів, їх статевовіковою структурою, рівнем освіти і професійно-кваліфікаційної підготовки, технічним оснащенням праці, фондом робочого часу, станом здоров'я, дисципліни та іншими соціально-економічними чинниками [452, с. 70-74].

Федонін О. С., Рєпіна І. М. та Олексюк О. І. виділяють за головні демографічний та освітній фактори, тим самим відображуючи кількісно-якісний підхід до дослідження трудового потенціалу, якого дотримувалися багато вчених, серед яких: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, Р. П. Колосова [69].

Кальєніна Н. трудовий потенціал розглядає як сукупність багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін. [137, с. 112].

Криклій А. під чинниками впливу на формування трудового потенціалу розуміє соціально-економічні, демографічні, ідейно-моральні та інші, а також вплив науково-технічного прогресу [161, с. 65].

Отже, спектр зовнішніх чинників формування трудового потенціалу є доволі розлогим, тому потребує систематизації та адаптації до сфери державного управління. На наш погляд, серед основних формуючих чинників трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування є такі : правові, демографічні, матеріально-технічні, соціально-економічні та організаційні. Розглянемо кожен з наведених вище факторів впливу.

Фактори правового характеру пов'язані з чинним законодавством, що регулює діяльність органів місцевого самоврядування, спрямовану на формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування.

На сьогодні серед позитивних аспектів правового забезпечення процесу формування трудового потенціалу органів місцевого самоврядування відзначимо такі, як прийняття законів України «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування»; розробка і ухвалення Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження та розвитку трудового потенціалу України в період до 2017 року, Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки (Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012), затвердження і впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (Указ Президента України від 27 квітня 2011 року № 504).

Названими документами врегульовано: забезпечення правової основи підвищення якості послуг, які надають службовці органів місцевого самоврядування; введення в дію прозорого механізму прийняття на службу в органи місцевого самоврядування; реформування системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації посадових осіб місцевого самоврядування і оптимізація управлінської діяльності; введення в дію ефективного механізму запобігання корупції тощо.

Поряд з цим, потребує удосконалення нормативно-правове забезпечення механізмів реалізації повноважень посадовцями органів місцевого самоврядування, врегульованості їхнього статусу, підвищення рівня соціального захисту працівників зазначеної сфери, удосконалення системи оплати праці (шляхом встановлення зв'язку між посадовим окладом і рівнем кваліфікації, професійною підготовкою; налагодження прозорості системи преміювання тощо).

Демографічний чинник також є одним із визначальних для забезпечення формування трудового потенціалу посадовців місцевого самоврядування, а проблеми демографічного розвитку (старіння населення, знелюднення сільських територій та монофункціональних міст) слід розглядати, як першочергові. Демографічні фактори включають статевовіковий склад,

соціальну мобільність посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Наступними факторами впливу на трудовий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування є матеріально-технічні фактори. Матеріально-технічні фактори пов'язані з якісним складом органів місцевого самоврядування, рівнем розвитку науки і техніки, особливостями служби в органах місцевого самоврядування.

На практиці технічна оснащеність виражається через показники автоматизації і програмного забезпечення діяльності посадових осіб місцевого самоврядування, належне матеріальне та фінансово-ресурсне забезпечення посадових осіб місцевого самоврядування для ефективного виконання завдань та повноважень місцевого самоврядування. При цьому слід зазначити, що на сьогоднішній день майже весь документообіг в більшості органах місцевого самоврядування між структурними підрозділами, установами, підприємствами, організаціями, громадянами ведеться в паперовому вигляді, дублюються архівні дані. Пошук документів є затратним відносно робочого часу. У процесі надання адміністративних послуг, більшість документів (довідок) переносяться між установами, організаціями вручну, здебільшого – самими замовниками, що сповільнює процес документообігу. В деяких органах місцевого самоврядування комп'ютери навіть не об'єднані в локальну інформаційну мережу.

Наведені факти показують, що ефективне формування, розвиток і використання трудового потенціалу неможливе без підвищення рівня інформатизації органів місцевого самоврядування, створення єдиного нормативно-правового поля, вироблення єдиних для усіх регіонів принципів інформаційного та програмно-технічного забезпечення, консолідування регіональних і місцевих коштів для централізованого замовлення типових програмних продуктів і закупівлі системних програмних та технічних засобів. В умовах становлення нового типу економіки - інформаційного, постіндустріального - все більшу значимість набуває здатність розвитку існуючих та формування нових якостей посадових осіб місцевого

самоврядування, потреба в яких постійно генерується новими технологіями.

Серед матеріально-технічних чинників значний вплив спричиняє також фактор навчально-методичного характеру (наявність центрів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, достатнє забезпечення навчального процесу необхідною навчальною літературою та іншими методичними матеріалами, зокрема, навчальними програмами тощо). На матеріально-технічне забезпечення діяльності посадових осіб місцевого самоврядування істотно впливають глобальні умови, такі як розвиток інформаційних технологій, впровадження електронного урядування та економічна інтеграція.

При формуванні трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування ведуча роль належить соціально-економічним чинникам, таким як: професійно-кваліфікаційний склад, медико-біологічні умови, творча активність, стимули до праці, моральність.

Кваліфікаційний чинник визначається обсягом, глибиною і різнобічністю загальних і спеціальних знань, трудовими навичками і вміннями, що обумовлюють здатність посадової особи місцевого самоврядування до праці визначеного змісту і складності, характеризується рівнем громадської свідомості і соціальної зрілості, ступенем засвоєння посадовцями норм становлення до праці, ціннісної орієнтації, інтересами, потребою у сфері праці.

Кваліфікаційний склад характеризує можливості посадових осіб місцевого самоврядування, означає його кваліфікацію та підготовленість до діяльності. Кваліфікація працівників – це рівень професійної придатності, що забезпечується сукупною наявністю у працівників загальноосвітніх і спеціальних знань, умінь, здібностей, досвіду та трудових навичок, необхідних для виконання робіт певної складності за відповідною професією чи спеціальністю. Кваліфікація працівника тісно пов'язана з характером та змістом праці, з її складністю і різноманітністю [44, с. 154-155].

Аналіз сучасного стану професійно-кваліфікаційного складу посадових осіб місцевого самоврядування свідчить про зниження кваліфікаційного рівня

посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема через недостатню конкурентоспроможність органів місцевого самоврядування на ринку праці, зниження рівня престижності посад, що призводить до низької ефективності управлінських рішень. Специфіка посадових осіб органів місцевого самоврядування (сільського, селищного, міського голови, голів районних, районних у містах та обласних рад) обумовлена їх виборністю і відповідно, їх постійною змінюваністю. Тому особливої актуальності набуває проблема забезпечення фаховості цих структур через створення системи підвищення кваліфікації (40 відсотків сільських, селищних та міських голів, 40-60 відсотків депутатів місцевих рад під час чергових виборів обираються вперше). Набір професійних компетенцій посадових осіб місцевого самоврядування, на нашу думку, має включати такі здатності: застосовувати управлінські знання на практиці, дослідницькі здібності, здатність адаптуватися до нових ситуацій, генерування нових ідей (творчості), здатність до лідерства, здатність до розробки проєктів та керування ними, до ініціативи; відповідальність за якість, прагнення до успіху, спеціальні компетенції (спеціалізація згідно з повноваженнями).

До економічних чинників трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування слід віднести визначення рівня забезпечення трудовим потенціалом; формування здатності до праці і постійне підвищення ділової кваліфікації; створення умов для ефективного формування трудового потенціалу; відповідність рівня оплати праці розміру трудових вкладень.

Медико-біологічні умови визначають природно-біологічні якості посадових осіб місцевого самоврядування: стан здоров'я і психофізіологічну придатність до праці, їх відповідність вимогам служби в органах місцевого самоврядування.

Психофізіологічний чинник визначається такими характеристиками, як здатність і схильність людини, працездатність, тип нервової системи та ін. Психофізіологічна здатність до праці в свою чергу обумовлюється санітарно-гігієнічними умовами праці, раціональним режимом праці і відпочинку.

Психофізіологічні можливості посадових осіб місцевого самоврядування поєднують насамперед такі компоненти, як організація комунікації, здійснення впливу на працівників, врахування потреб та мотивів праці.

Слід підкреслити, що важливою складовою психофізіологічних можливостей трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування є інтелектуальний чинник, без якого, як доведено, неможливо розраховувати на реалізацію програм щодо інноваційного і сталого розвитку територій. Отже, здійснення адміністративних і економічних реформ вимагає реформування свідомості й компетентності посадовців місцевого самоврядування. У руслі адміністративних реформ, європейського вибору посадові особи органів місцевого самоврядування повинні бути також професійно компетентними, творчо-інноваційними, громадянсько відповідальними.

Творчий потенціал характеризує здібність посадових осіб місцевого самоврядування та активність щодо вираження нових ідей та їх реалізації, створення образів, творів мистецтва, наукових винаходів та розробок. Моральність - це перелік таких характеристик, як чесність за будь-яких умов, повага до людей похилого віку, інвалідів та інших соціальних верств населення, ставлення до дітей, повага до історії своєї країни, сумлінність, відповідальність за свої вчинки, працелюбність, законослухняність. Без перебільшення можна констатувати, що від рівня моральності посадових осіб місцевого самоврядування залежить економічний, соціальний розвиток та історична перспектива територіальних утворень.

Організаційні чинники характеризуються здатностями посадових осіб місцевого самоврядування нарощувати корисний ефект унаслідок постійного рівня організованості (стабільності), забезпечення динамічного і пропорційного розвитку структурних елементів на основі пізнання дій законів суспільства і природи, їхньої взаємодії.

Організованість – раціональне використання часу взагалі і робочого часу з мінімізацією його втрат зокрема. Складовими організованості людини є дисциплінованість, обов'язковість, уміння нормувати свій час, акуратність,

відповідальність за свої рішення. Організаційний чинник заснований на пристосуванні посадової особи місцевого самоврядування до організаційно-технічних умов служби в органах місцевого самоврядування, упровадженні гнучких систем організації праці, спрямованих на створення умов для реалізації його потенційних можливостей, кваліфікаційного росту, підвищення змістовності і привабливості служби в органах місцевого самоврядування.

Важливо підкреслити, що для дії всіх перерахованих чинників характерні взаємозв'язок і соціальна спрямованість (на демографічний накладається комплекс матеріально-технічних, соціально-економічних чинників; на соціально-економічний – вплив демографічного, організаційного чинників тощо). Крім того, на кожний чинник, а також їх сукупність впливає сукупність суспільних відносин.

Таким чином, провівши дослідження теоретичних аспектів трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування, можна зробити такі висновки:

- трудовий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування – багатогранне складне динамічне поняття;
- трудовий потенціал має різні рівні прояву: особистісний, рівень підприємства, регіону, держави, світової спільноти;
- трудовий потенціал посадових осіб самоврядування можна розглядати як міру втілених у людині здібностей, таланту, рівня освіти, кваліфікації та їх здатність якісно надавати управлінські, соціальні та інші види послуг, що віднесені до компетенції органів місцевого самоврядування;
- формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування здійснюється під впливом правових, демографічних, матеріально-технічних, соціально-економічних та організаційних чинників;
- трудовий потенціал посадових осіб місцевого самоврядування – це державний стратегічно важливий ресурс, від якого залежить рівень соціально-економічного розвитку територіальних утворень зокрема та держави взагалі, тому дослідження трудового потенціалу має особливу актуальність.

Отже, розгляд сутності, змісту та структури поняття «людський капітал» дозволяє зробити висновок, що він має прямий вплив на економічне зростання за рахунок продуктивності та інноваційності освічених людей, що призводить до створення нових продуктів. Людський капітал сприяє впровадженню технологій за рахунок поглинання ідей та імпорту обладнання. Вплив людського капіталу на зростання ВВП посилюється, коли наукомісткі галузі, що виробляють товари з доданою вартістю, набувають важливого значення в складі економіки, що сприяє сталому розвитку країни в цілому.

Таким чином, дослідження підходів до теорії людського капіталу в контексті інноваційного шляху розвитку та впровадження економіки знань доводить актуальність сучасного розуміння людського капіталу як рушійної сили економічного зростання. При цьому процеси формування та розвитку людського капіталу потребують оперативного втручання держави та їх врегулювання. Нові підходи до розуміння державного управління формуванням людського капіталу вимагають пошуку оптимального співвідношення дії ринкових регуляторів, державного регулювання й соціального контролю, удосконалення механізмів (державного регулювання, соціального партнерства, самоорганізації, саморегулювання, стимулювання та ін.) реалізації інтелектуального потенціалу людини і інноваційних пріоритетів підприємств, галузей, територій, країни.

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

1.2. Розвиток людського капіталу як об'єкт державного регулювання

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

Зупинимось детальніше на понятті «державне регулювання» та його співвідношення із дефініцією «державне управління».

Багато визначень категорії «державне регулювання» наведено у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі, присвяченій питанням державного регулювання економіки.

Так, Л. Дідківська, Л. Головка [88] визначають державне регулювання економіки, як систему заходів держави для здійснення підтримуючої, компенсаційної та регулюючої діяльності держави, спрямованої на створення нормальних умов ефективного функціонування ринку та вирішення складних соціально-економічних проблем розвитку національної економіки і всього суспільства. Таке визначення є повним, оскільки розкриває функції, цілі та об'єкти державного втручання в економіку і поведінку громадян.

Дещо по-іншому підходить до визначення терміну С. Чистов [83], який розглядає державне регулювання економіки як систему знань про сутність,

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

Райзберг Б. дотримується поглядів, що державне регулювання економіки спрямовано на досягнення відповідності цільової орієнтації діяльності господарюючих суб'єктів генеральним цілям соціально-економічного розвитку країни, регіонів, галузей, завданням ефективного використання економічного потенціалу, природних ресурсів, охорони довкілля. За його твердженням, сенсу словосполучення «державне регулювання» відповідає його розуміння як зовнішнього управління об'єктом, що доповнює внутрішнє управління. Таке регулювання проявляється у вигляді норм, правил, обмежень, заборон, що встановлюються суб'єктами, органами державного управління у формі законів, положень, інструкцій. Державне регулювання доповнює і в той же час обмежує небажану дію ринкових механізмів, вносячи в них направляючий державний початок. Образно кажучи, за допомогою регулювання держава налаштовує господарський механізм на потрібну ноту [293, с. 35-39].

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

Схематично систему державного регулювання можливо зобразити через елементи впливу суб'єкта на об'єкт (рис. 1.1), де враховано принципи та ієрархічні рівні.

Людський капітал формується на різних рівнях управління: 1) індивідуальний (нанорівень); 2) мікрорівень; 3) мезорівень; 4) національний (макрорівень).

На індивідуальному рівні суб'єктом управління виступає сам носій людського капіталу, тобто людина; на мікрорівні – підприємства різних організаційно-правової форми; на мезорівні – регіональні органи влади; на національному – органи влади [91].



Рис. 1.1. Система державного регулювання розвитку людського капіталу

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

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

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

Формування і розвиток «інноваційної моделі України» [272] зумовлюють необхідність створення механізму державного регулювання, який би стимулював науково-технічну діяльність та допомагав би впроваджувати в життя принципи інноваційної політики. Перед державою постають завдання визначення загальних стратегічних орієнтирів інноваційних процесів, їх синхронізації, координації взаємодії різних інститутів при здійсненні інноваційної діяльності, формування єдиного технологічного простору, що забезпечуватиме сумісність інновацій.

Відповідно до ст. 328 Господарського Кодексу України держава здійснює регулювання інноваційної діяльності шляхом [59]: визначення інноваційної діяльності як необхідної складової інвестиційної та структурно-галузевої політики; формування і забезпечення реалізації інноваційних програм та цільових проектів; створення економічних, правових та організаційних умов для забезпечення державного регулювання інноваційної діяльності; створення та сприяння розвитку інфраструктури інноваційної діяльності.

Регіональну інноваційну політику визначають як складову державної інноваційної політики, логічне продовження науково-технічної політики на регіональний вимір, спрямовану на впровадження центральними та регіональними органами державної влади, а також іншими державними організаціями та їх регіональними структурними підрозділами комплексу скоординованих заходів щодо ініціалізації та інтенсифікації інноваційних процесів у регіональній економіці шляхом використання інноваційного потенціалу регіону, підсилення його залученням науково-технологічного потенціалу країни, а також запровадження комплексу економічних, організаційних, науково-технічних та інших заходів для досягнення сталого розвитку регіону інноваційного характеру [73, с. 54].

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

рівні головними координаторами постають міжнародні організації, насамперед системи ООН [321, с.421].

На низових рівнях (за винятком індивідуально-групового) управлінський вплив передбачає повне охоплення управлінським інструментарієм із застосуванням функцій, методів, принципів, управлінських рішень. На індивідуальному рівні – це самоуправління, самоменеджмент, самоорганізація. На сімейному рівні – це управління родиною, ведення домашнього господарства, родинна самозайнятість. На мікрорівні управління РЛР стосується організацій, і його здійснюють власники (бізнесмени, підприємці та утримувачі акцій, які шукають ідеї, проектують компанії, створюють, розвивають, продають або ліквідують їх) та менеджери (наймані керівники, які цілеспрямовано впливають на окремих виконавців і колектив у цілому в межах своїх повноважень для досягнення визначених цілей і забезпечення позитивних результатів функціонування системи) [321, с.421].

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

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

За першою ознакою можна виділити три рівні суб'єктів РЛР. Перший (вищий) рівень – це органи державного управління, які забезпечують державне регулювання РЛР; другий (середній) рівень – органи муніципального

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

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

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

Друга група суб'єктів регулювання – це організації (установи, фірми) різних форм власності й організаційно-правових форм створення, які спеціалізуються на наданні послуг в області охорони здоров'я, освіти, соціального захисту населення, культури, фізичної культури і спорту, житлово-

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

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

У нинішніх умовах спостерігаються процеси децентралізації в забезпеченні людського розвитку, ключову роль в них починає грати такий інститут громадянського суспільства, як територіальна громада. Побудова демократичного суспільства вимагає безпосередньої участі в цьому процесі людей, що мешкають на певній території (територіальній громаді). Громада стає не лише розпорядником фінансових ресурсів місцевих бюджетів, але несе відповідальність за напрями використання коштів. За кошти територіальних громад фінансуються шкільна освіта і територіальні установи охорони здоров'я. Тому зростання компетентності і відповідальності жителів територіальної громади за власне майбутнє є однією із складових забезпечення людського розвитку.

У межах домогосподарства основною формою інвестування у людський

потенціал є інвестиції у дітей, а центральна роль у накопиченні людського потенціалу у дітей відводиться батькам. Рішення щодо обсягу та напрямів інвестицій приймаються ними на основі системи їх переконань, вподобань з урахуванням часових, бюджетних обмежень. Наприклад, у разі наявності у батьків більш високого рівня освіти й доходу, довгострокових та близьких взаємозв'язків зі своїми дітьми, невеликої кількості останніх, можна з більшим ступенем ймовірності очікувати зростання ефекту від вкладень у розрахунку на одну дитину [77, с. 20].

Інвестиції у дітей тісно пов'язані з міжгенераційною та інтрагенераційною мобільністю. З одного боку, успадкований статок впливає на нерівність майбутніх поколінь, а класова позиція індивіда задається випадковістю народження: найчастіше класовою приналежністю батька, а в останні десятиліття гендерної лібералізації враховується ще і класова позиція матері [195].

З іншого боку, у сучасних суспільствах ключовим механізмом процесів соціальної стратифікації виступає освіта. Рівень досягнутої людиною освіти значною мірою визначає її статус зайнятості, соціальний клас, дохід, спосіб життя, стан здоров'я, вибір шлюбного партнера [245].

Тому інвестиції батьків в освіту дитини безпосередньо впливають на можливості висхідної інтрагенераційної мобільності. Таким чином, батьківська сім'я являє собою не тільки стартову соціальну позицію, точку відліку, але і ресурс, що зумовлює майбутні параметри професійно-класової та освітньої траєкторій руху індивіда у стратифікованому і диференційованому соціальному просторі [195].

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

В умовах планової економіки підприємства були головними ініціаторами соціального інвестування. Підприємства здійснювали соціальне інвестування, щоб забезпечити зростання мотивації працівників до підвищення

продуктивності праці. Згодом держава компенсувала підприємствам ці витрати на соціальні цілі. У нинішніх умовах, підприємства менше інвестують з метою людського розвитку, а покладаються в основному на введenu систему загальнообов'язкового державного соціального страхування. Але успішними стають ті підприємства, які мають висококонкурентних фахівців розумової праці, які відрізняються високою мобільністю. У них є власні засоби виробництва - знання. Вони прагнуть постійно підвищувати кваліфікацію. Вони хочуть бачити результат своєї діяльності [23, с. 38].

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

На особливу увагу заслуговує діяльність громадських організацій як суб'єкта людського розвитку. У багатьох випадках ці об'єднання виникли в результаті скорочення витрат на соціальні цілі, а їх головним завданням стало об'єднання обмежених фінансових ресурсів держави з приватними і забезпечення більшої ефективності їх використання. Зараз назріла необхідність забезпечити систему взаємодії органів влади (держави) з цими організаціями - передусім, щоб залучити їх до роботи на цілі людського розвитку. Вони зосереджують свою увагу на певних соціальних групах і найуразливіших категоріях населення, щоб вирішити невідкладні для них проблеми. Громадські організації виступають не лише ініціаторами реалізації громадських проєктів, але і безпосередніми їх виконавцями [234].

Використання досягнень економіки з метою розвитку людських ресурсів в Україні вимагає не лише фінансової, але й методичної, управлінської, технічної і інших видів допомоги. Саме її отримує держава від міжнародних організацій, які стали інвесторами людського розвитку в Україні. Покладаючись на їх досвід, в державі формують основи стійкого партнерства державних органів влади, інститутів громадянського суспільства, бізнес-структур і міжнародних організацій на всіх рівнях з метою покращення якості життя уразливих верств населення, переважно в сільській місцевості за рахунок

поліпшення якості соціальних послуг і полегшення доступу до них; розвивати потенціал громад у вирішенні гострих соціальних проблем на місцевому рівні, сприяти реформуванню соціальної сфери шляхом створення ефективних моделей соціальних послуг і вдосконалення стратегії їх адресності [449, с.34].

Оскільки людський потенціал невіддільний від свого власника, процес розвитку абсолютно неможливий без безпосередньої активної участі самої людини. Держава, суспільство мають створювати, по можливості, рівні умови для розвитку всіх громадян, але повнота використання, реалізації цих умов великою мірою визначається зусиллями кожної окремої людини. Це означає, що людина повинна свідомо ставитися до власного розвитку, не «пливти за течією», а планувати свій життєвий шлях, не боятися ставити високі цілі та управляти процесом їх досягнення, постійно докладаючи до цього власних зусиль, і намагатися допомогти в цьому іншим. Утримансько-очікувальна позиція є абсолютно неприйнятною, і зводить нанівець усі зусилля з боку держави, суспільства, громади [185, с. 273].

Отже, забезпечення умов для досягнення цілей РЛР в Україні не лише викликає розширення кола суб'єктів, а обумовлює модифікацію їх повноважень і механізмів державного регулювання. Протягом людського життя вищеназвані суб'єкти виконують функції інформування, виховання, мотивації, формування ставлення до певних видів діяльності, сприяння або протидії реалізації людиною окремих потреб, інколи навіть усупереч розвитку особистості. Ці суб'єкти державного регулювання можуть сприяти людському розвитку, або навпаки, гальмувати його. Сукупність функцій названих інститутів державного регулювання дуже різноманітна. Серед основних Т. Заславська виділяє такі: стабілізуючу, адаптаційну, інноваційну, інтеграційну [117, с. 16].

Важливо підкреслити, що як об'єкт управління людські ресурси є одночасно виробниками і споживачами матеріальних і духовних благ. Особливість управління людськими ресурсами полягає в необхідності всебічного врахування інтересів особистості, організації, регіону і всього суспільства, забезпечення їх органічного поєднання.

Об'єктами державного регулювання РЛР є: господарюючі суб'єкти, населення, соціальні групи, інституції, соціально-економічні процеси (суперечності ринків освітніх послуг і праці, попит і пропозиція робочої сили, безробіття; забезпечення відповідних умов життєдіяльності населення та ін.); галузі економіки і соціальної сфери; суспільні відносини (наприклад, між працівником і роботодавцем).

Основну мету державного регулювання РЛР пропонуємо сформулювати так: послідовне, комплексне сприяння процесам розвитку людських ресурсів, досягнення соціальної стабільності, підвищення рівня якості життя людини та створення рівних умов і можливостей вибору для кожної людини для забезпечення свого нормального існування і розвитку шляхом забезпечення якісного економічного, соціального, духовного і культурного розвитку суспільства.

В сучасних умовах проведення адміністративних перетворень в Україні проблема визначення принципів державного регулювання розвитку людського капіталу є надзвичайно актуальною. Адже в залежності від виявлення принципів, закономірностей розгортання соціально-ціннісних засад державного управління визначається в тому числі ефективність формування людського капіталу та розв'язання соціально-економічних проблем суспільства.

Термін «принцип» походить від латинського слова, що означає основні, найзагальніші, вихідні положення, засоби, правила, що визначають природу і соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості [205, с. 37].

Принципи державного управління - це фундаментальні істини, позитивні закономірності, керівні ідеї, основні положення, норми поведінки, що відображають закони розвитку відносин управління, сформульовані у вигляді певного наукового положення, закріпленого переважно у правовій формі, на основі якого будується і функціонує апарат державного управління.

Досліджуючи принципи державного управління С. Стеценко пропонує розділити їх на дві групи: загальні (демократизм, законність, гласність,

відповідальність держави перед людиною за свою діяльність) та спеціальні (галузевий, функціональний, територіальний, поєднання централізації та децентралізації, поєднання єдиноначальності й колегіальності) [352, с. 55-57].

Ямпольською Ц. визначено такі групи принципів державного управління, як організаційно-політичні, організаційно-технічні принципи побудови апарату управління, організаційно-технічні принципи діяльності апарату управління [199, с 67-68].

Нижник Н. і Машковим О. виокремлено суспільно-політичні, структурні принципи, принципи державно-управлінської діяльності [237, с. 56-58].

У працях Г. Атаманчука висвітлено й охарактеризовано сутність загальносистемних принципів державного управління, структурно-цілових, структурно-функціональних, структурно-організаційних та структурно-процесуальних принципів [13, с.193-197].

У наукових працях з державного управління також вирізняють такі принципи [13,199,237,352]: загальні (принципи системності, об'єктивності, саморегулювання, зворотного зв'язку, оптимальності, інформаційної достатності, демократизму, гласності, змагальності, стимулювання); часткові (принципи, що застосовуються у різних підсистемах чи суспільних сферах, і принципи, що застосовуються при аналізі різних суспільних явищ, організацій, інститутів); організаційно-технологічні (єдиноначальності, поєднання державного, регіонального і місцевого управління, конкретності, поділу праці, принцип ієрархії, делегування повноважень та ін.).

Ми погоджуємося з підходом систематизації принципів державного управління, що розрізняє три групи принципів державного управління: загальносистемні, структурні та спеціалізовані [199, с.37-40].

До загальносистемних принципів належать: принцип об'єктивності управління; демократизму; правової впорядкованості; законності; розподілу влади; публічності; поєднання централізації і децентралізації та ін. У групі структурних принципів виділяють: структурно-цілові; структурно-функціональні; структурно-організаційні; структурно-процесуальні принципи.

Групу спеціалізованих принципів державного управління утворюють: принципи державної служби; принципи роботи з персоналом управління; принципи інформаційного забезпечення державного управління; принципи діяльності органу виконавчої влади; принципи прийняття управлінських рішень.

Погодившись з вищенаведеними принципами, слід зазначити, що велика кількість класифікації принципів державного управління вимагає окреслення підходів до їх систематизації. В контексті європейських стандартів державного управління, з урахуванням сучасних тенденцій формування соціально-ціннісних орієнтирів в управлінні суспільством, вважаємо доцільною таку низку підстав для систематизації принципів державного управління: загальні закономірності, соціальні відносини і процеси, притаманні всій системі державного управління; аналіз і наукова характеристика закономірностей таких елементів державного управління, як цілі, функції, структура, процес; аналіз закономірностей реалізації управлінських елементів, які мають місце в різних підсистемах (територіальних, галузевих, функціональних тощо) державного управління, забезпечення ефективності, результативності та якості діяльності органів державного управління.

У систему державного регулювання РЛР необхідно включити низку принципів, як основних вихідних положень, незаперечних вимог, дотримання яких сприятиме ефективному його функціонуванню.

Принципи або правила дій поділяються на загальнонаукові та специфічні. Для процесів нарощування та розвитку людського потенціалу такими варто обрати: науковості, комплексності, системності, пропорційності та збалансованості. Специфічними для даних процесів Скиба вважає принципи синергійності, сталості, субсидіарності, адаптивності, соціальної спрямованості, реальності, стратегічності, ефективності, стимулювання людського розвитку [329, с.157].

Скиба С. включає майже усі найважливіші принципи державного регулювання РЛР, але їх необхідно доповнити. Отже, визначальними

(загальнонауковими) принципами державного регулювання РЛР вважаємо науковість, погодження інтересів, цілеспрямованість, пріоритетність та доцільність, системність, комплексність, синергійність, гнучкість, принципи пріоритету прав людини над економікою, єдності економіки і політики, прогресивності (врахування у процесі регулювання кращих світових практик та їх адаптації до національних реалій); сталості (передбачає, що створена державними інститутами й інституціями система регулювання процесів РЛР здатна до подальшого існування без прямої бюджетної підтримки за рахунок активізації ринкових механізмів фінансування); стратегічності; ефективності, прозорості, відповідальності.

До специфічних принципів організаційно-інституційного розвитку системи управління РЛР в сучасних умовах, слід віднести:

- 1) принцип системності організаційних і інституційних перетворень на всіх рівнях державного регулювання РЛР;
- 2) принцип збалансованості інститутів, що забезпечують розвиток системи державного управління (регулювання) РЛР;
- 3) принцип сумісності змін в системі управління з рівнем розвитку і станом РЛР в Україні, його готовністю сприйняти перетворення;
- 4) принцип формування економіки знань і підтримки високоморальної інтелектуальної культури, заснованої на базових гуманістичних цінностях;
- 5) принцип стратегічного розвитку кадрів органів державного управління і місцевого самоврядування, громадських організацій;
- 6) принцип вибудовування результативної системи знань, когнітивної, компетентності, креативності державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування;
- 7) принцип створення комплексної інформаційної забезпеченості системи РЛР на всіх рівнях державного регулювання;
- 8) принцип контролюваності здійснення заходів щодо РЛР, основних параметрів і результатів змін у системі державного регулювання РЛР.

Системне використання цих принципів дозволить забезпечити

управління, здатне ефективно здійснювати організаційні перетворення, створюючи відповідні інституційні умови для забезпечення РЛР.

Отже, єдність соціально-ціннісної основи державного управління проявляється у взаємодії його принципів: загальних, спеціальних і структурних. Перші актуалізують ціннісний вимір демократії як форми організації суспільства, що діє на принципі народовладдя як послідовного здійснення прав і свобод людей. Другі ґрунтуються на балансі ціннісних орієнтацій державних службовців. Треті забезпечують єдність державної влади в трьох її вимірах: правовому, політичному й організаційному.

Спираючись на наукові публікації [264; 321], серед функцій державного регулювання РЛР можна виокремити такі:

- цільову – визначення цілей, пріоритетів та основних напрямів РЛР;
- стимулюючу – формування регуляторів, здатних ефективно впливати на діяльність господарських суб'єктів і спрямовувати їх зусилля на здійснення капіталовкладень в розвиток здібностей людини, тобто спрямовувати економічні процеси у бажаному для суспільства напрямі;
- нормативну – держава за допомогою законодавчих актів встановлює певні “правила гри” для суб'єктів регулювання РЛР;
- коригуючу – коригування розподілу ресурсів у економіці, спрямованих на РЛР з метою розвитку прогресивних процесів, усунення негативних зовнішніх ефектів тощо;
- соціальну – державне регулювання соціально-трудових відносин, зайнятості, забезпечення соціального захисту та соціальних гарантій, підвищення кваліфікації та перепідготовки тощо;
- регулювання державного сектора економіки, створення суспільних благ;
- контролюючу – державний нагляд і контроль за виконанням певних встановлених норм і стандартів щодо регулювання РЛР.

Слід зазначити, що важливою передумовою та основою формування людського капіталу, конкурентних переваг національної економіки,

досягнення високих параметрів людського розвитку, входу України до кола найбільш розвинених постіндустріальних країн світу є забезпечення комплексно-пропорційного розвитку трудового потенціалу регіону. В свою чергу, окреслене вимагає наявності теоретико-методологічного та методичного забезпечення удосконалення складових системи державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону, яке б відповідало стратегічним напрямам і пріоритетним завданням формування людського капіталу та соціально-економічного зростання країни.

Проблема формування та розвитку людського капіталу має загальнодержавне значення, тому вона цілком правомірно належить до сфери державного управління і регулювання та потребує системного підходу. М.Латинін констатує, що в сучасній науковій, навчальній і довідковій літературі термін «державне регулювання» розглядається в широкому і вузькому розумінні. Державне регулювання в широкому змісті полягає в установленні державою загальних правил поведінки (діяльності) учасників суспільних відносин і їхньому коригуванні залежно від умов, які змінюються. У вузькому розумінні державне регулювання – це одна із функцій державного управління, спрямована на створення сприятливих економічних, правових, організаційних умов діяльності комерційних і некомерційних організацій, підприємництва без втручання державних органів у їхню виробничу і фінансово-господарську діяльність, за винятком спеціально передбачених законом випадків [173].

Розвиваючи ідеї М. Латиніна, державне регулювання розвитку трудового потенціалу регіону можна визначити як одну із функцій державного управління, що спрямована на створення сприятливих економічних, правових, організаційних та інших умов для максимально повної реалізації кількісних та якісних характеристик економічно активного працездатного населення в конкретних соціально-економічних умовах без втручання державних органів у діяльність господарюючих суб'єктів, за винятком спеціально передбачених законом випадків.

Категорія «система» означає цілісну сукупність взаємозв'язаних частин. Система активно впливає на свої компоненти, змінюючи та перетворюючи їх відповідно до своєї внутрішньої суті (природи) [101, с.9-10]. Системний підхід означає необхідність виявлення й оцінки взаємозв'язку та взаємозалежності елементів системи, прогнозування можливих змін і необхідні заходи впливу.

Отже, система державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону є системою державного впливу на процеси розвитку трудового потенціалу регіону відповідно до поточних і стратегічних цілей соціально-економічної політики держави. Ця система є єдністю двох підсистем: керівної та керованої. Керівна підсистема (суб'єкт регулювання) - людина чи група людей, які здійснюють регулюючий вплив на керовану підсистему (об'єкт регулювання) спеціалізованими засобами. До суб'єктів державного регулювання розвитку ТПР належать органи державного, галузевого, територіального та місцевого управління, що мають відношення до розвитку трудового потенціалу. Об'єктом державного регулювання розвитку ТПР є соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в регіоні з приводу розвитку ресурсів праці. Ці відносини ґрунтуються на економічних і соціальних інтересах людей. Конкретними проявами можуть бути відносини з приводу демографічної поведінки населення регіону, ставлення людей до міграції, професійного самовизначення, мотивації і стимулювання трудової діяльності тощо.

Будь-яке регулювання, зокрема і ТПР, неможливе, якщо не сформовано його мету, не визначені завдання, принципи, функції, методи, важелі регулювання та ресурсне забезпечення (правове забезпечення; фінансово-економічне забезпечення; адміністративно-організаційне забезпечення; інформаційне, кадрове; наукове та ін.). Головною метою розвитку трудового потенціалу країни, визначеною Концепцією Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [290], є забезпечення підтримання, відновлення і розвитку трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення

її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку.

Важливо підкреслити, що при формулюванні цілей функціонування системи державного регулювання щодо розвитку ТПР на різних рівнях необхідно брати до уваги не лише специфіку регіону, але й здатність соціально-економічних систем до саморегулювання. Також слід враховувати й інші якості систем: цілісність, емерджентність, гнучкість, синергізм, рівновага, адаптивність, самоорганізація, стійкість та ін. Прийнято виділяти стратегічний і тактичний аспекти реалізації основної мети системи державного регулювання розвитку ТПР. Стратегічний аспект передбачає макросоціальне обґрунтування та розробку оптимальної перспективної територіальної структури життєдіяльності населення. Тактичний аспект полягає у забезпеченні збалансованого комплексно-пропорційного розвитку окремих регіонів, створенні сприятливих умов для успішного функціонування господарських об'єктів і проживання населення, для розвитку ринкових відносин.

Взаємодія структурних елементів системи державного регулювання розвитку ТПР базується на системі основних принципів. Ці принципи мають відтворювати як тактичні, так і стратегічні орієнтири політики держави. Серед основних принципів державного регулювання розвитку ТПР, виділених науковцями [133, 299, 437], слід виокремити наступні: додержання балансу інтересів особи, суспільства і держави; верховенства права; соціальна справедливість, відповідальність держави, підприємців, громадян; гармонізація загальнодержавних, регіональних, місцевих інтересів розвитку трудового потенціалу; попередження ризиків руйнування трудового потенціалу; наукове управління розвитком трудового потенціалу; ресурсне забезпечення державної політики розвитку трудового потенціалу; чітке розмежування повноважень та взаємодія органів державної влади щодо управління розвитком трудового потенціалу; соціальне партнерство; інтеграція з міжнародними системами соціально-трудоного розвитку; інформаційна відкритість; пріоритетний розвиток суспільства у напрямі задоволення інтересів особи; підтримка

таланту, ініціативності.

Регулювання розвитку ТПР - це процес, що здійснюється на основі виявлення відхилень системи (об'єкта регулювання) від заданої траєкторії та відповідного впливу на систему для повернення її до заданої траєкторії. В регулюванні можна виділити такі основні функції органів державної влади та місцевого самоврядування для науково-обґрунтованого впливу на цей процес: аналіз, прогнозування, моніторинг, координація, коригування, стимулювання і контроль розвитку ТПР.

Важливе місце в системі регулювання розвитку ТПР займає функція прогнозування, виконання якої має передбачати прогноз: чисельності населення і його статеві-вікової структури; зайнятості населення по галузях матеріального виробництва та соціальної сфери; попиту та пропозиції робочої сили в територіальному, галузевому та професійному розрізах; обсягів професійного навчання, підготовки молодих робітників і фахівців; рівня освіти і здоров'я населення; розселення населення та ін.

Функція координації включає забезпечення ефективної дії як державних, так і ринкових структур у процесі розвитку ТПР. При чому роль держави у цьому процесі полягає у забезпеченні системності дій усіх гілок влади на різних рівнях управління з метою усунення протиріч у реалізації політики розвитку ТПР. Функція моніторингу здійснюється шляхом встановлення відповідних індикаторів, визначення державних органів, уповноважених на його проведення, виконання заходів з відстеження ситуації в регіонах держави, підготовки та оприлюднення результатів моніторингу.

Стимулювання трудової активності населення на рівні регіону передбачає взаємозв'язок між такими елементами, як населення, формування та обробка інформації щодо аналізу розвитку галузевих структур і виробничих комплексів, механізму управління мотивацією інноваційної активності населення. Система державного регулювання розвитку ТПР має стимулювати інтеграційні процеси в суспільстві, протистояти ризику посилення регіональних відмінностей щодо розвитку трудового потенціалу. Водночас треба враховувати, що фундаментом

регіонального розвитку має стати самостійність регіонів щодо визначення цілей свого розвитку та можливості фінансування заходів для їх реалізації, передусім завдяки власним джерелам та залученню інвестицій.

Не торкаючись безумовно важливих питань розподілу прав і повноважень влади між її рівнями, ми вважаємо не менш принциповим моментом наукового осмислення регіональної політики необхідність чіткого усвідомлення двох її зрізів. Перший – це політика держави щодо регіонів (державна регіональна політика), другий – регіональна політика, що здійснюється самими регіонами. Першу складову реалізують центральні органи влади, другу – органи місцевого самоврядування. Причому одним з основних завдань держави є якраз створення необхідних умов для місцевих органів влади з метою ефективного управління регіональними процесам [256, с. 30].

Як було зазначено вище, жодна система не може досягати цілей і виконувати функції без відповідного ресурсного забезпечення. На думку автора, до важливих ресурсів розвитку ТПР слід віднести: ресурси забезпечення (правові, організаційні, наукові, фінансові, інфраструктурні та ін.); ресурси відносин (ідеологічні, культурно-психологічні, батьківські, сімейні, навчально-виховні, виробничо-ділові та ін.); ресурси регулювання – важелі (принципи, методи, інструменти та ін.)

Побудова системи державного регулювання розвитку ТПР неможлива без з'ясування основних засобів впливу на соціально-економічні та організаційні відносини, що складаються в регіоні з приводу розвитку ТПР. Залежно від обраних критеріїв існує кілька варіантів класифікації засобів впливу на розвиток трудового потенціалу регіону:

1. За критерієм «ступінь безпосереднього впливу держави на процес прийняття суб'єктами управлінських рішень» розрізняють методи прямого (субсидії зайнятості, субсидії найму, дотації, доплати зі спеціальних фондів, податкові пільги та ін.) й методи непрямого впливу (важелі кредитно-грошової, амортизаційної, валютної, зовнішньоекономічної політики) [11].

2. За організаційно-інституціональним критерієм прийнято розрізняти

адміністративні (заборони, дозволу й примушення) й економічні (засоби бюджетно-податкової політики; засоби грошово-кредитної політики; програмування, планування й прогнозування економіки) методи реалізації державної економічної політики [256; 347].

Очевидно, що ефективність впливу розглянутих методів зростає, якщо вони будуть застосовуватися системно й узгоджено різними рівнями управління.

Враховуючи необхідність перетворення механізмів державного управління економічним розвитком на механізми державного регулювання (О.Амосов [5]), слід наголосити, що для розвитку ТПР найбільш прийнятними є непрямі методи, адміністративні методи дозволу та економічні методи стимулювання. Названі методи мінімізують зусилля держави щодо втручання у діяльність господарюючих суб'єктів та передбачають насамперед створення передумов для розвитку ТПР.

Визначення важелів забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону слід здійснювати, зважаючи на: складну структуру трудового потенціалу, що вимагає комплексного підходу в регулюванні; наявність численних структурних трансформацій у тенденціях розвитку різних потенційних складових, що зокрема зумовлюються потужним динамізмом інституціонального середовища; посилені факторні впливи екзогенного характеру на розвиток соціально-трудоного потенціалу з деструктивними проявами; необхідність забезпечення розвитку трудового потенціалу на інноваційних засадах як потужного індикатора загального соціально-економічного розвитку регіону та фактора сприяння його модернізації [255, с. 111-116].

Таким чином, державне регулювання розвитку ТПР – складний динамічний процес керованого впливу на соціально-економічні і організаційні відносини щодо розвитку трудового потенціалу регіону в контексті визначених державних стратегічних орієнтирів. Дослідження системи державного регулювання розвитку ТПР має передбачати вивчення двох її складових:

організаційної та функціональної. З організаційного погляду система державного регулювання розвитку ТПР являє собою складну, ієрархічно побудовану сукупність органів державного, територіального, галузевого і місцевого управління. Рівнями регулювання розвитку ТПР є: загальнодержавний, регіональний, місцевий, а також рівень окремої організації, де ресурси праці у формі кадрового складу організації безпосередньо реалізують своє соціально-економічне призначення.

З функціонального погляду цю систему характеризує безперервний і постійно поновлюваний процес впливу на трудовий потенціал регіону, який охоплює законодавчі, планово-економічні, організаційні рішення і заходи, аналітичні процедури, інформаційне та фінансове забезпечення тощо. Для ефективного функціонування досліджуваної системи обидві складові її діяльності - організаційна та функціональна - повинні відповідати державним завданням, що ставляться перед системою і бути взаємно узгодженими.

Підсумовуючи вищевикладене, слід зазначити, що розвиток трудового потенціалу регіону являє собою процес стратегічних змін його кількісно-якісних характеристик для забезпечення найповнішої реалізації й ефективного використання трудового потенціалу в даний час та в перспективі. Він передбачає демографічний, психофізіологічний, інтелектуальний, культурний розвиток населення для формування його економічної активності. Без державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону в умовах становлення нових моделей економіки (інноваційної, інформаційної, постіндустріальної) успішна реалізація стратегії соціально-економічного розвитку держави та її регіонів неможлива. Отже, забезпечення державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону має бути пріоритетним завданням держави щодо формування людського капіталу та сталого розвитку країни.

В сучасних умовах можна говорити про нову парадигму соціального, економічного і політичного розвитку, що засновано на інтенсивному використанні людського капіталу [334].

Виділяють певні чинники, які мають вплив при формуванні людського капіталу: рівень розвитку економіки держави; стан демографічної ситуації та показник тривалості життя; рівень доходів населення; рівень якості та доступності освіти та сфери охорони здоров'я; розвиненість суспільних свобод та демократичних інституцій; екологічна безпека та стан навколишнього середовища; кількість та тривалість інвестицій в людський капітал; розвиненість громадянського суспільства тощо [61].

Зазначені фактори є змінними величинами та можуть корегуватися в той чи інший бік. Окремі напрями мають більш гнучку реакцію на управлінський вплив, інші передбачають формування інституційного середовища, подолання впливу зовнішніх чинників, досягнення певного еволюційного стану суспільства. Але конкретні дії повинні визначатися розробленою та схваленою державною політикою відповідної галузі чи напряму.

Під державною політикою дослідники сфери державного управління розуміють засіб, за рахунок якого держава може досягати встановленої мети у певному секторі шляхом правових, економічних, адміністративних методів впливу та наявних у розпорядженні ресурсів [18, с. 122].

Державну політику розглядають як процес трансформації державного управління з системи реагування на проблеми в систему, яка розширює адаптивні можливості держави та суспільства і здійснює цілеспрямовані зміни суспільних відносин [45, с. 42].

Важливими характеристиками державної політики визначають: реагування на зміни, які відбуваються в суспільстві та державі; комплексний характер і розгляд проблем у взаємозв'язку з іншими; ефективність і результативність; довіра населення [357, с. 55].

Державна політика, спрямована на розвиток людського капіталу, традиційно стосується атрибутів людського капіталу (як правило, знань і навичок), що передбачає освіту та навчання. Розвиток атрибутів (таких як ставлення та сприйняття), що впливають на готовність працівників до інновацій, потребують різних втручань у державну політику: забезпечення

доступності суб'єктам господарської діяльності необхідних ресурсів та знання, для зосередження уваги зазначених суб'єктів на складових людського капіталу. Держава повинна мінімізувати ризики, пов'язані з підприємствами, які інвестують у формування складових людського капіталу, що матиме за мету – стимулювання інновацій [538].

Досягнення соціальних результатів почало розглядатися передумовою вирішення стратегічного завдання – забезпечення стійкого економічного зростання. Адміністративний вплив держави на процеси розвитку якісних і кількісних характеристик людського капіталу базуються на силі державної влади і носять характер заборони, дозволу або примусу. Серед економічних заходів регулювання державою процесів відтворення людського капіталу слід виділити пряме бюджетне фінансування інвестицій в людський капітал, де стримується, або стимулюється накопичення сукупного людського капіталу в загальнодержавних інтересах. Держава з власних джерел фінансує не тільки державні структури освіти, охорони здоров'я, культури, а й установи недержавного сектора за умови реалізації останніми державних стандартів. Велику роль відіграють субсидії, дотації, що направляються на реалізацію конкретних програм, пов'язаних з накопиченням людського капіталу, зростанням його якісних і кількісних характеристик [91].

Соціально-економічна відповідальність є результатом синергетичної взаємодії людського, соціального і морального капіталів всіх суб'єктів економічних відносин, в тому числі держави, яка «пронизує» всю сукупність соціально-економічних взаємовідносин економічних суб'єктів у суспільстві, виступаючи додатковим критерієм ефективності їх взаємодії. Державі-інвестору належить вибудовувати послідовність двох комплексних завдань: 1) якісне відтворення і накопичення людського капіталу (створення умов і стимулів його накопичення і заощадження, «культивування» раціональної складової в загальному обсязі людського капіталу, формування конкурентоспроможного людського капіталу, прогнозування перспективних напрямків розвитку людського капіталу відповідно до майбутніх потреб

економіки); 2) ефективне використання накопиченого людського капіталу (в процесі суспільного виробництва за допомогою ринку праці, споживчих ринків; створення всередині країни умов для здійснення трудової діяльності). Держава, застосовуючи інструменти економічної політики (бюджетно-податкову та грошово-кредитну політику), цілеспрямовано впливає на процеси відтворення і нагромадження людського капіталу як на макро-, так і на мікрорівні – по відношенню до домогосподарств і підприємств. Важливим інструментом в політиці якісного відтворення і накопичення людського капіталу є державні витрати на соціально-культурні заходи [125].

Розвиток і раціональне використання вищевказаного ресурсу є стратегічним пріоритетом держави, що створює надійний фундамент для довгострокового розвитку всіх сфер суспільного життя. Поряд з цим важливо відзначити, що інвестиції в людський капітал не дають швидкого ефекту. Процес є довгостроковим і витратним [58].

Таким чином, державне регулювання розвитку людського капіталу належить до пріоритетних завдань державної соціально-економічної політики України, є одним із ключових питань становлення нової моделі інноваційної економіки, суттєвою складовою частиною забезпечення економічної безпеки та стабільності держави.

Підсумовуючи вищевикладене, слід резюмувати, що державне регулювання розвитку людського капіталу – це застосування суб'єктами державних владних структур та організаційної інфраструктури механізмів впливу на процеси і умови розвитку людського капіталу. В умовах трансформації індустріального суспільства в інтелектуальне державне регулювання розвитку людського капіталу потребує адекватних механізмів, які могли б ідеально вмонтуватися в економіку знань і сталого розвитку. Для вирішення цього складного й актуального завдання необхідно виокремити механізми державного регулювання розвитку людського капіталу і охарактеризувати їх сутність та зміст. Ці механізми, які представляють собою набір опосередкованих системними взаємозв'язками компонентів, складених із

сукупності елементів, що перебувають у загальному взаємозв'язку та взаємообумовленості та відбивають складну систему соціально-економічних відносин між державою як суб'єктом регулювання розвитку людського капіталу та об'єктами розглянемо у наступному підрозділі.

1.3. Сутність та зміст механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу

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

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

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

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

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

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

Значимість підвищення ефективності формування і використання людського капіталу визначає необхідність розробки механізму управління цим процесом, який визначається, як сукупність інструментів і способів впливу на людський капітал, що використовують органи державної влади з метою підвищення темпів економічного зростання та інноваційного розвитку [337].

Реалізація механізму управління людським капіталом має сприяти вирішенню завдань щодо створення умов для формування та ефективної реалізації людського капіталу [338].

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

процеси його формування, реалізації, оцінки та координації [91].

Тому, не випадково, що в системі державного управління важливе місце дослідники приділяють вивченню механізмів державного управління, відповідно яких є різні наукові підходи до розуміння.

За визначенням В. Малиновського, механізм державного управління є сукупністю засобів організації управлінських процесів і способів впливу на розвиток об'єктів, якими управляють, з використанням відповідних методів управління, спрямованих на реалізацію цілей державного управління [199].

Механізм державного управління – це функціонально й ієрархічно впорядкована система державних і муніципальних органів, організацій, підприємств та установ, яка забезпечується єдністю державної влади, єдиним правовим простором і єдиними принципами діяльності всіх структур, що в неї входять [252].

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

Обов'язковими складовими механізмів державного управління є: цілі, принципи, функції, методи, інформація, технологія та технічні засоби [363].

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

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

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

Таблиця 1.3

Взаємодія елементів механізму управління людським капіталом [337]

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

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

Є думка, що основними елементами механізму формування та ефективного використання людського капіталу можна визначити: демографічно-просторовий, законодавчо-нормативний, бюджетно-фінансовий, соціально-економічний, організаційно-інформаційний, педагогічно-виховний блоки [318, с. 193].

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

Кульман А. розглядає економічний механізм як потрібний взаємозв'язок, який з'являється між різними явищами в економіці [168, с. 12].

Окремі дослідники вбачають, що в економічному механізмі поєднуються форми, методи, інструменти, з допомогою яких реалізується управління процесами в економічній сфері [37, с. 32–34].

Як інструмент механізму управління людським капіталом розглядають інвестиції в людський розвиток багаторівневого управління людським капіталом, що передбачає витрати різних необхідних форм, направлених на сприяння збільшення продуктивності праці людини та зростання доходів. Порівнюючи інвестування в інші форми капіталу, з інвестиціями в людський капітал, відмічено, що останні є значно вигіднішими як відносно конкретної людини, так і в цілому відносно до суспільства, адже створюють суттєвий щодо обсягу, тривалості часі та інтегральний за характером соціально-економічний ефект [92, с. 48–56].

Правовий механізм державного управління можливо розглядати, як поєднану множину правил, норм, елементів, процедур і визначених процесів, які утворюють та структурують системний простір, у якому реалізується політика держави у сфері розвитку людського капіталу [365, с. 134].

Енциклопедичний словник з державного управління визначає правовий механізм як комплекс взаємопов'язаних юридичних засобів, які об'єктивовані на нормативному рівні, необхідні та достатні для досягнення певної мети [104, с. 422].

Організаційний механізм – є послідовністю етапів проектування структур, детального аналізу і визначення системи цілей, продуманого виділення організаційних підрозділів і форм їх координації для забезпечення функціонування організаційної системи [104, с. 422].

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

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

1) засіб розв'язання суперечностей явища чи процесу, послідовну реалізацію дій, які базуються на основоположних принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних їй методів управління та спрямовані на досягнення визначеної мети [81, с. 12];

2) сукупність економічних, мотиваційних, організаційних і правових засобів цілеспрямованого впливу суб'єктів державного управління на їх діяльність із забезпечення узгодженості інтересів учасників державного управління, які взаємодіють [82, с. 236];

3) штучно створену складну систему, призначену для досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, сукупність правових норм, методи, засоби, інструменти державного впливу на об'єкт управління [315, с. 15];

4) практичні заходи, засоби, важелі, стимули, за допомогою яких органи державної влади впливають на суспільство, виробництво, будь-яку соціальну систему з метою досягнення поставлених цілей [80, с. 116-117].

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

Щоправда зміст її інтерпретується науковцями неоднозначно, а саме:

- 1) як сукупність форм, методів, засобів впливу та ін. (з погляду В. Карсекіна та ін. [438]);
- 2) як сукупність певних регуляторів (на думку Л. Дідківської, Л. Головка та ін. [88]);
- 3) як спосіб (послідовність) дій суб'єкта й набір методів, інструментів тощо, які розв'язують суперечності, що виникають (за свідченням М. Латиніна, О. Комякова та ін. [151, 174]);
- 4) як заходи (послідовність дій) і засоби, розроблені державою з метою активізації суб'єкта (І. Розпутенко, Ю. Рябцева, Н. Мельтюхова [311, 312]);
- 5) як систему знань про сутність, закономірності дії та правила застосування типових методів та засобів впливу (С. Чистов, А. Никифоров, Т. Куценко [83]).

Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу має декілька рівнів та являє собою відповідну взаємодію елементів (рис. 1.2).

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

Тому існує нагальна потреба дослідження особливостей організаційного та економічного механізмів державного регулювання розвитку людського

капіталу в Україні та можливостей щодо його удосконалення.

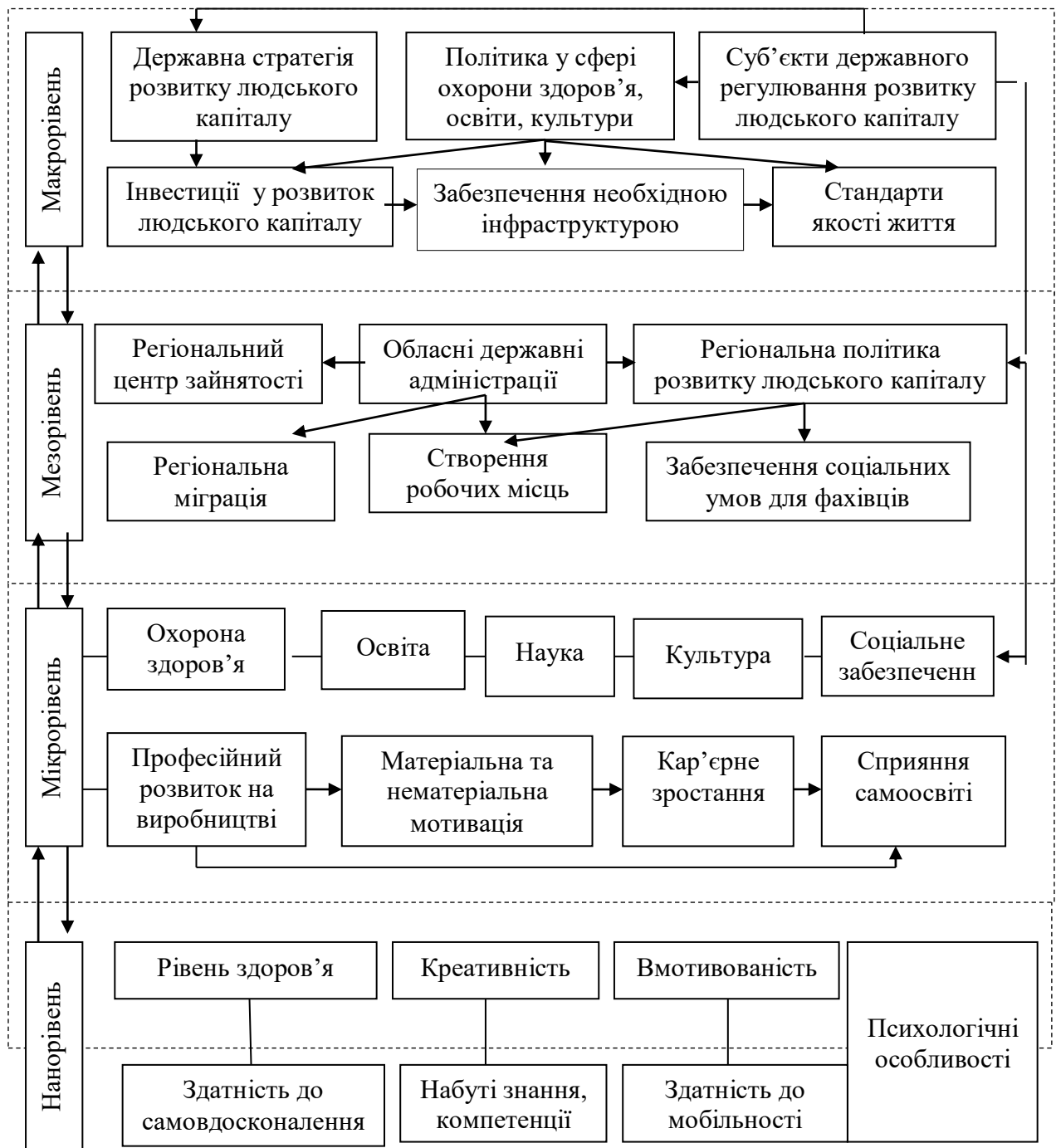


Рис. 1.2. Рівні механізму державного регулювання розвитку людського капіталу

Безперечно встановлені завдання потребують реалізації на рівні держави, що вимагає відповідного забезпечення дієвості механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу. Організаційно-правове

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

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

Організаційний механізм має забезпечувати функціонування та дію наявних елементів організаційної системи та організацію взаємодії між вказаними елементами з метою досягти встановлених цілей [263].

В якості методів здійснення економічного механізму слугує ціноутворення, оподаткування, фінансування, кредитування, страхування [139].

Основними інструментами непрямого регулювання є інструменти різних напрямків економічної політики держави (грошово-кредитної, фіскальної, податкової, бюджетної, інвестиційної, інноваційної та амортизаційної їх складових). З економічних важелів регуляторного впливу найбільшого поширення набули заходи фінансової політики; важелі грошово-кредитної політики; прогнозування, планування і програмування економіки [204].

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

Як основні елементи організаційного та економічного механізму можливо вирізнити елементи демографічно-просторового, законодавчо-нормативного,

бюджетно-фінансового, соціально-економічного, організаційно-інформаційного характеру. Сутність організаційного та економічного механізмів розвитку людського капіталу дозволяє в подальшому розробляти та обґрунтовувати критерії та методи оцінки його функціонування, та можливості використання на практиці, що підвищить конкурентоспроможність підприємств та суспільства в цілому [318].

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

Інвестиційні ресурси, що складаються з коштів державного та місцевих бюджетів, різноманітних фондів, коштів суб'єктів господарювання, грантових надходжень, формують основні напрями вкладень у розвиток людського капіталу. Окремими економічними інструментами у державному регулюванні сфери людського капіталу є відповідні напрями економічної політики держави (грошово-кредитна, фінансова, податкова, бюджетна, інноваційна).

Одним із головних інструментів організаційного та економічного механізмів державного регулювання є залучення інвестиційних ресурсів. Інвестування в людський капітал схоже на інвестування у фізичний капітал, коли від інвестицій у людський фактор виробництва очікують економічну віддачу. Оскільки людський капітал включає сферу освіти, навчання, медичного обслуговування та інших доповнень до знань та здоров'я, будь-яка політика, що стосується цих сфер, впливає на людський капітал і на зростання [94].

Узагальнюючи думки науковців [69; 263; 318; 190], можна стверджувати, що організаційний та економічний механізми державного регулювання

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

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

Організаційний та економічний механізми державного регулювання розвитку людського капіталу, як складні соціально-економічні цілісності не можуть ефективно функціонувати, з одного боку, без єдиного центру, що виконує функції цілепокладання, координації та оптимізації структури для всієї системи (держави), а з іншого без самоврядування на місцях, наділеного достатніми повноваженнями і матеріальними можливостями для оперативного маневру і гнучкого регулювання розвитку людського капіталу з урахуванням місцевих особливостей і локальних змін економічної і соціальної обстановки. Призначення політики державного регулювання розвитку людського капіталу -

чітко розмежувати, і в той же час поєднувати на засадах системного підходу економічні, організаційні та соціальні функції обох механізмів.

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

Державне регулювання розвитку людського капіталу впроваджується органами державної влади та управління, а також суб'єктами організаційної інфраструктури в управлінську практику через механізми державного регулювання. Механізми регулювання є самостійною підсистемою у будь-якій системі регулювання. Більш того, саме механізми регулювання об'єднують суб'єктну і об'єктну підсистеми в цілісну систему регулювання. Доцільно розрізняти правовий, організаційний, економічний та комунікативний механізми.

Враховуючи вищевикладене, державне регулювання розвитку людського капіталу можна розглядати як систему (рис. 1.3), яка становить компонентну структуру.

Її складовими є цілі, завдання, принципи, функції, суб'єкти й об'єкти, методи, форми та механізми державного регулювання, які у своїй взаємодії та взаємозв'язку обумовлюють соціально-економічну політику країни щодо розвитку людського капіталу, реалізація якої сприятиме досягненню стратегічної мети та виконанню регулюючої функції держави у сфері державного управління.

Існує кілька варіантів класифікації засобів впливу на розвиток людського капіталу:

1. За критерієм «ступінь безпосереднього впливу держави на процес прийняття суб'єктами управлінських рішень» розрізняють методи:



Рис. 1.3. Система державного регулювання розвитку людського капіталу (РЛК) (розробка автора)

– прямого впливу - безпосередньо діють на функціонування суб'єктів. Такий безпосередній вплив здійснюється за допомогою інструментів адміністративно-правового характеру, які регламентують діяльність суб'єктів господарювання, і економічних інструментів прямого впливу. Основними інструментами прямого державного регулювання є: нормативно-правові акти, директивні заходи макроекономічних планів і цільових комплексних програм, державні замовлення, централізовано встановлені ціни, нормативи, ліцензії, квоти, державні бюджетні витрати, ліміти, субсидії зайнятості, субсидії найму, дотації, доплати зі спеціальних фондів, податкові пільги тощо;

– непрямого регулювання – це методи, які регламентують поведінку суб'єктів не прямо, а опосередковано, через створення певного економічного середовища, яке змушує їх діяти в потрібному державі напрямку. До методів непрямого регулювання належать інструменти фіскального, бюджетного, грошово-кредитного, інвестиційного, амортизаційного, інноваційного та інших напрямів економічної політики, а також методи морального переконування.

2. За організаційно-інституціональним критерієм прийнято розрізняти:

– адміністративні – це інструменти прямого впливу держави на діяльність суб'єктів. Їх ознаки: прямий вплив державного органу або посадових осіб на дії виконавців через встановлення їхніх обов'язків, норм поведінки та віддавання команд (наказів, розпоряджень); безальтернативний вибір способів розв'язування завдань, варіанта поведінки; обов'язковість виконання наказів, розпоряджень; відповідальність суб'єктів господарювання за ухиляння від виконання наказів. Основними інструментами адміністративного регулювання є ліцензії, квоти, санкції, норми, стандарти, державні замовлення, ціни тощо.

– економічні дають змогу створювати економічні умови, які спонукають суб'єктів людського потенціалу діяти в необхідному для

суспільства напрямі, вирішувати ті чи інші завдання згідно із загальнодержавними й приватними інтересами. Регулювання за допомогою економічних методів дає змогу зберегти право на вільний вибір своєї поведінки. Економічне регулювання здійснюється інструментами фінансової, бюджетної, податкової, грошово-кредитної, амортизаційної політики держави, інших напрямів державної економічної політики [30; 158].

Результатом реалізації механізму державного регулювання РЛК є формування соціально-економічної політики та її складових: соціальної, демографічної, освітньої, наукової, міграційної, екологічної, інвестиційної, антициклічної, структурної, науково-технічної та інноваційної, зовнішньоекономічної, бюджетно-податкової, конкурентної, цінової, грошово-кредитної, регіональної, охорони здоров'я, житлової, культурної, рекреаційної, виробничої, пенсійної.

Створення загальних правил, юридичних конструктів простору дії відповідних норм та правил, повноваження та взаємодію гілок влади щодо сфери людського розвитку забезпечує правовий механізм державного регулювання. Правовий механізм державного регулювання можливо розглядати, як поєднану множину правил, норм, елементів, процедур і визначених процесів, які утворюють та структурують системний простір, у якому реалізується політика держави у сфері розвитку людського капіталу.

Так, Федорчак О. розглядає правовий механізм як сукупність нормативно-правового та методично-інструктивного забезпечення [415].

Схематично дію правового механізму державного управління розвитком людського капіталу, враховуючи напрями формування та накопичення людського капіталу, можна представити на рис. 1.4.

В системі державного управління безперервно триває процес організаційно-інституційного «пристосування» до зовнішнього мінливого середовища, що простежуються через зміну функцій деяких органів влади, створення та ліквідацію певних структур. Тому існує потреба у посиленні уваги науковців та державних посадовців до питань розвитку людського

капіталу і координаційній роботі у цьому напрямку шляхом активізації комунікацій між суб'єктами державного регулювання та об'єктами, що свідчить про важливість комунікативного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу.

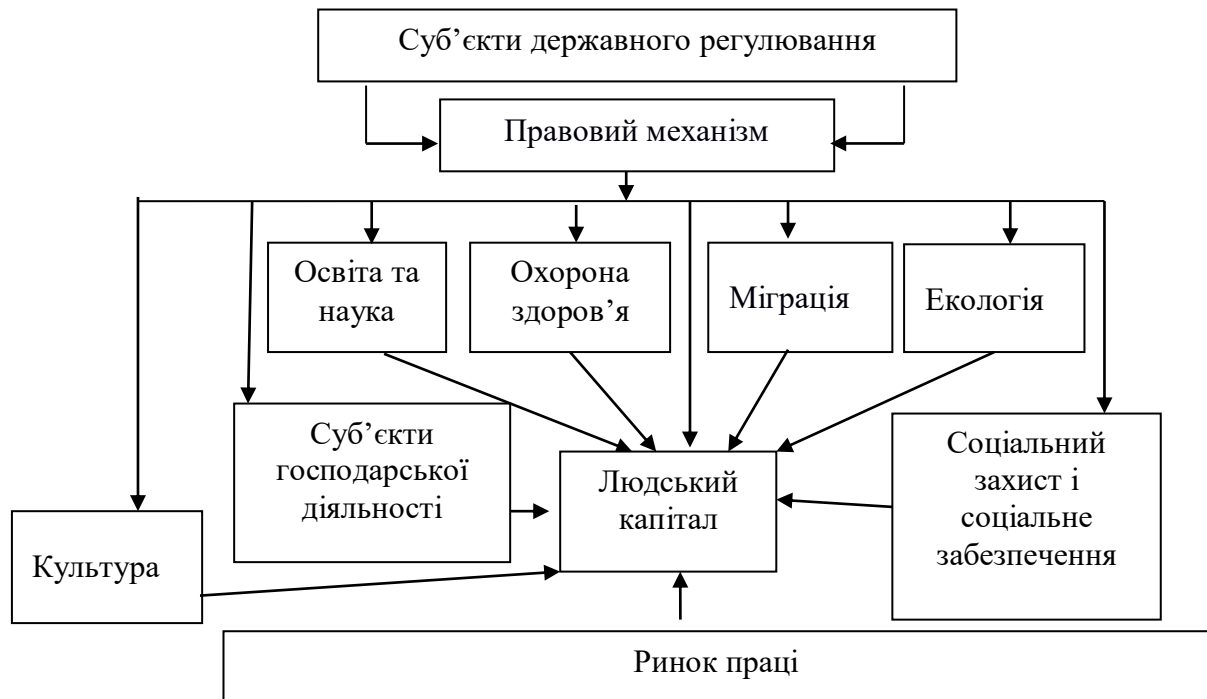


Рис. 1.4. Схема дії правового механізму державного регулювання розвитку людського капіталу

Сучасні соціальні і політичні реалії потребують нового якісного рівня осмислення місця і ролі комунікації у системі взаємодії між органами публічної влади і інститутами громадянського суспільства у питаннях розвитку людського капіталу. Вирішення даної проблеми набуває особливої гостроти в реаліях сьогодення, які свідчать, що «взаємодія органів державної влади, органів місцевого самоврядування з громадськістю залишається малоефективною через недостатню прозорість їх діяльності та забюрократизовані процедури такої взаємодії, низький рівень взаємної довіри» [231].

У відносинах влади і людини Н.М. Драгомирецька розглядає два елементи: вплив і взаємодію. До характеристики впливу вона відносить всі

категорії, які спрямовано на зміну поведінки людини, її думок, поглядів, вчинків, а саме: вплив, уселяння, переконання, керування, взаєморозуміння, установлення взаємин, маніпуляція тощо. Взаємодія необхідна всім сторонам, включеним у процес комунікації [100].

Якщо розглядати який-небудь орган державної (муніципальної) влади як організацію, то з позиції теорії соціальної взаємодії його можна визначити як форму взаємодії людей, спрямовану на виконання певної суспільно значущої функції, як систему, де системоутворюючим компонентом виступає людина, сукупність людей, що вступають у взаємодію. Взаємодія забезпечується і виражається через: а) систему офіційних відносин, що регламентуються юридичними приписами; б) розподіл функцій (горизонтальна спеціалізація; в) субординацію посад (вертикальна спеціалізація, з об'ємом і мірою відповідальності в прийнятті рішень на різних рівнях); г) систему комунікацій – коштів і каналів передачі інформації, яка рухається зверху вниз (передача розпоряджень, вказівок, завдань), від низу до верху (звіти) і по горизонталі (консультації, обмін думками рівних за рангом) [33].

Зважаючи на різноманітність поглядів, можна виокремити два основних підходи до розуміння процесу взаємодії громадянського суспільства і влади, які дають можливість побачити систему взаємодії громадянського суспільства і влади як систему взаємозв'язків, які перебувають в діалектичній єдності у питаннях розвитку людського капіталу.

Вчені, які дотримуються першого підходу, вважають, що держава і громадянське суспільство базуються на суспільній основі та існують у рамках єдиного комунікаційного поля держави. У той же час вони протистоять одна одній, через те що існує визначена відособленість цих двох елементів суспільної системи, зумовлена розходженнями їхньої структури (ієрархічна і мережна) і циклічності дії, а також функціями. Однак за самою своєю природою і досвідом історичного розвитку ці елементи можуть здійснювати реалізацію основної суспільної функції – розвитку суспільства –

лише на основі взаємодії[211].

На думку інших (другий підхід), правове поле держави й правове поле громадянського суспільства не суперечать одне одному, а навпаки, завдяки синергетичним закономірностям інтегруються у цілісність – тому потребують більш-менш рівномірного розподілу влади як субстрату, що наповнює загально правовий простір соціального організму будь-якої країни [33].

На нашу думку, в умовах демократизації суспільства слід розвивати другий із названих підходів й чітко визначати стратегії взаємодії влади і громадськості та акцентувати увагу на необхідності підвищення рівня комунікативної компетентності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування; застосування таких форм і технологій комунікації, які дозволяють вести діалог з громадськістю і відображають пошук взаєморозуміння для досягнення консенсусу у питаннях розвитку людського капіталу.

Можемо зробити висновок, що роль комунікації в системі взаємодії громадянського суспільства і влади має дуалістичну природу: з одного боку вона створює та підтримує ефективний зворотний зв'язок із громадянами для моніторингу ситуації й оцінювання результатів своєї роботи; з другого боку, формує комунікативний вимір соціальної структури українського суспільства, таким чином виступаючи як інтегруючий компонент впливу на громадську думку. Завданнями комунікації в публічному управлінні є забезпечення підтримки суспільством дій влади, що досягається підвищенням рівня довіри громадян до державних інституцій; реалізація єдиної державної комунікативної політики шляхом створення системи впливу на громадську думку; формування та підтримка ефективного зворотного зв'язку із громадянами; налагодження співпраці із засобами масової інформації задля забезпечення інформування громадськості про здійснювану політику, створення й підтримки позитивного іміджу влади;

побудова міцних соціальних зв'язків на основі моделі демократичного врядування в Україні.

В умовах адміністративних реформ, суспільно-політичних трансформацій і становлення інститутів громадянського суспільства особливої ваги набувають технології узгодження інтересів і гармонізації взаємодії суб'єктів влади з різними групами громадськості. У межах вирішення цього важливого завдання особливої актуальності набуває використання методів, інструментів, прийомів та процедур паблік рілейшнз (PR). Особливо актуалізуються сьогодні дослідження щодо визначення ролі і перспективних напрямів застосування PR-технологій у діяльності органів державної влади (ОДВ) України щодо питань розвитку людського капіталу.

На нашу думку, ключовими функціями досліджених PR-технологій є: комунікативна, посередницька, інформаційна, інтегративна, експертна, управлінська (дослідницько-аналітична, прогностична, контрольна та ін.), експресивна, соціально-виховна функції, функції регулювання та організаційного забезпечення плюралізму суспільних інтересів.

Відповідно, назріла потреба у зміні ставлення до паблік рілейшнз, нині цю сферу діяльності ОДВ слід розглядати, як найбільш ефективну і перспективну модель комунікації. Тому саме комунікативний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу має забезпечити взаєморозуміння між ОДВ, політичними інститутами, бізнесовим лобі та інститутами громадянського суспільства заради підвищення ефективності їхнього функціонування у питаннях розвитку людського капіталу.

У сучасних умовах людський капітал став визначальним чинником зростання економіки, переходу її на інноваційний шлях розвитку. Якісний людський капітал сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню витрат на одиницю продукції і підйому ефективності виробництва. Все це диктує необхідність створення сприятливих умов для відтворення людського капіталу, зростання його якості і постійного зростання віддачі в підвищенні продуктивності праці. Важливою умовою, що забезпечує постійне

відтворення людського капіталу, є економічні відносини, що виникають з приводу прискорення цього процесу і отримання від нього більш високого корисного ефекту у вигляді накопиченого якості даного капіталу. У зв'язку з цим виникає потреба в опрацюванні комплексного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу.

За своїм призначенням комплексний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу має схожість з господарським механізмом, який являє собою сукупність правових норм, конкретних економічних і соціальних форм, способів і методів, які використовують при регулюванні економічного життя країни. До його складу можуть входити окремі механізми (або складові), які вбудовані в різні економічні та фінансові системи, наприклад, інституційний, внутрішньофірмовий і ринковий. Комплексний механізм державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу і господарський механізм схожі в їх структурних елементах-складових, наприклад, державне, внутрішньофірмове і ринкове. На наш погляд, комплексний механізм регулювання розвитку людського капіталу включає і домогосподарську складову, яка також є його структурним елементом.

В цілому, комплексний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу обумовлений матеріально-речовою і суспільною природою відтворення. Це пояснюється тим, що матеріально-речова сторона розвитку людського капіталу регулюється за допомогою системи економічних відносин, які опосередковують даний відтворювальний процес. Тому останні проявляються в конкретних формах, в якості яких виступають методи, інструменти регулювання розвитку людського капіталу.

Комплексний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу можна розглядати двояко:

- механізм дії як система рухів або подій, тобто об'єктивний початок механізму;
- механізм використання як пристрій, що визначає порядок будь-

якоговиду діяльності для досягнення цілей, тобто суб'єктивний початок механізму.

Об'єктивний і суб'єктивний початок комплексного механізму державного регулювання є методологічною передумовою для розкриття його сутності. Для цієї мети ми використовуємо відтворювальний підхід, який дає можливість наслідувати і матеріально-речовий зміст механізму регулювання розвитку людського капіталу і його загальну форму. За своєю природою механізм регулювання базується на організаційно-економічних відносинах, а елементи механізму – методи та інструменти, як форми прояву цих відносин. Сутність комплексного механізму державного регулювання економічних розвитку людського капіталу виражає систему соціально-економічних і організаційно-економічних відносин, що виникають в процесі руху людського капіталу з приводу його формування, розподілу та обміну, використання.

Розглянемо складові комплексного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу, в якості яких виступають домогосподарський, внутрішньофірмовий, інституційний та ринковий механізми регулювання.

Основними суб'єктами домогосподарського механізму регулювання розвитку людського капіталу є члени домогосподарства – члени сім'ї. В якості об'єктів домогосподарського механізму регулювання виступають економічні відносини формування людського капіталу, виражені через форму їх прояву – витрати (інвестиції) і економічні відносини використання людського капіталу, виражені у формі послуги людського капіталу, яка задовольняє потреби людей.

Методи механізму регулювання розвитку людського капіталу наступні: психологічні методи пов'язані з психологією людини, його поведінкою, ціннісними орієнтаціями, мотивами, устремліннями і т. д.; соціальні методи пов'язані з професією, соціальним статусом, посадою людини [374, с. 24].

Основними інструментами домогосподарського механізму регулювання розвитку людського капіталу виступають: доходи, витрати

сімейного бюджету, заощадження і т. д.

Функції домогосподарського механізму регулювання розвитку людського капіталу наступні:

1. Соціальна функція. Знання, професійно-кваліфікаційні здібності є основою соціальної захищеності, стійкості на ринку праці, економічного зростання, соціальної причетності та особистого розвитку. Передбачається прагнення людини зайняти положення, яке б відповідало його здібностям, досягти більш високого соціального статусу для того, щоб його цінували, з ним рахувалися і поважали.

2. Стимулююча функція. Виявляється в прагненні протягом усього свідомого життя людини поліпшити свій соціальний статус. Зацікавленість у розвитку своїх здібностей стимулює індивіда до додаткових інвестицій в освіту, здоров'я, тобто до підвищення рівня людського капіталу[371, с. 37].

Домогосподарський механізм регулювання розвитку людського капіталу в рамках відтворення людського капіталу являє собою сукупність біогенетичних, економічних методів та інструментів, спрямованих на поліпшення якості життя індивіда за допомогою задоволення його потреб.

Внутрішньофірмовий механізм, на думку автора, регулює розвиток людського капіталу, економічні відносини розподілу людського капіталу, економічні відносини обміну послуги людського капіталу та економічні відносини використання людського капіталу. Внутрішньофірмовий механізм регулювання являє собою сукупність адміністративних, організаційних, соціальних, економічних, психологічних методів та інструментів, спрямованих на розвиток людського капіталу всередині фірми або підприємства з метою підвищення конкурентоспроможності фірми, використання нової техніки і технології, зростання ефективності і продуктивності праці.

Суб'єктами внутрішньофірмового механізму регулювання є роботодавець, наймані працівники, профспілки. Як об'єкти регулювання внутрішньофірмового механізму розглядаються економічні відносини

формування людського капіталу, виражені через форми їх прояву, у вигляді витрат (внутрішньофірмові інвестиції), економічні відносини розподілу людського капіталу у формі поділу праці, кооперації праці, економічні відносини обміну послуги людського капіталу у формі ціни на послугу людського капіталу та економічні відносини використання людського капіталу у формі послуги людського капіталу.

Серед методів внутрішньофірмового механізму регулювання економічних відносин формування людського капіталу можна виділити наступні: адміністративний; організаційний; економічний; психологічний [383]. Інструменти внутрішньофірмового механізму регулювання розвитку людського капіталу: штатний розпис, посадова інструкція, кар'єрний ріст.

Основними функціями внутрішньофірмового механізму регулювання відносин на стадії формування людського капіталу є:

1. Плануюча функція, що забезпечує планування, підготовку кадрового складу і кваліфікації працівників за допомогою організації курсів [389, с. 29]. Ця функція дозволяє задовольнити потреби роботодавця в певному якісному рівні людського капіталу в короткостроковій і в довгостроковій перспективі, а також дозволяє найманим працівникам удосконалювати характеристики свого людського капіталу і тим самим бути постійно затребуваними на внутрішньому ринку праці.
2. Контролююча функція забезпечує дотримання адміністративних, організаційних, правових і законодавчих норм у процесі праці.

Регулювання економічних відносин розподілу людського капіталу також здійснюється внутрішньофірмовим механізмом.

Наступною складовою комплексного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу є інституційний механізм, який регулює економічні відносини формування, розподілу, обміну, використання.

Інституційний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу являє собою сукупність економічних, правових, соціальних методів та інструментів, за допомогою яких держава впливає на об'єкт регулювання,

а саме на економічні відносини формування, розподілу, обміну, використання в ході відтворювального руху людського капіталу.

Структура інституційного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу включає наступні елементи. Суб'єктами інституційного механізму державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу є органи державної влади та місцевого самоврядування. Об'єктами інституційного механізму регулювання є економічні відносини формування людського капіталу, виражені через форму їх прояву – витрати, економічні відносини розподілу людського капіталу у формі поділу праці, кооперації праці, економічні відносини обміну послуги людського капіталу, представлені ціною на послугу людського капіталу і економічні відносини використання людського капіталу у формі послуги людського капіталу, що задовольняє потреби.

Методи інституційного механізму регулювання розвитку людського капіталу такі: соціально-економічні, тобто надання фінансової підтримки в процесі становлення людського капіталу, виховання, забезпечення освіти, фінансування соціальної сфери [208, с. 224].

Основними інструментами інституційного механізму регулювання виступають: інвестиції, спрямовані на реалізацію конкретних програм, пов'язаних з накопиченням людського капіталу.

Функції інституційного механізму регулювання розвитку людського капіталу наступні:

1. Соціальна функція забезпечує організацію професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників, здійснення структури служби зайнятості.

2. Економічна функція забезпечує державне фінансування і розвиток сфер охорони здоров'я та освіти як пріоритетних напрямків формування людського капіталу, державні витрати на соціально-культурні заходи, національні проекти в галузі охорони здоров'я та освіти.

3. Стимулююча функція забезпечує різні системи мотивації праці і

його оплати з метою підвищення рівня знань і придбання найбільш дефіцитних професій, стимулювання занять фізичною культурою і спортом.

Основними методами інституційного механізму регулювання економічних відносин розподілу людського капіталу є організаційні методи регулювання, пов'язані з організацією навчальних програм і перепідготовки працівників [124, с. 126].

Основними інструментами інституційного механізму регулювання економічних відносин розподілу людського капіталу виступають нормативи з праці.

Функції інституційного механізму регулювання розвитку людського капіталу такі:

1. Стимулююча функція забезпечує мотивацію потенційних роботодавців для створення нових і додаткових робочих місць з метою підвищення безробіття, створення конкурентоспроможних робочих місць, що по-зволить здійснювати формування і розвиток людського капіталу.

2. Контролююча функція забезпечує дотримання правових і законодавчих норм.

Методи інституційного механізму регулювання розвитку людського капіталу можна виділити наступні:

- законодавчі, тобто законодавчо-нормативні акти, що стосуються встановлення мінімального рівня оплати праці, прийняті органами федеральної, регіональної, муніципальної державної влади;
- соціально-економічні, тобто розробка і реалізація програм соціального забезпечення, захист від безробіття.

Основним інструментом інституційного механізму регулювання розвитку людського капіталу є встановлення рівня оплати праці.

Основною функцією інституційного механізму регулювання розвитку людського капіталу є соціальна функція, яка забезпечує дію принципу соціальної справедливості за допомогою згладжування диференціації в оплаті праці [172, с. 154].

Ринковий механізм як складова комплексного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу регулює економічні відносини обміну послуги людського капіталу. За допомогою економічних відносин обміну послуги людського капіталу здійснюється взаємозв'язок економічних відносин формування і використання людського капіталу. Ринковий механізм регулювання економічних відносин обміну послуги людського капіталу в ході відтворення людського капіталу являє собою механізм саморегулювання на основі взаємодії попиту, пропозиції, ціни, конкуренції, який характеризується економічними, психологічними методами та інструментами.

Суб'єктами ринкового механізму регулювання розвитку людського капіталу є: держава, фірми і домашні господарства. В якості об'єкта регулювання ринкового механізму розглядаються економічні відносини обміну послуги людського капіталу, що проявляються у формі ціни.

Методи ринкового механізму регулювання економічних відносин обміну послуги людського капіталу наступні:

- економічні методи, пов'язані з ціноутворенням на основі попиту з боку роботодавця та пропозиції послуги людського капіталу зі сторони найманого працівника на ринку праці;

- психологічні методи впливають на поведінкові аспекти працівників і найманих працівників в ході ринкових відносин обміну.

В якості інструментів ринкового механізму регулювання економічних відносин виступають наступні: співвідношення попиту і пропозиції, рівень цін [178].

Функції ринкового механізму регулювання розвитку людського капіталу наступні:

1. Інформаційна функція забезпечує своєчасною інформацією всіх учасників ринку праці необхідною інформацією про дії суб'єктів, ринкової активності, співвідношенні попиту і пропозиції послуги праці, конкуренції на ринку праці, рівні цін і т. д.

2. Сполучна функція забезпечує встановлення взаємозв'язку між формуванням і використанням людського капіталу через відносини обміну, які є сполучною ланкою між даними стадіями.

3. Розподільча функція забезпечує розподіл і перерахування працівників за галузями, сферами, підприємствам, організаціям і установам.

4. Соціальна функція пов'язана з потребами. Послуга людського капіталу задовольняє особисті потреби домашніх господарств, виробничі потреби різних господарюючих суб'єктів, суспільні потреби держави.

Таким чином комплексний механізм регулювання розвитку людського капіталу являє собою складну структуру, що включає сукупність таких ланок, як: домогосподарський, внутрішньофірмовий, державний і ринковий механізми. Кожна складова механізму має свої функції і регулює відповідні відносини. При цьому не виключається спільне регулювання складовими комплексного механізму економічних відносин розвитку людського капіталу. Виділена основна мета комплексного механізму державного регулювання – забезпечення розвитку людського капіталу і підвищення його якості, що сприяють зростанню продуктивності праці.

Слід зазначити, що важливу роль у формуванні якісного людського капіталу країни відіграє держава. Держава бере участь у фінансуванні програм підготовки та перепідготовки кадрів, у професійному навчанні, перенавчанні носія людського капіталу. Тому від напрямів державної політики в галузі освіти, зайнятості залежить ефективність функціонування всієї системи освіти. Необхідно модернізувати системи охорони здоров'я, освіти, збільшити приплив інновацій в наукову сферу, розробити і реалізувати в країні інноваційні моделі розвитку людського капіталу, створити принципово нову систему професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників, яка задовольняла б суспільні потреби в більш кваліфікованих кадрах.

Отже, дослідивши концептуальні підходи до формування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу, можемо зазначити,

що відповідні механізми державного регулювання є штучними багатoelementними та багаторівневими способами реалізації завдань суб'єктів регулювання, спрямованих на розвиток людського капіталу за рахунок наявних методів, засобів, інструментів. Реалізація функцій держави у сфері розвитку людського капіталу передбачає виокремлення правового, організаційного, економічного та комунікативного механізмів. Враховуючи потреби формування, використання та розвитку людського капіталу, необхідно подальше дослідження суб'єктно-об'єктного складу системи управління, формулювання розширеного цільового бачення процесу розвитку на різних ієрархічних рівнях, дослідження чинників формування людського капіталу (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, професійне зростання та ін.), що буде зроблено у наступних розділах дослідження.

Висновки до розділу 1

1. Розгляд сутності, змісту та структури поняття «людський капітал» дозволяє зробити висновок, що він має прямий вплив на економічне зростання за рахунок продуктивності та інноваційності освічених людей, що призводить до створення нових продуктів. Людський капітал сприяє впровадженню технологій за рахунок поглинання ідей та імпорту обладнання. Вплив людського капіталу на зростання ВВП посилюється, коли наукомісткі галузі, що виробляють товари з доданою вартістю, набувають важливого значення в складі економіки, що сприяє сталому розвитку країни в цілому.

2. Серед 17 визначених Цілей сталого розвитку, до цілей, спрямованих на формування та розвиток людського капіталу, належать такі: ціль 3 – «Міцне здоров'я і благополуччя», ціль 4 – «Якісна освіта» та ціль 8 – «Гідна праця та економічне зростання». Дотичними до окресленої проблеми також є цілі, які передбачають підвищення базових стандартів життя, досягнення соціальної рівності та сприяння справедливому соціальному розвитку: ціль 1

– «Подолання бідності» і ціль 10 – «Скорочення нерівності».

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

4. Механізми державного регулювання є штучними багатоелементними та багаторівневими способами реалізації завдань суб'єктів управління, спрямованих на розвиток людського капіталу за рахунок наявних методів, засобів, інструментів. Реалізація функцій держави у сфері розвитку людського капіталу передбачає виокремлення правового, організаційного, економічного та комунікативного механізмів. Подальше бачення розвитку людського капіталу в Україні повинно спиратися на державну політику інвестиційного стимулювання сфер освіти, науки, охорони здоров'я, трудової мотивації, подолання безробіття, соціального захисту та формування відповідних секторальних стратегічних документів.

5. Комплексний механізм регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу являє собою складну структуру, що включає сукупність таких ланок, як: домогосподарський, внутрішньофірмовий, державний і ринковий механізми. Кожна складова комплексного механізму має свої функції і регулює пріоритетні економічні відносини. При цьому не виключається спільне регулюваннями складовими комплексного механізму економічних відносин відтворення людського капіталу. Виділена основна мета комплексного механізму державного регулювання економічних відносин відтворення людського капіталу – забезпечення розвитку людського

капіталу і підвищення його якості, що сприяють зростанню продуктивності праці, підвищують рівень життя населення та сприяють сталому розвитку країни.

РОЗДІЛ 2.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

2.1. Генезис методологічних підходів до теорії розвитку людського капіталу: державно управлінський аспект

На сучасному етапі суспільного та економічного розвитку все більший вплив на темпи трансформаційних процесів здійснює здатність держави та суспільства забезпечувати формування, ефективне використання та розвиток людського капіталу.

Поряд з цим, «дослідження змісту, структури, перспектив економічних явищ і процесів сьогодення повинно спиратися на теоретичний спадок, накопичений економічною наукою протягом її історичного розвитку. Це є важливою умовою розуміння теоретичних витоків та засад сучасних наукових поглядів, концепцій, напрямів. Застосування історичного методу дослідження є необхідною умовою з'ясування не тільки суто історії розвитку економічної думки, а і змісту, напрямів і перспектив еволюції певних теорій [243, с.9].

В цьому контексті дослідження системи наукового інструментарію представників класичної політичної економії, неокласичної й інституціональної теорії та визначення можливості його застосування в державному управлінні набувають великого значення.

Теоретико-методологічну базу для дослідження людського капіталу заклали класики політичної економії Г. Беккер, Т. Веблен, У. Гамільтон, Дж. Коммонс, У. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт, І. Фішер, Дж. Ходжсон, Т. Шульц та інші. Методологічному осмисленню категорії «людський капітал», структуруванню, періодизації та систематизації економічних ідей класичної політичної економії та інституціональної теорії, розвитку їх теоретичних

основ присвячено праці М. Довбенка, О. Носик, В. Сивоконя, Н. Статівки, Д.Мельничука та ін. Водночас питання розвитку концепцій економічних теорій й шкіл та їх застосування до сфери державного управління і формування людського капіталу є недостатньо дослідженими.

Тому вельми актуальним є дослідження еволюції наукових поглядів на категорію «людський капітал»; виявлення особливостей теоретичних підходів до визначення сутності людського капіталу і можливості їх застосування до сфери державного управління формуванням та розвитком людського капіталу.

Теорія людського капіталу виникла в руслі класичної економічної школи (табл. 2.1) [243, 24, 47, 156, 179, 302, 333, 552] і базується на «методологічному фундаменті», закладеному економістами-класиками XVIII-XIX ст.: У. Петті, А. Смітом, Д. Рікардо та ін.

Наукова цінність економічних розробок У. Петті з питання розкриття місця і ролі людини у виробництві багатства визначається тим, що «всі економічні й політичні процеси У. Петті розглядав з точки зору виробництва, розвитку продуктивних сил». У той же час У. Петті вважав, що певну частку податкових надходжень необхідно направити на «... заняття, які приносять розвагу і відпочинок для розуму і, практикуються помірно, піднімають кваліфікацію людей, і спонукають їх до занять, які самі по собі мають велике значення». Особливе місце в розвитку методології економічної науки зайняли розробки У. Петті щодо кількісної оцінки національного доходу, економічного потенціалу країни, в області кількісної та якісної характеристик демографічних процесів та народонаселення, а також оцінки їх впливу на національне багатство країни [138].

Учення А. Сміта про суспільний розподіл праці дозволило визначити роль праці як функції людини у виробництві багатства суспільства: «Багатство є продукт сукупної праці всіх – фермерів, ремісників, моряків, торговців, тобто представників різних видів праці і професій». Оскільки багатство суспільства створюється в процесі виробництва, то його обсяг

Таблиця 2.1

Еволюція наукових поглядів на категорію «людський капітал»

Представ- ник	Напрямок економічних досліджень
Класична економічна теорія XVIII століття	
У. Петті	У. Петті вперше застосував метод оцінки людського багатства за доходами, які забезпечує діяльність людини. Отже, за підходом У. Петті, людина як «жива діюча сила» є складовою багатства країни та продуктивною силою. [243, с 12]
А. Сміт	За А. Смітом, здібності людини є основним капіталом суспільства, а їх використання забезпечує отримання прибутку. А. Сміт підкреслював, що для осіб, праця яких потребує певної кваліфікації, «тривалий час і великі витрати, необхідні для їх навчання, ще більше підвищують ціну їх праці» [333, с. 40].
Д. Рікардо	Д. Рікардо у роботі «Початок політичної економії і податкового обкладання» розглядає загальний набір витрат на створення людського капіталу. Він підкреслював роль освіти у формуванні багатства нації: саме нестачею освіти у всіх прошарках населення він роз'яснює різний рівень розвитку країн. Д.Рікардо вважав, що як і усі інші речі, труд має свою природну і свою ринкову ціни [302, с. 449]
Неокласичний напрямок економічної думки XIX століття	
А. Маршалл	А. Маршалл вважав, що власне людина не є ринковим товаром. Виробництво багатства це лише засіб підтримки життя людини, задоволення її потреб і розвитку сил – фізичних, розумових, але сама людина – головний засіб виробництва цього багатства, і саме вона служить кінцевою метою цього багатства... [203, с. 246]. А. Маршалл висунув тезу про освіту як основу національного капіталовкладення.
Т. Шульц	Під людським капіталом Т.Шульц розумів суспільно значимі якості населення, які воно здобуває та нарощує за допомогою відповідних інвестицій. Він чітко розділив капітал на людський та матеріальний, вважаючи, що відмова розглядати людські ресурси як форму капіталу, як вироблені засоби виробництва, як результат інвестицій, сприяла збереженню класичного поняття праці, як можливості робити ручну роботу, потребує небагато знань і навичок, можливості, якою, відповідно до цього поняття, робочі наділені приблизно однаково [572, с. 56-59]
Г. Беккер	Г. Беккером розглянуто людський капітал як наявний запас знань, здібностей і мотивацій, що є в кожного. Він формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати витрати на навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи [24]. Г. Беккер поєднав соціальні та економічні мотиви розвитку людини, стверджуючи, що при вкладенні власних ресурсів у підготовку на навчання як учні, так і їхні батьки поведуться раціонально, враховуючи відповідні вигоди і витрати.
Л. Вальрас, Дж. Маккулох	Л. Вальрас, Дж. Маккулох відносять до капіталу саме людину з її природними якостями, і на основі їх праць виникли альтернативні теорії, згідно з якими до поняття людського капіталу включалися не лише знання і вміння людей, а й фізичні, психологічні, інтелектуальні і культурні якості [225]. Рівень освітньої підготовки, на думку прихильників цієї теорії, багато в чому залежить від природних здібностей людини (її «генетичного» фонду) і умов виховання в родині. При цьому освіта може виступати лише як посередник, який впливає на заробітки.

І. Фішер	І. Фішер - автор концепції «всеосяжного капіталу», відносить саму людину та її природжені властивості до капіталу. Теорія І.Фішера стала основою для подальшого розвитку концепції людського капіталу, що був обумовлений об'єктивними процесами розвитку суспільного виробництва та науково-технічного прогресу на заході у другій половині ХХ ст. «Людський капітал є міра втіленої в людині здатності приносити дохід. Людський капітал включає вроджені здібності і талант, а також освіту і набуту кваліфікацію» [419, с. 164]
Німецька історична школа	
Ф. Ліст	У науковій праці «Національна система політичної економії» Ф. Ліст відніс до капіталу, крім матеріального багатства й природні та набуті здібності людей. Великого значення він надавав результатам соціального розвитку народу, моральному духу нації. Ф. Ліст зазначав, що нація повинна продукувати духовні знання, бо вони виробляють продуктивні сили, тоді як інші блага – лише обмінні вартості. Звідси багатство нації значною мірою залежить від рівня розвитку «розумового капіталу», бо «сучасний стан народів є результатом нагромадженої маси різноманітних відкриттів, винаходів, покращень, удосконалень і зусиль усіх поколінь, які жили до нас» [179, с.190-191].
Школа традиційного(раннього) інституціоналізму	
Т.Веблен	Веблен виділяє інстинкти праці, майстерності, допитливості, батьківства, себелюбства та наслідування. Останній відіграє важливу роль у виникненні інститутів та їх закріпленні, а також у т. зв. «демонстративному споживанні». Основні його дослідження пов'язані з теорією суспільної еволюції. У своїй основній науковій праці «Теорія бездіяльного (дозвільного) класу: економічне дослідження еволюції інститутів» Т. Веблен дає визначення т.зв. бездіяльного класу, який займається почесною роботою: управлінням, військовою справою, сферою релігії, спортом та розвагами[47, с. 59].
Дж. Коммонс	У роботах Д. Коммонса був сформульований та обґрунтований примат права над економікою. Вчений був головним ідеологом теорії угод (трансакцій), або «теорії спільної діяльності людей та їх оцінок в угодах, через які контрагенти спонукають одне одного до єдності думок і дій»[486, с. 648- 657].
Сучасний (новий) інституціоналізм	
Р. Коуз	Р.Коуз у своїх наукових роботах 1940–1960-х років навів аргументовані докази, що без урахування витрат на здійснення трансакцій обміну неможливо пояснити роботу економічної системи та надати рекомендації щодо її регулювання. Саме через існування трансакційних витрат Р. Коуз пояснює виникнення ринкової інфраструктури як сукупності спеціалістів, що забезпечують процес обміну між прямими учасниками угоди з купівлі-продажу [156, с.9].
Д.Норт	Визначив, що саме ефективні інститути створюють умови для успішного і дійового розвитку економіки, а визначальною функцією, яку виконують інститути, є економія трансакційних витрат [552, с.17]. Інститути, як зазначає Д. Норт, – це певні «конструкції, що створені людською свідомістю» [552, с. 104]. Вони, задаючи певні стандартні обмеження, створюють можливості, на які розраховують члени суспільства. Д. Норт враховує витрати на пошук інформації та роботу з нею, очікування реакцій, які створюють додаткові витрати.

«залежить, по-перше, від частки населення, зайнятого продуктивною працею, і, по-друге, від рівня продуктивності праці». Розподіл праці розглядається як найважливіший фактор і умова підвищення продуктивності праці, збільшення суспільного багатства.

Особливої уваги заслуговує вчення А. Сміта про продуктивну і непродуктивну працю, яке є методологічною основою характеристики участі того чи іншого виду праці: 1) у виробництві та споживанні суспільного багатства як у вартісній його формі, так і в матеріально-речовинній, 2) в розкритті значущості матеріального виробництва та сфери послуг у створенні умов для розвитку суспільства, а відповідно і кожного його члена [138].

Представник школи А. Сміта – Д. Рікардо – продовжив розгляд проблеми відтворення людських здібностей. Він визначає вартість товарів не тим, яку кількість продукту можна купити на ринку, а «кількістю праці, втіленої в них», витратами на виробництво того чи іншого продукту. На його думку, причина зміни вартості товарів – це зміна в кількості праці, необхідної для їх виробництва. Говорячи про процес виробництва людських здібностей, він розглядає набір витрат щодо їх створення, а також визначає роль освіти у формуванні багатства країни [302, с.79].

Процес виробництва людських здібностей, на думку Д. Рікардо, нерозривно пов'язаний «зі споживанням життєвих благ і засобів». На думку Д. Рікардо, «природна ціна праці дорівнює максимальному рівню споживання працівника і його сім'ї» [302, с. 76].

Зазначимо, що оперуючи категорією «робоча сила», Д. Рікардо не включає в це поняття творчий потенціал людини.

Розвитком концепції А.Сміта, Д.Рікардо та інших представників класичної політекономії є теорія відтворення робочої сили К. Маркса. Поряд із класиками К. Маркс трактував людину як основний капітал, надаючи при цьому великого значення розвитку його знань, здібностей, досвіду. Однак вузькість і однобічність марксистського підходу полягає в тому, що він

розглядав роль людини суто в рамках класових виробничих відносин, особистість працівника, як таку не брав взагалі в розрахунок. К. Маркс трактував поняття «робоча сила», наголошуючи на тому, що це не сама людина, а сукупність його здібностей і умінь і стверджував, що робоча сила, що належить робітникові, є товар [201, с. 178].

Економічні школи кінця XIX - початку XX ст. досить широко в своїх працях аналізували природу людини, а також її здібності. Думка про те, що людину теж можна вважати капіталом, ставала все більш популярною. Зазначений підхід розвивається в рамках неокласичної економічної теорії і застосовується в дослідженні таких сфер суспільного відтворення, як освіта, охорона здоров'я, економіка сім'ї та інших видах діяльності. Перш за все, це неокласична теорія людського капіталу, яка сформувалася і розвивалася в працях А. Маршалла, М. Блауг, Г. Беккера, Б.Вейсброд, Дж. Мінцера, Р.Нельсона, Дж. Хекмана, Р. Лейард, Ф. Уелча, Б.Чізвік, Р. Лукаса, Е. Фелпса, Т. Шульца, Л. Вальраса, Г. Маклеода, С. Уолша, І. Фішера, С. Хюбнера і багатьох інших видатних економістів-теоретиків.

Існує наступна спільність у поглядах представників неокласичної школи: людина і його здібності, знання, навички розглядаються як капітал, здатний приносити дохід його носію, крім того, розвиток такого капіталу можливий лише за умови здійснення інвестицій в нього.

Дане твердження базується на наступному: по-перше, «мотиви, які спонукають людину накопичувати людський капітал у вигляді вкладів в освіту, подібні до тих, які визначають накопичення матеріального капіталу» [336, с. 207]; по-друге, «вартість виховання і освіти людини утворює реальні витрати» [336, с. 207]; по-третє, «праця освіченої людини більш продуктивна, отже, витрати на освіту збільшують національне багатство» [336, с. 208].

Як самостійний напрямок економічного дослідження «теорія людського капіталу» була сформована в 50-60-ті роки двадцятого століття завдяки роботам представникам «чикагської школи» Т. Шульца та Г.Беккера, Б. Вейсброта, Дж. Мінцера та інших. Термін «людський капітал» винайшов в

1960-х роках відомий американський економіст Т. Шульц, лауреат Нобелівської премії 1979р., щоби виразити вартість людського потенціалу. Т. Шульц показав, що людська здатність є однією із форм капіталу. Він доводив, що в людський капітал, як в любий капітал можна здійснювати інвестиції. Як зазначає вчений у статті «Investment in Human Capital», «відмова розглядати людські ресурси як форму капіталу, як вироблені засоби виробництва, як результат інвестицій, сприяла збереженню класичного поняття праці, як можливості робити ручну роботу, що потребує небагато знань і навичок, можливостей, якою відповідно до цього поняття робочі наділені приблизно однаково» [572, с. 3].

Обґрунтовуючи необхідність інвестування у людський капітал для отримання доданої вартості у майбутньому, Т. Шульц концентрує увагу на п'яти основних напрямках: 1) медичні установи та послуги, включаючи всі витрати, які впливають на тривалість життя, витривалість, силу та життєздатність людей; 2) навчання за місцем роботи; 3) формальна освіта на початковому, середньому та вищому рівнях; 4) програми навчання, зокрема, в сільському господарстві; 5) міграція людей і сімей, щоби пристосуватися до зміни робочих місць. Крім освіти, зауважує Т. Шульц, треба і витрати в цю діяльність відносити до людського капіталу [572, с. 9].

Сучасна теорія людського капіталу була сформульована в працях Геррі Беккера (1930 р.) і, перш за все, в його видатному дослідженні «Людський капітал» (1-е вид. в 1964 р., 2-е вид. – в 1975 р.), за яке в 1992 р. йому присуджено Нобелівську премію з економіки. Г. Беккер виділяє в людському капіталі індивідуума знання, виробничі навички та мотивацію. Збільшення вкладень у підготовку майбутніх фахівців і навчання кваліфікованих працівників, вважає він, можуть приносити в майбутньому не менше прибутку, ніж витрати на машинну техніку. Об'єднавши традиційні та альтернативні трактування і використавши економічний підхід, заснований на принципі раціональної поведінки індивідів, Г. Беккер визначив людський капітал як сукупність вроджених здібностей та набутих знань, навичок і

мотивацій, доцільне використання яких сприяє збільшенню доходу (на рівні індивіда, підприємства чи суспільства). Однак самі по собі знання, навички та здібності людським капіталом не є, вони стають їм тоді, коли починають приносити дохід. З цією позицією близько сходяться погляди Т. Шульца, Е. Долана, Дж. Ліндсея та ін. [316, с. 5].

Предметом економічної науки в рамках історичного напрямку стало вивчення історії розвитку національної господарської системи та економічної політики держави. Засновником нової теоретичної системи політичної економії, як відомо, став видатний німецький економіст Фрідріх Ліст (1789–1846 рр.), що у своїй праці «Національна система політичної економії» (1841 р.) [179] виклав нові дослідницькі підходи. Він був чи не найпершим, хто включив у предметне поле політичної економії початку ХІХ ст. політико-правові, соціокультурні неекономічні інституційні фактори економічного розвитку. Центральним елементом його теоретичної системи є вчення про продуктивні сили національної економіки. Та поряд з такими традиційними матеріальними елементами, як засоби виробництва, Ф. Ліст включив і численні нематеріальні чинники, такі як «людський капітал» (наукові відкриття, знання, освіту, винаходи, досягнення культури), етику, мораль, суспільні інституції (родину – моногамію, релігію – християнство, а також уряд, право, пресу, поліцію та ін.). Цей новаторський та оригінальний, для тогочасної економічної науки отримав подальший розвиток у послідовників Ф. Ліста в різних варіаціях історичної школи, і, звісно ж, найбільш повно – в інституціональній теорії ХХ ст. [188, с. 190].

Наприкінці ХІХ століття з неокласичного напрямку і німецької історичної школи виділилася школа інституціоналізму. На сьогодні, єдиної інституціональної економічної теорії поки що не існує, але поширеною є класифікація «інституціоналізмів» на ранній (традиційний) інституціоналізм і сучасний (новий) інституціоналізм, що представлений двома основними течіями: неоінституціоналізмом та новою інституціональною економічною теорією.

Поява традиційного інституціоналізму пов'язана з роботами Т.Веблена, Дж.Р. Коммонса, У.К. Мітчелла і Дж.К. Гелбрейта. Розглядаючи шляхи формування і та еволюції різних суспільних інститутів, Т.Веблен, перш за все, формулює своєрідну модель людини, яка принципово відрізняється від моделі «економічної людини», що переважала в економічній науці того часу. В основі поведінки людей, на думку Т.Веблена, лежать деякі природжені інстинкти. Він виділяє кілька основних інстинктів: батьківський, тобто інстинкт збереження роду і самозбереження, інстинкт майстерності, що є «схильністю або нахилом до ефективних дій», інстинкт порожньої цікавості, інстинкт заздрісного порівняння, інстинкт суперництва [131, с. 317].

Починаючи з Т. Веблена [47], одним з визначальних елементів інституціоналізму став еволюційний підхід до аналізу економіки. Дж. Ходжсон виділяє 5 методологічних положень інституціоналізму, сформульованих ще У. Гамільтоном [514] в 1919р.:

- 1) еволюційний характер економіки;
- 2) практична спрямованість теорії без зведення її до рекомендацій економічної політики;
- 3) головне завдання економіста – вивчення інститутів;
- 4) міждисциплінарний підхід;
- 5) відмова від теорії «людина – максимізатор корисності», як нереальної і помилкової концепції.

Дж. Ходжсон ключовим для віднесення до школи інституціоналізму визначає явище «інституціоналізованого індивіда» [426].

На думку вченого, дана інституціоналізованість має прояв у впливі інститутів на формування особистості і навіть його потреб. Разом з тим, нова інституціональна економічна теорія найчастіше аналізує інститути як наслідки рішень раціональних, максимізує агентів, тому можна сказати про взаємовплив індивідів та інститутів одне на одного.

Неоінституціональна теорія пропонує більш реалістичний опис процесу прийняття рішень індивідами. Так, неокласична модель зображує

людину як істоту гіперраціональну, що володіє економічною інформацією про ціни і ринках в повному обсязі, і як комп'ютер, що приймає єдино правильне рішення, зваживши всі наявні альтернативи, що далеко від реальності. У сучасний час, неоінституціональна теорія «поєднує різноманітні погляди, ідеї, положення про процес формування, використання знань, навичок, здібностей людини як джерела майбутніх доходів і привласнення економічних благ» [93, с. 179].

Представники неоінституціоналізму – Р.Коуз, Р. Познер, С. Пейович – визнають існування норм, законів, але як зовнішніх для неокласичної теорії факторів.

Представниками нової інституціональної теорії приділено більше уваги не перегляду сутнісних характеристик людського капіталу, а аналізу ефективності різних шляхів розвитку людського капіталу, інституціональних альтернатив і впливовості правил на поведінку економічних агентів. Знаходячись у межах інституційної традиції, «нові інституціоналісти» висувають принцип провідної ролі соціально-економічних інститутів. Як підкреслює Д. Норт, «інститути – це «правила гри» в суспільстві, або, говорячи більш формально, створені людиною обмежувальні рамки, які організовують взаємостунки між людьми. Отже, вони задають структуру спонукальних мотивів людської взаємодії – будь то в політиці, соціальній сфері або економіці» [131, с. 598].

На думку ряду авторів [552; 426; 49], нова інституціональна економічна теорія створює методологічні передумови та надає певні інструменти дослідження процесу розвитку людського капіталу. Методологія нової інституціональної економічної теорії базується на з'ясуванні видів і характеру інститутів за допомогою інтересів і поведінки індивідів, які використовують їх для координації своєї діяльності. Індивід стає відправною точкою в аналізі інститутів людського капіталу. В свою чергу, особливості теорії вибору залежать від використання концепції раціональності (повної чи обмеженої).

Важливо підкреслити, що представники інституціоналізму не пропонували новий підхід до визначення категорії «людський капітал». Вони наголошували на необхідності використання досягнень суспільних наук (соціології, психології, антропології та права), доповнили «жорстке ядро» неокласичної теорії поняттями колективних дій інститутів, економіки очікувань, неповноти інформації тощо; по-новому підійшли до визначення завдань економічної науки.

Так, наприклад, засновник соціально-психологічного напрямку Т. Веблен вважав, що завданням економістів є вивчення норм, звичаїв і звичок, а також їх еволюції для інтерпретації рішень, які приймають економічні агенти за будь-яких обставин. Засновник соціально-правового напрямку інституціоналізму Дж. Коммонс зосереджувався на аналізі правових основ функціонування економічної системи.

Але, незважаючи на існуючі різні підходи, підґрунтям для об'єднання вищерозглянутих теорій та шкіл в єдиний інституціональний напрям є подібність методології, для якої характерні акцент на змінах, принципі поєднання економічного і гуманістичного підходів до визначення досліджуваного поняття, динамізмі суспільних (економічних, політичних, соціальних, культурних) структур і суспільства в цілому та використання схожого категоріального апарату з особливою опорою на «соціальні інститути».

Узагальнюючи вищевикладене, варто зауважити, що, праці представників класичної політичної економії, неокласичної та інституціональної теорій виступають теоретичним підґрунтям для більш глибокого розуміння і дають змогу визначити головні методологічні особливості теорії людського капіталу:

- використання міждисциплінарного підходу до розгляду процесів формування і розвитку людського капіталу із залученням даних психології, філософії, політології, соціології тощо;
- дотримання принципів методологічного холізму (цілісності),

історизму (виявлення основних тенденцій суспільної еволюції, рушійних сил і чинників розвитку); інституційного детермінізму (ступінь розвитку інститутів розглядається одночасно як детермінанта розвитку та його стабілізуючий чинник);

- акцентування уваги на визначальній ролі держави в процесі трансформації інститутів розвитку людського капіталу, назміні, рухомості окремих складових людського капіталу; усвідомлення необхідності цілеспрямованого інвестування в людину та вивчення проблем державного управління формуванням і розвитком людського капіталу;

- розуміння суспільства як органічної цілісності, що складається з окремих груп та інститутів, кожний з яких відіграє свою функціональну роль; посилення у методах дослідження «людиновимірності», увага до реальної, а не «економічної людини»; відмова від розуміння ринку як нейтрального й універсального механізму розподілу ресурсів, вимога соціального контролю за соціальною інфраструктурою;

- поєднання економічного і гуманістичного підходів до визначення досліджуваного поняття.

Розглянемо основні моделі (концепції) та особливості застосування основних принципів кожної з них до формування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

В цілому, науковці виокремлюють кілька основних концепцій державного управління [3, 153, 159, 425]: Old Public Management; New Public Management (NPM); Good Governance (зокрема Networked Government).

Old Public Management - класична бюрократична форма організації, щозаснована на жорстких принципах бюрократичної ієрархії в державному управлінні, професіоналізації службової діяльності, політичній нейтральності службовців, розподілі управлінської праці відповідно до закріплених функцій, службовій субординації, чіткій регламентації управлінського процесу, службовій дисципліні, стабільності соціального статусу і визначеності умов кар'єрного просування. Зазначені основні характеристики

можуть розглядатись як незамінні для забезпечення ефективності та дієвості державного регулювання розвитку людського капіталу. Поряд з цим, процеси глобалізації приводять до “переформатування” структури сучасного світу, а в результаті цього - до коригування національних систем державного управління і вимагають від цих систем гнучкості, що не може бути забезпечено в сукупності з сильною централізацією. Тому очевидно, що основна проблема застосування даної концепції для системи державного регулювання розвитку людського капіталу - нечутливість до соціально-економічних реалій постіндустріального суспільства: появи наднаціональних інститутів і розвитку громадянського суспільства.

Новий публічний менеджмент (NPM) ґрунтується на двох ключових елементах – менеджеризації та маркетингації. Поширення ідей NPM сприяло «перепрограмуванню» західної системи державного управління, руйнуванню «закостенілих» бюрократичних структур, перетворенню їх у більш чутливі до економічної кон'юнктури й запитам суспільства, прозорі для громадського контролю, підзвітні політичному керівництву і в цьому сенсі більш ефективні [159].

Таким чином, впровадження концепції NPM до державного регулювання розвитку людського капіталу передбачає використання у роботі органів державної влади методів та інструментів бізнес-структур (аутсорсинг, бюджетування, орієнтація на клієнтів), поліпшення ефективності й результативності процесів надання державних послуг, послаблення ролі держави.

Так, наприклад, діяльність органів державного управління у сферах освіти та охорони здоров'я обмежується, переважно, розробкою загальної національної освітньої стратегії, стратегії в сфері охорони здоров'я і її основних пріоритетів. Велику кількість важливих функцій регулювання мають виконувати незалежні громадські організації. При цьому держава повинна здійснювати наглядову і контролюючу функції як зацікавлена особа в якісних змінах в названих сферах. Однак, модель NPM має такі недоліки, як

другорядність вирішення соціальних проблем і, як наслідок, підвищення рівня соціальної нерівності; акцент на ринкові сили і універсальність методів управління замість обліку інституціонального контексту кожної країни; зниження ролі держави і державних службовців в суспільних відносинах. Зазначені недоліки призвели в ряді випадків до негативних наслідків, у тому числі до неналежного надання послуг системою державного управління у сферах, тісно пов'язаних із задоволенням загальнонаціональних інтересів або створенням суспільних благ, серед яких охорона здоров'я, освіта, наука, культура, захист уразливих верств населення.

Недоліки менеджеріального підходу до державного управління спровокували появу нової управлінської концепції, яка отримала назву «Good Governance» (належне (гідне, добре) врядування), яка виходить за межі менеджеріального контексту, де суспільству відводилася роль споживача державних послуг, але ніяк не співвиробника [159].

Свою узагальнюючу інтерпретацію концепції Good Governance представили французькі вчені П'єр Мюллер та Ів Сюрель у 2000 р.: «Governance – це система управління (у широкому сенсі цього поняття), в межах якої послідовний процес формування та реалізації публічної політики (визначення суспільних проблем, можливих шляхів їх вирішення і форм практичної реалізації наміченого) більше не є результатом діяльності відносно однорідної та централізованої політико-адміністративної еліти (яка в цьому разі втрачає монополію на визначення когнітивних і нормативних рамок (матриць) публічної політики), а відбувається за рахунок створення мультирівневого й мульти суб'єктного координаційного механізму, результат роботи якого, завжди неочевидний, залежить від здатності суспільних акторів визначити спільну точку зору, мобілізувати компетенції різної природи й реалізувати дієві способи розподілу відповідальності й легітимізації прийнятих рішень [153].

Державне регулювання розвитку людського капіталу на засадах Good

Governance передбачає впровадження і використання державно-приватного партнерства і взаємної відповідальності, за допомогою яких різні зацікавлені сторони, що представляють державний сектор і громадянське суспільство, співпрацюють на всіх рівнях державного управління в процесі формування та розвитку людського капіталу з метою задоволення загальнонаціональних інтересів, забезпечення процесів суспільного розвитку.

У кінці XX століття набула популярності концепція Networked Government («мережевого уряду»). До основних характеристик мережевого уряду відносяться здатність приймати інноваційні рішення та швидко встановлювати нові контакти, здійснювати селективний відбір учасників мережі; здатність до стратегічного мислення та гнучкість. Публічно-приватна мережа формується для забезпечення ефективності управління. Її особливістю є те, що вона, по-перше, формується, як правило, на договірній основі з приватними та некомерційними організаціями. По-друге, уряд завжди виступає ініціатором створення мережі. По-третє, уряд може бути обмеженим у фінансових можливостях, але повинен мати достатній вплив, щоб координувати та узгоджувати дії учасників мережі, повинен надавати послуги та сприяти створенню належних умов для виконання іншими суб'єктами завдань, відповідно до цілей публічної політики [425].

Концептуальний підхід до формування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу, заснований на концепції Network Government, передбачає перехід від вертикальних ієрархічних схем управління до горизонтальних, постійну і тісну взаємодію держави з недержавним сектором, збалансованість сфер компетенцій між органами державного і місцевого управління, професійними і громадськими організаціями, мережеве управління розвитком людського капіталу. Для цього важливо визначити механізми управління мережевими структурами, здійснити розробку управлінського інструментарію, створити умови для ефективних комунікацій між державними і недержавними суб'єктами, діяльність яких спрямована на формування і розвиток людського капіталу.

Незважаючи на те, що концепції NPM і Governance активно впроваджуються в систему державного управління багатьох країн, світовий досвід реформування державного управління продемонстрував неспроможність ідеї повної відмови від бюрократичної моделі державного управління. Саме бюрократія є гарантом дотримання громадського інтересу і обмежує домінування вузько групових інтересів бізнесу в процесі налагодження взаємодії з державою, не заперечуючи ієрархії.

На думку автора, процес формування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні має передбачати системне поєднання кращих характеристик концепцій бюрократичної моделі (класичного державного управління), нового державного менеджменту, “належного врядування” (зокрема, мережевого державного управління) та ґрунтуватись таких основних принципах, як: пріоритет загальнонаціональних цілей, спрямованих на розвиток людського капіталу; орієнтація діяльності органів державної влади на досягнення суспільно значущих результатів; громадський контроль за діяльністю органів публічного управління та їх посадових осіб; децентралізація; гнучкість; інноваційність; публічність; прозорість; координація дій різних рівнів влади; відповідність процесів прийняття управлінських рішень стратегічним цілям, орієнтованим на досягнення результатів; дотримання балансу інтересів всіх зацікавлених сторін, що представляють державний сектор і громадянське суспільство.

Наука «публічного управління та адміністрування» має зосереджуватися на теоретико-методологічних аспектах дослідження формування політики розвитку людського капіталу та методів його наращування. Однією з причин, що пояснює низьке зростання продуктивності праці, на думку деяких науковців, є низький темп інвестування в людський капітал, інша причина – неможливість знайти правильні шляхи вкладень у людський капітал [541].

Вимірювання людського капіталу за допомогою кількісної змінної, доводить: більший людський капітал передбачає збільшення загального

зростання продуктивності шляхом наслідування. Показник людського капіталу також призводить до зростання, але лише шляхом наслідування, оскільки це пов'язано з більшою здатністю поглинати знання з-за кордону. Щоб зростати за допомогою інновацій, потрібен інший тип формування людського капіталу, який вимірюється показником пізнавальних навичок [462].

В дослідженні [467] результати говорять про те, що якісні заходи формування людського капіталу є більш ефективними для інновацій. З політичної точки зору, орієнтація на кількість освітніх політик недостатня для зростання економіки, заснованої на знаннях, а якість освітньої системи є найважливішою змінною для зростання [462].

Складність ролі людського капіталу у стимулюванні інновацій передбачає, що система інновацій повинна охоплювати різні рівні аналізу людського капіталу.

На рис. 2.1 показано взаємозв'язок між людським капіталом та інноваціями на різних етапах накопичення людського капіталу.

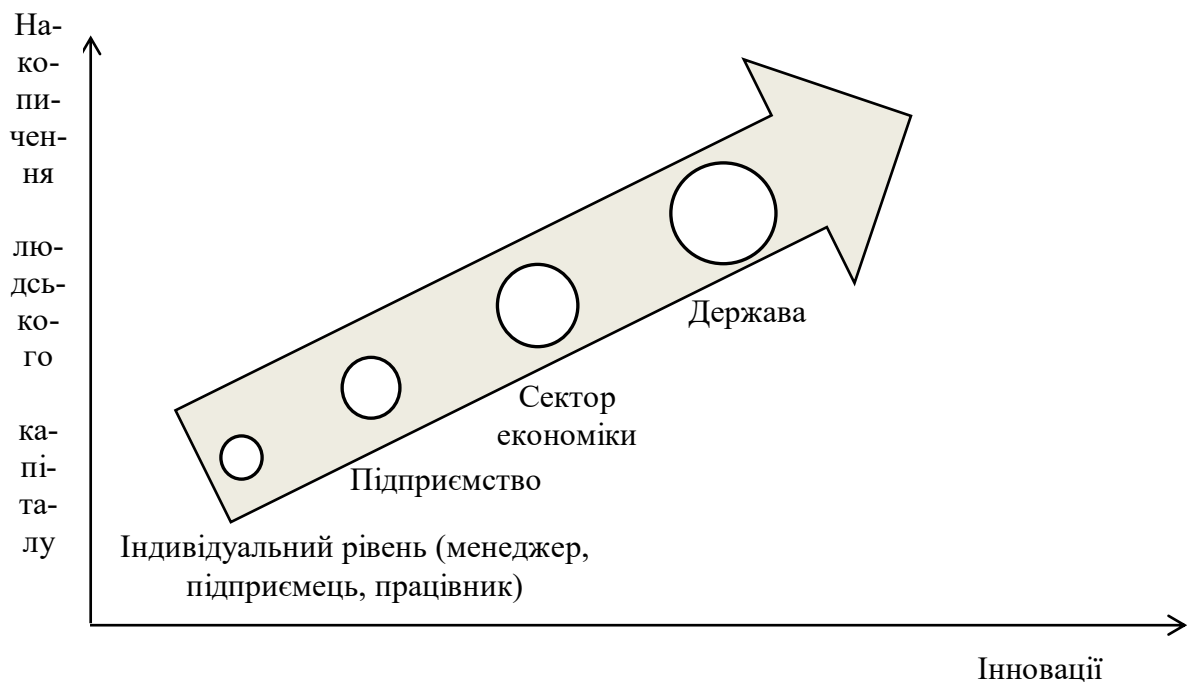


Рис. 2.1. Етапи накопичення людського капіталу та інновацій [534]

Отже, незважаючи на те, що людський капітал в основному генерується на індивідуальному рівні, його важливість як критичного ресурсу походить від колективного накопичення індивідуального людського капіталу на рівні працівника, підприємства, сектору економіки та країни [534], що без сумніву повинно враховуватися у основних підходах до державного управління у зазначеній сфері.

Важливо зазначити, що формування ефективної системи державного регулювання розвитку людського капіталу можливо за умови використання наукових підходів, які відповідають обраній концепції управління.

Підходи в управлінні – це принципи, стилі, методи, форми і засоби управління, що склалися в основі практики, наукових знань, рівня розвитку системи управління і історичних умов, що використовуються в управлінні з певною ідеологією та наслідками. В теорії управління виділяють низку основних підходів до управління системами, серед яких: структурний, маркетинговий, функціональний, відтворювальний, нормативний, комплексний, інтеграційний, динамічний, процесний, оптимізаційний, директивний, поведінковий, ситуаційний та інші [176; 414].

Розглядаючи державне управління формуванням і розвитком людського капіталу слід визначити переваги одночасного використання системного, комплексного, ситуаційного, процесного та маркетингового підходів до формування системи управління (табл. 2.2).

Використання тільки одного з підходів не дає очікуваного результату, тому з метою підвищення ефективності їх інтеграції в практичну діяльність системи органів державного управління слід синтезувати положення названих підходів.

Кожен з цих підходів відрізняється власним набором структурних елементів, гармонійне поєднання яких дозволяє поліпшити якість розробки та реалізації заходів державного управління, головною метою яких є формування комплексного механізму інноваційного впливу на якість людського капіталу.

Наукові підходи до державного управління
розвитком людського капіталу

Назва підходу	Основні переваги
Системний	Розглядає всі елементи системи державного управління розвитком людського капіталу у цілісності та взаємозв'язку; спрямовується на слабо структуровані проблеми, пошук оптимального варіанта їх вирішення, виявлення закономірностей з метою вироблення управлінських рішень, спрямованих на досягнення поставленої мети. Дає можливість здійснення детального структурного і факторного аналізу, що дозволяє виявляти проблемні міжсистемні взаємозв'язки, взаємообумовлену поведінку елементів; передбачає визначення критеріїв ефективності управління й підпорядкування встановлених критеріїв стратегічним цілям щодо розвитку людського капіталу.
Комплексний	В рамках підходу державне управління розвитком людського капіталу розглядається як підсистема державного управління соціально-економічним розвитком країни з комплексним використанням усіх видів інформації. Передбачає безперервний цикл державного управління щодо забезпечення поліпшення якості людського капіталу; дослідження всієї сукупності параметрів і показників функціонування системи державного управління з досліджуваної проблематики в динаміці, що вимагає дослідження внутрішньо-організаційних процесів адаптації, саморегулювання, самоорганізації, прогнозування і планування, координації, ухвалення рішень тощо; всебічне вивчення не тільки окремих властивостей взаємодіючих і взаємопов'язаних компонентів системи, її внутрішнього і зовнішнього середовища, але і нових синергетичних властивостей, що генеруються при протіканні окремих процесів та володіють новими якостями.
Ситуаційний	Забезпечує можливість об'єднання конкретних прийомів і концепцій з певними конкретними ситуаціями для найбільш ефективного досягнення стратегічних цілей державного управління формуванням і розвитком людського капіталу; забезпечує високий рівень адаптивності державного управління і розвитку органів державного управління до змін; враховує непередбачені обставини. Підвищує ступінь адекватності інструментарію, що використовується в системі державного управління з метою формування людського капіталу, реальним умовам внутрішнього й зовнішнього середовища.

Продовження табл. 2.2

Процесний	Дозволяє чітко формалізувати процес державного управління формуванням і розвитком людського капіталу й сформувати відповідну послідовність окремих етапів, процедур і планових розрахунків. Передбачає моделювання і оптимізацію бізнес-процесів, які описують взаємодію різних функцій управління, орієнтацію на загальний результат процесу; координацію дій різних функціональних підрозділів органів державного управління у межах процесу; прозорість та усунення бар'єрів між підрозділами; підвищення ефективності та результативності діяльності органів державного управління; виявлення можливостей для цілеспрямованого поліпшення процесів. В рамках підходу державне управління формуванням і розвитком людського капіталу досліджується як єдиний процес: сукупність адміністративного, організаційного, економічного та інших механізмів державного управління.
Маркетинговий	За рахунок використання комплексу маркетингових інструментів в управлінні спроможний забезпечити поєднання інтересів держави (зокрема, щодо створення і накопичення нематеріальних ресурсів продуктивної діяльності людини — знань, навичок, здоров'я, мотивації, мобільності тощо) і всіх зацікавлених сторін, а також пристосування до змін динамічного середовища. Завдяки ціннісно- і соціально орієнтованим принципам маркетингу покликаний докорінно змінити реакцію суб'єктів господарювання на потреби людини і суспільства, забезпечити гармонізацію суспільних відносин, створити передумови для досягнення стратегічних цілей щодо розвитку людського капіталу.

Джерело: розроблено автором на основі [176; 414].

Узагальнюючи вищевикладене, можна стверджувати, що державне регулювання є стратегічним засобом та сукупністю цілеспрямованих заходів, що реалізуються завдяки взаємодії уповноважених органів державної влади у підконтрольних секторах з метою своєчасної та комплексної зміни суспільних відносин за рахунок прямих та опосередкованих методів впливу. Впровадження системи державного регулювання спрямовано на розвиток людського капіталу, який у своїй основі має складну структуру нематеріального характеру, що передбачає власне формування та накопичення задля подальшого використання у створенні економічної цінності.

Дослідження особливостей державного регулювання розвитку людського капіталу та управління ним дає можливість зробити наступні висновки.

Державне регулювання розвитку людського капіталу є поєднаною множиною формування стратегічних цілей та здійснення різно секторальних заходів державного впливу, які реалізують суб'єкти державної влади з метою модернізації та переформатування суспільних відносин у сфері створення, накопичення та використання людського капіталу, як основи економічного зростання держави за рахунок використання адміністративних, правових, організаційних та економічних механізмів державного управління. Зазначений процес реалізації державної політики проектується на державний, регіональний та місцевий рівень і передбачає гармонізацію окремих секторальних цілей, ресурсів та обґрунтування шляхів подальшого розвитку людського капіталу.

В державному управлінні розвитком людського капіталу слід застосовувати концептуальний підхід, що являє собою поєднання системного, комплексного, ситуаційного, процесного та маркетингового підходів. Саме такий підхід до державного управління може стати основою, здатною забезпечити задоволення як індивідуальних вимог споживачів державних послуг, сталість розвитку системи державного управління, так і розвиток людського капіталу, регіону, країни й суспільства в цілому.

Конкретизація зазначеного концептуального підходу потребує науково обґрунтованої методології державного управління формуванням та розвитком людського капіталу й розроблення універсальної моделі, спроможної забезпечити координацію взаємозв'язків між керуючою та керованою підсистемами, цілями управління та можливостями їх досягнення, управлінським та зворотнім інформаційним зв'язком між суб'єктами та об'єктами управління.

Таким чином, на основі проведеного аналізу можна стверджувати, що еволюція категорії «людський капітал» пов'язана з розвитком методології

економічної теорії та впливом світогляду тих чи інших економістів. Поняття людського капіталу – інтегральне соціальне і економічне явище. Ефективна модель сучасної економіки, формуючись на базі приватної власності та розвитку ринкових відносин, повинна органічно поєднати державу та інші соціальні інститути при регулюванні процесів формування людського капіталу, узгоджуючи при цьому інтереси всіх суб'єктів господарювання. Фундаментальним аксіоматичним постулатом цього процесу повинна стати ідея про органічну єдність та взаємозалежність природної, соціальної та економічної систем.

Теоретико-методологічні засади дослідження державного регулювання формування та розвитку людського капіталу мають бути побудовані на широкому міждисциплінарному підході, що враховує об'єктивні закономірності та досягнення теорії державного управління, філософії, психології, політології, економіки, соціології та інших наук про суспільство та людину, що вивчають об'єктивні закономірності розвитку природи, суспільства, держави, людини. Окреме місце серед названих галузей науки, на думку автора, посідають державне управління, економіка, які дають змогу узагальнити, проаналізувати, розрахувати ефективність державного управління та соціологія, що спрямована на досягнення відповідності механізмів державного управління об'єктивно існуючим суспільним відносинам.

2.2. Методологія оцінювання результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу

Історичний вектор суспільних трансформацій націлений у напрямі зростання соціальних потреб, посилення інноваційності господарювання, екологічно безпечного та енергоощадного виробництва, наукоємних технологій, високих вимог до трудових ресурсів. Зазначені тенденції привертають увагу дослідників до розгляду проблематики людського

капіталу, його природи, джерел формування, відтворення, раціонального використання, механізмів державного управління у сферах, пов'язаних із розвитком людського капіталу. Серед значної кількості методологічних підходів щодо розрахунку людського капіталу можливо виділити концепцію визначення на основі світових рейтингів, в основі яких лежать певні показники, що демонструють розвиток освітньої сфери, охорони здоров'я, стан навколишнього середовища та інші чинники, які безпосередньо вказують на розвиненість сфер формування людського розвитку. Подальша еволюція концепцій щодо вимірювання людського капіталу передбачає дослідження необхідних складників, які впливають на рівень людського капіталу та розроблення адекватних показників, що характеризують аспекти економічних та неекономічних вигод.

Питання щодо підходів до оцінювання людського капіталу досліджували у своїх працях М.Вебер, А. Гальчинський, М. Крістіан, С. Курганський, Х. Макдональд, Т.Поспелова, та інші. Незважаючи на теоретичні обґрунтування, присутні у працях зарубіжних фахівців, результати прикладних досліджень експертів міжнародних організацій, а також напрацювання вітчизняних дослідників щодо питань формування і розвитку людського капіталу, недостатньо вивченими все ще залишаються питання обґрунтування структурних компонентів та факторів людського розвитку. Зазначена проблематика також вимагає наукового пошуку дієвої методології та дослідження підходів до вимірювання рівня розвитку людського капіталу та складових його формування.

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

Розвиток економічних систем інноваційного спрямування спирається на використання людського капіталу. За матеріалами Організації

економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) людський капітал розуміється як сукупність знань, кваліфікації, навичок та інших якостей людини, які грають важливу роль для господарської діяльності [549].

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

З точки зору джерел, що формують рівень людського капіталу є інвестування в освіту, систему охорони здоров'я та, у пов'язану із забезпеченням останніх, інфраструктуру. Для використання переваг новітніх технологій та пом'якшення виникаючих проблем, країни вимушені беззаперечно інвестувати у власних громадян, забезпечуючи капітальні вкладення у сферу освіти й охорони здоров'я, які є наріжним каменем людського капіталу [618].

Інвестиції в людський капітал передбачають витрати, пов'язані із розвитком індивіда, спрямовані на удосконалення всебічного розвитку особистості, формуванню професійних компетенцій, продуктивних умінь, що дозволяє отримувати результати як суспільству, так і людині у вигляді доходів. Інвестування в людський капітал включає освітній складник (витрати на всі види освітньої діяльності); заходи щодо охорони здоров'я (витрати на профілактику захворювань, медичне обслуговування, поліпшення умов проживання); витрати, пов'язані з мобільністю (міграційні процеси з причин низької продуктивності. Інвестиції у сферу охорони здоров'я та освіти мають найбільший вплив на людський капітал. Причому, за рахунок загальної та спеціальної освіти збільшуються обсяг і якість людського капіталу, а вища освіта впливає на темпи економічного зростання [259, с. 14].

Спираючись на теоретичні підходи до формування людського капіталу, розробленого фахівцями Організації Об'єднаних Націй, головними компонентами визначено інвестиційний складник; характеристики індивідууму, які забезпечують людський капітал та блага (табл. 2.3). Зазначена концепція лежить в основі сучасних світових рейтингів, які відображають стан та рівень людського розвитку.

Таблиця 2.3

Компоненти та схеми формування людського капіталу
згідно з визначенням ОЕСР [259, с. 15; 512, с. 10].

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

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

Індекс людського капіталу – Human Capital Index (HCI) розроблено фахівцями Всесвітнього банку та оприлюднено у 2018 р. з метою активізації політичних кроків щодо покращення показників, які впливають на формування людського капіталу. Індекс вимірює людський капітал наступного покоління, який визначається як обсяг людського капіталу, що

може накопичити народжена сьогодні дитина, враховуючи ризики, пов'язані з неналежною якістю охорони здоров'я та освіти в країні проживання. НСІ включає три складники: виживання; очікувана тривалість навчання в школі, скоригована на результати навчання, та стан здоров'я.

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

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

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

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

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

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

3. Можливості розвитку людини – рівень особистих і громадянських свобод, забезпечення прав і можливостей людини приймати рішення і

реалізовувати свій потенціал [579].

Розроблений Програмою розвитку Організації Об'єднаних Націй (ПРООН) Індекс людського розвитку – Human Development Index (HDI) поєднав у одному показнику інформацію про здоров'я, освіту та доходи людей. HDI слугує надійним інструментом порівняння й основою щодо бачення національних пріоритетів, адже процедура оцінювання передбачає ранжування країн за 2017 р. відповідно до трьох компонентів: тривалості життя, освіти (за двома показниками) і валового національного доходу (ВНД) на душу населення [521].

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

Проаналізувавши підходи до визначення рівня людського капіталу на основі Індексу людського капіталу, Індексу соціального розвитку, Індексу людського розвитку Рейтингу добробуту, можливо зазначити, що основними складниками, які впливають на формування людського капіталу, є стан освітньої сфери, охорони здоров'я, міграційний компонент, базові потреби, зокрема у чистому екологічному довіллі.

Загальновідомо, що економічні ресурси (фактори виробництва) – це ресурси, які беруть участь у створенні товарів і послуг. І якщо класична школа економічної теорії виділяла лише три фактори виробництва – працю, землю та капітал, то маржиналістська теорія додала до них фактор «підприємницькі здібності». Сучасна ресурсна концепція пропонує ще більш розгалужену класифікацію. До факторів виробництва вона відносить технічні ресурси (необоротні та оборотні активи), технології, просторові ресурси (будівлі, споруди, земля), інформаційні, людські, фінансові ресурси, управління і підприємницькі здібності [406].

Отже, підприємницькі здібності – це вміння та здатність правильно поєднати інші фактори виробництва (праця, землю, капітал), приймати рішення і брати на себе відповідальність, в потрібні моменти йти на ризик, проявляти винахідливість і бути сприйнятливим до нововведень. Прийнято вважати, що підприємницькими здібностями володіє невелика частина людей, а винагородою підприємцеві є прибуток. Підприємницька ініціатива сприяє розвитку та зростанню підприємства, галузі, країни. Разом з тим кількісно встановити, виміряти ефект впливу цього фактора досить важко. Сам фактор підприємництва або підприємницьких здібностей (активності), не володіє на відміну від праці, землі чи капіталу загальноприйнятими кількісними вимірниками. Вже тому судити про вплив цього фактора на розвиток (зростання) доводиться більше в якісному, ніж в кількісному плані. При цьому підприємницька ініціатива може істотно підвищувати віддачу інших факторів виробництва [406].

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

Взагалі, у сучасному світі виділяються дві принципово різні як за методологією, так і за глибиною змін, що відбуваються, схеми інституційної еволюції відносин держави і підприємницького сектору, на основі яких створюються конкретні форми державно-приватного партнерства (ДПП), що також потрібно враховувати при оцінюванні ефективності та результативності державного регулювання розвитку людського капіталу.

Сучасні концепції вимірності якості людського капіталу розглядають необхідність використання показників, які визначають суб'єктивне благополуччя, людські можливості, справедливий розподіл ресурсів. Об'єктивними характеристиками, що формують якість життя визначають

аспекти здоров'я, освіти, персональної діяльності, екологічні умови [581].

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

Наприклад, індекс процвітання складається з дев'яти категорій: розвиток економіки; ведення бізнесу; уряд; освіта; охорона здоров'я; безпека; персональні свободи; соціальний капітал; екологія. Субіндекс здоров'я визначає напрями в державі: фізичне та психічне здоров'я, інфраструктуру системи охорони здоров'я та профілактичний догляд. Субіндекс освіти надає оцінку доступності освіти, якості освіти та людському капіталу [592].

До речі, проекти ДПП можуть реалізовувати майже всі аспекти освіти: розробку політики, планів, оцінку та реалізацію, управління, фінансування установ, академічні аспекти, спеціальні освітні програми, допоміжні послуги, гуртожитки, охорона здоров'я, транспорт, послуги, безпека та ін. [526].

Методологія, на якій ґрунтується ДПП, передбачає: галузеву основу (залучені суспільні сектори – приватний та державний сектори, громадянське суспільство); економічну основу (розвиток попиту та пропозиції); сферу застосування [474].

В [476] розроблено цільову методологію, яка вирізняє: розвиток потенціалу ДПП (приватні партнери покращують або розбудовують можливості державних суб'єктів шляхом обміну чи трансферу знань, делегованих повноважень надавати суспільні послуги), ДПП економічного розвитку (міжсекторальне партнерство, що сприяє економічному зростанню); інфраструктурні ДПП (спільне фінансування, будівництво та виконання робіт щодо інфраструктури); політика ДПП (координувати, розробляти,

контролювати та просувати різні державні політики на національному, або галузевому рівнях); надання послуг ДПП (недержавні суб'єкти надають державні послуги від імені держави).

Відповідно до встановлених Цілей сталого розвитку, описана концепція партнерських відносин між урядами, приватним сектором і громадянським суспільством, де визначено ДПП як партнерські відносини, засновані на принципах і цінностях, спільному баченні та спільних цілях, які мають за основу людей і планету та повинні впроваджуватися на глобальному, регіональному, національному та місцевому рівнях. Мета партнерства визначається у залученні приватних ресурсів для досягнення цілей сталого розвитку. Відповідно до Цілі 17 встановлено необхідність заохочення та просування ефективних ДПП, спираючись на досвід і стратегії партнерства з ресурсами [507].

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

Слід зазначити, що ДПП – це дефініція, яка охоплює широкий спектр угод в різних секторах, і має різні тлумачення. Проте, спільним для всіх є поняття загального фінансового та управлінського механізму між державним і приватним сектором, які приводять до значного збільшення інвестування на заходи в галузі охорони здоров'я та освіти, отриманих національних бюджетів або допомоги [504].

Розвиток державно-приватного партнерства з накопичення людського капіталу можна розглядати не тільки як важливе джерело стратегічного розвитку інноваційно орієнтованих підприємств, але і як інструмент економічної підтримки національних пріоритетів у розвитку науки, технологій і техніки, умова перетворення науково-технологічного потенціалу

держави в реальні конкурентні переваги національної економіки [232, с. 76.].

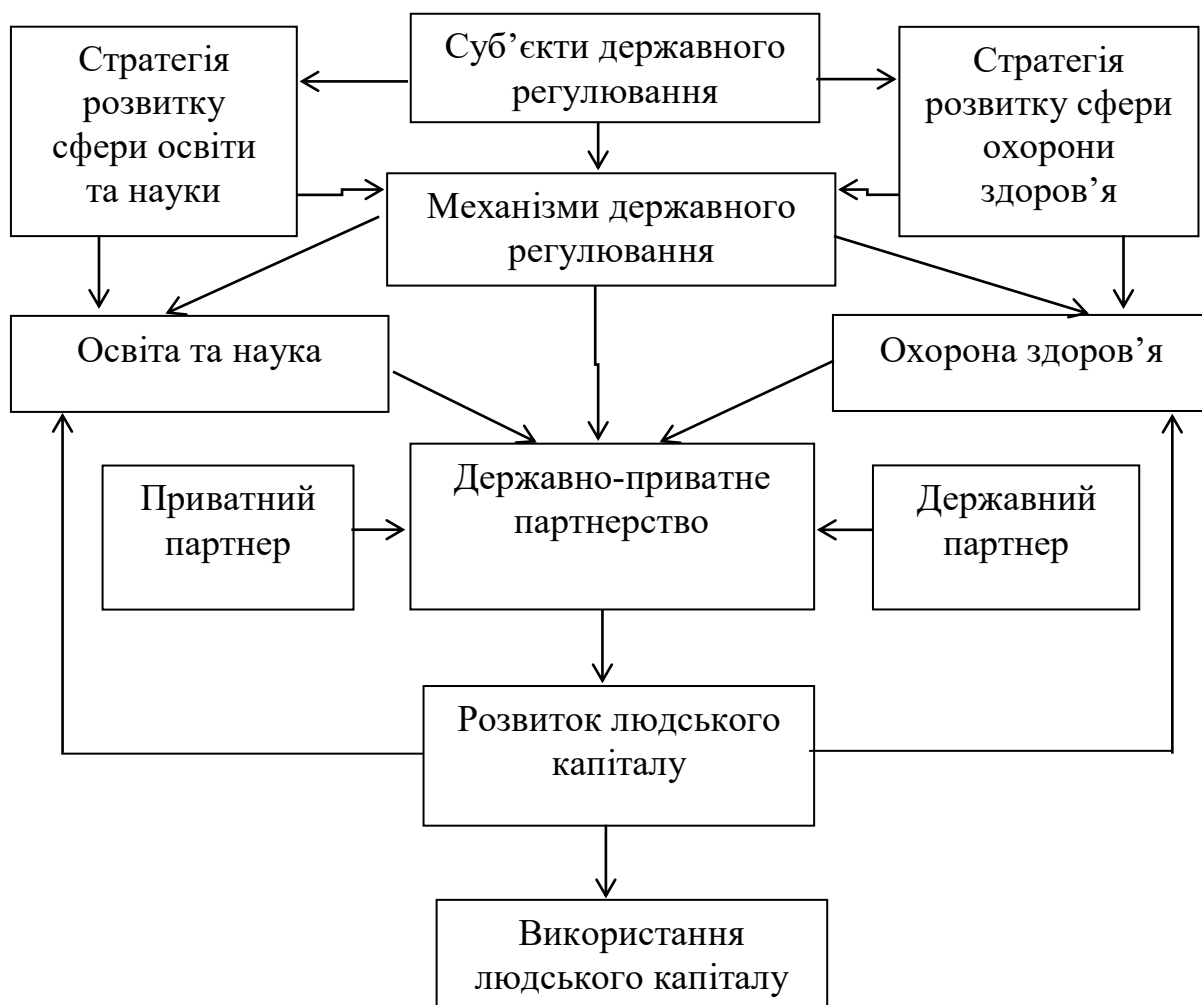


Рис. 2.2. Державно-приватне партнерство, як інструмент державного регулювання розвитку людського капіталу

Розробка автора

З метою реалізації спільних освітніх проєктів на базі державно-приватного партнерства бізнес бере участь в удосконаленні матеріальної бази освітніх установ, забезпеченні системи підготовки унікальних фахівців, залучення коштів від інших суб'єктів господарювання. Від розвитку державно-приватного партнерства в освіті залежить створення інноваційної інфраструктури навчальних закладів: малих інноваційних підприємств, центрів трансферу технологій, бізнес-інкубаторів, центрів колективного користування та ін. Унікальна комбінація можливостей державного та

приватного секторів, що виникає в державно-приватному партнерстві в освіті визначає високий потенціал інноваційних підходів до створення інфраструктури освіти в рамках державно-приватного партнерства [207].

В процесі накопичення людського капіталу, драйверами розвитку виступають інноваційні, економічні, соціальні та інституційні чинники (табл. 2.4), які можуть мати характер як рушійних та і струмуючих сил, що повинно коригуватися впливом механізмів державного управління у процесі накопичення людського капіталу.

Всесвітня організація охорони здоров'я, з огляду на необхідність створення державно-приватних партнерств, розглядає інститут ДПП як основу в справі досягнення здоров'я для всіх груп населення та проголошує основними цілями забезпечення загального доступу до основних лікарських засобів і медичних послуг; активізацію та поглиблення наукових розробок і досліджень; профілактику ранньої смертності, захворюваності та інвалідності; придбання знань і практичного досвіду у приватного сектору [239].

У секторі охорони здоров'я ДПП визначаються як: об'єднання сукупності учасників для спільної мети поліпшення здоров'я населення на основі взаємно узгоджених ролей і обов'язків. Уряди в усьому світі розширили використання ДПП в секторі охорони здоров'я, зокрема, для реструктуризації лікарень, розвитку центрів охорони здоров'я та створення електронних медичних баз пацієнтів [598].

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

партнерських взаємозв'язків типу «держава-бізнес».

Таблиця 2.4

«Поле сил» для ДПП по накопиченню людського капіталу [207]

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

Другий підхід до впровадження ДПП пов'язаний з формуванням повністю нового інституційного середовища, яке відповідає принципам функціонування ринкової економіки і новому розумінню місця держави у господарському житті суспільства. Ця схема реалізується в постсоціалістичних країнах та в деяких країнах, що розвиваються [246, с. 134-143].

Першими кроками на шляху створення нового інституційного середовища у цих країнах стає формування відповідної законодавчої бази та державних агенцій для координації загальних питань і сприяння розвитку партнерських відносин [84, с.85].

Партнерські відносини органів влади і бізнесу з формування і розвитку людського капіталу, як зацікавлених суб'єктів, повинні розвиватися на основі принципів, що забезпечують досягнення згоди між ними. До основних принципів можна віднести наступні: законність (створення партнерства у формі, що передбачена чинним законодавством та іншою нормативно-правовою базою), прозорість (надання органами влади повної інформації інвесторам, концесіонерам, усім зацікавленим сторонам), підзвітність (відповідальність усіх партнерів перед громадськістю і взаємні зобов'язання, які є визначеними в договірному порядку), гнучкість (забезпечення можливості швидкого реагування та врахування змін у середовищі, в якому діє партнерство), рівність (забезпечення доступу до послуг для соціально вразливих прошарків населення) [106].

Одним із найбільш характерних проявів трансформації ДПП у багатосторонній процес є швидке зростання кількості та різноманітності механізмів міжнародного фінансування, особливо починаючи з 1990 р. Серед установ, що надають фінансові ресурси для проєктів ДПП, міжнародні організації (ООН, МВФ, Світовий банк, ЄБРР та ін.), як і раніше, є головними каналами різнобічного співробітництва. Їхня кількість стрімко зростає: майже половина із 60 міжнародних інституцій, задіяних у проєктах ДПП, створені за останнє десятиліття. Якщо додати до цього приватні та

змішані інвестиційні фонди, то кількість міжнародних фінансових інституцій, що фінансують ДПП, майже досягає позначки 1000 [258, с.79].

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

Протягом останніх десятиліть взаємодія державного та приватного сектору впроваджувалася у вигляді державно-приватного партнерства (ДПП). Вирішення значної кількості сучасних проблем провадилося у формі ДПП. Зазначеній проблематиці присвячена велика кількість теоретичних та емпіричних досліджень. Якщо спочатку приватний капітал залучався переважно для реалізації завдань по розвитку транспортної інфраструктури, муніципальних послуг, то останнє десятиліття демонструє приклади впровадження державно-приватного партнерства у проекти «зеленої економіки», Smart City [537], електронного врядування та інформаційно-комунікативні технології [460].

Такі тенденції можуть говорити про важливу роль ДПП у розв'язанні більш широкого кола завдань сучасного суспільства. Високотехнологічний напрям сфери дії державно-приватного партнерства дає привід вести мову щодо його місця у розвитку «економіки знань», а, відповідно й формуванні людського капіталу та розвитку трудового потенціалу.

Оцінювання розвитку людського капіталу доцільно проводити тільки в комплексі з оцінкою трудового потенціалу регіону. Адже сучасне управління

трудовим потенціалом регіону (ТПР) є стратегічною концепцією, що базується, перш за все, на його оцінці, на основі сучасних підходів і методів і, як наслідок, впливає на результативність розвитку трудового потенціалу країни. Аналіз різних підходів і методів до оцінки трудового потенціалу регіону, продемонстрував, що чітко розробленої і загальноприйнятої методики і системи показників на сьогоднішній день не існує, тому існує нагальна потреба в узагальненні та аналізі методологічних підходів до оцінки ТПР в сучасних умовах господарювання.

Опрацювання літературних джерел [14, 21, 66, 89, 99, 116, 219, 240, 241, 270, 328, 439] дозволило виділити такі основні підходи до оцінки трудового потенціалу регіону: витратний, ресурсний, факторний, інтегральний, результативний, комбінований (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Порівняння методичних підходів до оцінки ТПР [328; 439].

Науковий підхід	Методи	Переваги	Недоліки
Витратний (вартісний)	Методи аналізу витрат	Можливість оцінки вартості ТПР та ефективності витрат на нього; доступність інформації для оцінки ТПР; простота розрахунків показників оцінки ТПР	Окремість показників ТП один від одного – вони не пов'язуються навіть в рамках компонент ТП; обмеженість методичного інструментарію (використання лише показників рядів динаміки для аналізу результатів оцінки)
Ресурсний	Метод рядів динаміки	Можливість використання для оцінки ТПР за його компонентами на будь-якому з рівнів прояву; доступність інформації для оцінки ТПР; простота розрахунків показників оцінки трудового потенціалу	Не надає повної характеристики досліджуваного об'єкту, а зосереджує увагу лише на його окремих аспектах. Окремість показників трудового потенціалу один від одного: вони не пов'язуються навіть у рамках компонент трудового потенціалу; обмеженість методичного інструментарію

продовження табл. 2.5			
Факторний	Метод визначення стимуляторів та дестимуляторів в	Відображення характеру та сили впливу факторів зовнішнього та внутрішнього середовища на ТПР та тенденції його розвитку; значний методичний інструментарій	Суб'єктивність під час виділення факторів впливу на трудовий потенціал; обмеженість у застосуванні
Інтегральний	Метод експертних оцінок	Зведення різноманітних показників в єдиний сукупний індекс; значний методичний інструментарій (в т.ч. кореляційний, факторний, кластерний аналізи, побудова рівняння регресії).	Широке застосування методу експертних оцінок, що знижує достовірність результатів оцінки; недостатня дослідженість оцінки ефекту синергії від взаємодії компонент ТПР
Результативний	Метод оцінки нормативом роботи	Відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) трудового потенціалу; цінність для внутрішнього обліку праці на підприємстві відображення безпосередніх результатів праці носія (носіїв) ТП	Обмеженість у застосуванні залежно від рівнів прояву трудового потенціалу, цілей та завдань проведення оцінки трудового потенціалу
Комбінований	Якісні методи, кількісні методи комбіновані методи	Орієнтація на фактичні дані дає змогу уникнути розбіжностей під час оцінки ТПР; достовірною фактична інформація підвищує точність аналітичних розрахунків оцінки ТПР	Потребує прозорості оцінки ТПР; неможливість оцінки унікальних чи специфічних характеристик трудового потенціалу; значні витрати часу та ресурсів на збирання та опрацювання великого масиву інформації

Витратний (вартісний) підхід заснований на аналізі витрат на ТПР. Витратний підхід поєднує методики (О.Ф. Балацький [21], В.Ф. Гріщенко [66], І.О. Джаїн [89]), що надають грошову оцінку ТПР, спираючись на визначальний або інтегральний показник. В межах даного підходу вартісна

оцінка ресурсів праці і самого ТПР еквівалентна витратам на формування і підтримку трудового потенціалу [99].

Ресурсний підхід до оцінки ТПР полягає в проведенні цієї оцінки із застосуванням ряду окремих один від одного абсолютних та відносних показників. Ця система показників передбачає оцінку трудового потенціалу за основними його компонентами (здоров'я, моральність, творчий потенціал, організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу) на основних рівнях його прояву (людина, підприємство, регіон), статевовікова структура (населення регіону), мобільність носіїв праці, конкурентоспроможність робочої сили, умови реалізації трудового потенціалу [439; 301; 434].

Особливістю факторного підходу є те, що при проведенні оцінки показники поділяються на стимулятори та дестимулятори за їхнім впливом на ТПР. В якості показників-стимуляторів вченими-прихильниками факторного підходу найчастіше використовуються наступні: тривалість трудового життя, рівень зайнятості населення, попит на робочу силу, стан здоров'я, рівень освіти, рівень підвищення кваліфікації, рівень інтелектуального потенціалу; дестимуляторів - кількість захворювань, рівень безробіття населення, рівень вивільнення працівників з підприємств за економічними причинами, навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на одне вільне робоче місце [116].

На даний момент найчастіше вченими при оцінці ТПР використовується інтегральний підхід, що передбачає розрахунок інтегрального сукупного показника (індексу) ТПР як нормованої багатомірної середньозваженої різноманітних одиничних показників. При цьому нормування одиничних показників в єдиний сукупний інтегральний показник-індекс може проводитися або шляхом розрахунків, або з використанням методу експертних оцінок (М. Новікова, Д. Новіков [241], В.Приймак, М.Баранкевич, В.Цицак [270]), який може бути визначений на основі моделей адитивного, мультиплікативного та кратного видів.

Результативний підхід передбачає оцінку ТПР за безпосередніми

результатами праці. Даний підхід ґрунтується на оцінці вартості створюваного продукту, який може бути отриманий за весь період реалізації ТПР, зосередженого на даній території в даний момент часу [99].

Прихильники результативного підходу [219] надають перевагу узагальнюючому показнику, що у грошовому виразі оцінює стан ТПР через показники максимально можливого обсягу суспільного виробництва чи доданої вартості.

Комбінований підхід [240] поєднує в собі положення витратного та результативного підходів, тобто враховує фази і формування трудового потенціалу і його реалізації в межах регіону. В рамках визначених підходів дослідники теж не мають єдності поглядів, оскільки пропонують використовувати різні види показників та методи оцінки.

Отже, жоден із виділених в ході наукового дослідження методичних підходів не є універсальним для проведення оцінки ТПР, маючи ряд особливостей в застосуванні, переваги та недоліки. Вибір того чи іншого методичного підходу для застосування при оцінці ТПР залежить від цілей та завдань оцінки ТПР. Так, якщо метою оцінки є виявлення фактичного стану ТПР, то доцільним є використання ресурсного, факторного та інтегрального підходів; впливу зовнішнього середовища на ТПР – факторного підходу; тенденцій розвитку ТПР – ресурсного, факторного та інтегрального підходів; ефективності використання ТПР – результативного та вартісного підходів. Для аналізу динаміки компонентного складу ТПР виявляється доречним ресурсний підхід.

Отже, що оцінка ТПР є, безумовно, актуальним питанням. Оскільки дієва система оцінювання стану та рівня використання трудового потенціалу регіонів дозволить приймати ефективні державно-управлінські стратегічні і оперативні рішення, як на регіональному, так і на державному, і на місцевому рівнях. Джерелами, що формують рівень людського капіталу, є інвестування в освіту, систему охорони здоров'я та, у пов'язану із забезпеченням останніх, інфраструктуру [185].

Більш широке розуміння людського капіталу розширює інвестиційні напрями: наука, інноваційна діяльність, стимулювання ринку праці, міграційні процеси [194, р. 8].

Зазначені напрями формування людського капіталу відображені у державних програмах та законодавчих актах, які регулюють відповідні сфери. Питання, пов'язані з підвищенням показників, що характеризують рівень людського капіталу, стоять на порядку денному політики економічного розвитку будь-якої країни світу. Підвищення інвестицій у людський капітал (в освіту, охорону здоров'я) може допомогти усунути бар'єри для зростання продуктивності праці. Уміння системи освіти адаптуватися до потреб у навичках стає ключовим визначальним фактором продуктивності та розподілу наслідків технологічних змін [208].

Кожен напрям формування людського капіталу виявляє помітний вплив на економічне зростання. Освіта впливає на продуктивність праці, рівень інновацій, здоровий спосіб життя та технологічні інновації. Збільшення обсягу знань підвищує продуктивність як в ринковому так і в побутовому секторах. Зростання продуктивності впливає на підвищення заробітної плати, спрощений доступ до послуг охорони здоров'я, що в кінцевому підсумку призводить до більш швидкого росту і загального поліпшення сукупного рівня життя [227, р.122].

Схожі результати оприлюднено в дослідженні [243], в якому розглядався взаємозв'язок між витратами на освіту й охорону здоров'я та економічним зростанням. Емпіричний аналіз показав, що освіта й охорона здоров'я мають вирішальне значення для економічного зростання. Дослідження зв'язку між вищою освітою, розвитком людського капіталу та економічним зростанням доводить, що вища освіта – необхідна умова для підготовки компетентних експертів, що сприяє розвитку економіки в цілому. Очікується, що вища освіта в будь-якій країні буде відігравати важливу роль у розвитку людського капіталу; і буде залишається основою розвитку людського капіталу та економічного зростання будь-якої нації [260].

Існують різні підходи щодо визначення рівня людського капіталу. Одним із відомих індикаторів є Індекс людського капіталу – Human Capital Index (HCI), який розроблено фахівцями Всесвітнього банку та оприлюднено у 2018 р. з метою активізації покращення показників, які впливають на формування людського капіталу. Індекс вимірює людський капітал наступного покоління, який визначається, як обсяг людського капіталу, що може накопичити народжена сьогодні дитина, враховуючи ризики, пов'язані з неналежною якістю охорони здоров'я та освіти в країні проживання. HCI включає три складники: виживання; очікувана тривалість навчання в школі, скоригована на результати навчання та стан здоров'я. Індекс людського капіталу, який визначає результати людського капіталу для наступного покоління, демонструє, як різняться людський капітал, пов'язаний із поєднанням показників освіти та здоров'я в різних країнах [410].

Показовим є розгляд відповідності внутрішнього валового продукту на душу населення показникам повної освіти та повноцінного здоров'я, що відображено у HCI, у країнах, які мають індекс людського капіталу вище 0,6 (рис. 2.3).

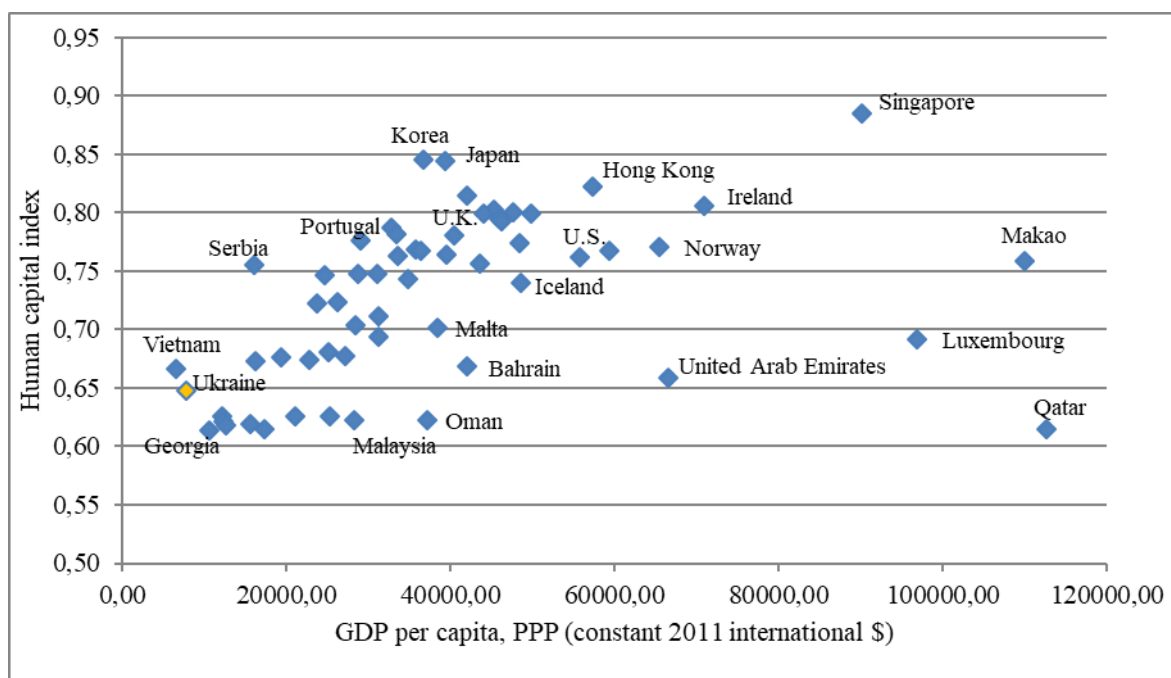


Рис. 2.3. Відповідність внутрішнього валового продукту на душу населення показникам повної освіти та повноцінного здоров'я [410; 431].

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

Бангкокською хартією проголошено, що політика та партнерства, спрямовані на розширення можливостей громад і на поліпшення здоров'я, повинні бути в центрі глобального і національного розвитку [466].

Держава несе відповідальність за створення середовища, що стимулює заклади освіти до впровадження інновацій, реагування на потреби глобальної конкурентної економіки знань, на вимоги ринку праці стосовно підготовки високорозвиненого людського капіталу. Система вищої освіти формує людський капітал, необхідний для функціонування державної влади, економічного розвитку та підготовки фахівців [599].

Програми розвитку ООН та Всесвітнього банку [602; 605], направлені на всебічне та поступове зростання економік держав, підвищення рівня життя населення, посилення безпеки, відобразилися у концепції сталого розвитку. Концепція сталого розвитку, визнана ООН як консенсусна офіційна парадигма розвитку економіки, визначила обов'язкову участь усіх країн у вирішенні різних соціальних та екологічних проблем, трансформацію сучасних бізнес-моделей та стратегій для суспільства, природи та людей.

У 2015 р. були сформульовані Цілі сталого розвитку (ЦСР), які визначають набір цілей та завдань, що мають бути досягнуті до 2030 року. Цілі розвитку є невід'ємною частиною Порядку денного 2030 року, що є офіційною декларацією, прийнятою членами ООН і є глобальним планом дій для досягнення стійкості у всіх країнах. Порядок денний містить 169 цілей та різних показників для моніторингу, на основі 17 цілей сталого розвитку для управління економічними, екологічними та соціальними аспектами [606; 615].

Цілі сталого розвитку визначено в Постанові, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН [616].

Ціль 1 (зменшення бідності) пов'язана з іншими цілями, які стосуються

здоров'я (ціль 3), води та санітарії (ціль 6), енергії (ціль 7) та клімату (ціль 13). Продовольча безпека (ціль 2) пов'язана з цілями, які стосуються гідної праці та економічного зростання (ціль 8) та зменшення нерівності (ціль 10), що посилює ліквідацію бідності (ціль 1) [617]. United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD) [619] рекомендує для вирішення вказаних викликів збільшувати можливості залучення іноземного капіталу.

На наш погляд, для оцінювання ефективності державного регулювання розвитку людського капіталу з методологічної точки зору доцільно максимально використовувати існуючі міжнародні рейтинг країн світу, які тією чи іншою мірою стосуються зазначеної сфери.

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

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

досягти, якщо б були абсолютно здорові і добре освічені.

3. Глобальний індекс забезпечення безпеки здоров'я, який укладається Школою громадського здоров'я Блумберга при Університеті Джонса Гопкінса і неприбуткової організації «Ініціатива ядерної загрози», в якому Україна посідає 94-е місце зі 195 за 2019 р.

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

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

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

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

Отже для запровадження ефективної та результативної системи державного регулювання розвитку капіталу дуже важливо ще на стадії формування передбачити основні критерії оцінки її ефективності. Це найбільш складне питання тому, що в державі немає досвіду оцінювання ефективності державної політики взагалі, а не тільки політики розвитку

людського капіталу. Тому державна політика має акцентувати увагу на економічному, соціальному, організаційному, інноваційному, освітньо-науковому, медичному, екологічному та інших аспектах розвитку людського капіталу.

2.3. Теоретичні моделі та методологічні підходи до державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах

Головне багатство суспільства – людський капітал з його індивідуальними цінностями, знаннями, відповідною кваліфікацією та надбаннями, є основою забезпечення розширеного відтворення благ та послуг, розвитку сучасного ринку праці та найбільш важливою умовою інноваційного розвитку економіки в Україні. Розвиток суспільства, заснованого на знаннях, висуває принципово нові вимоги до якості людського капіталу і, відповідно, до управління його формуванням.

Людський капітал відіграє центральну роль у визначенні багатства націй і якість людського капіталу систематично змінюється залежно від рівня розвитку. Людський капітал становить дві третини загального багатства (включаючи природний капітал) у більшості промислово розвинених економік [515].

Статистичні дані підтверджують, що людський капітал є основним фактором добробуту (55%). У світовому масштабі внесок людського капіталу в зростання добробуту показує чітко виражену позитивну динаміку за останні 20 років, що ще раз підтверджує його значення як основного фактору сучасного соціально-економічного розвитку. Зниження витрат на людський капітал породжує серйозні ризики для економіки в довгостроковому періоді, а носії людського капіталу низької якості зроблять відповідний внесок у ВВП [359].

У цьому контексті важливого значення набуває вивчення позитивного досвіду зарубіжних країн у сфері державного регулювання

формування і розвитку людського капіталу. Адже, на сучасному етапі державотворення недостатньо імплементується зарубіжний досвід при формуванні державної комплексної політики, спрямованої на розвиток людського капіталу, що і визначає потребу наукових пошуків з даного напрямку.

Тому доречним є узагальнення зарубіжного досвіду державного регулювання в конкретних сферах розвитку людського капіталу (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист, екологічна безпека) та обґрунтування доцільності його застосування в Україні.

У період зміни технологічного укладу, стрімкого розвитку нових способів виробництва, провідної ролі інноваційного шляху розвитку одне з найголовніших завдань провідних країн світу - пошук шляхів формування відповідного сучасним умовам людського капіталу.

Як свідчить досвід зарубіжних країн, для підвищення рівня інноваційної активності економіки необхідно створити умови для ефективного формування і використання людського капіталу в інноваційному розвитку.

Найважливішим чинником інноваційного розвитку є освітня складова людського капіталу. Саме якість освіти багато в чому визначає, наскільки успішно людина зможе реалізуватися в професійному плані і у суспільному житті. Система державного управління освітою притаманна будь-якій країні, але кожна країна має свої особливості та визначає власні засоби впливу на сферу освіти.

Так, наприклад, «в Великобританії, Швейцарії запроваджено дворівневе управління, засноване на поєднанні централізованого і місцевого. В Австрії, Нідерландах, Швеції діє трирівнева система управління освітою, що поєднує централізоване управління з регіональним і місцевим. У Німеччині та Італії велику роль в управлінні освітою відіграють місцеві органи влади. У Франції, де протягом багатьох років освіта була однорівневою, централізованою, нині намагаються перейти до її децентралізації [327, с. 38]».

Вища освіта Данії, Норвегії характеризується (за окремими винятками) державним рівнем управління. Нечисленні приватні вищі навчальні заклади одержують від держави субсидії. Держави виявляють високий рівень відповідальності за стан вищої освіти на різних рівнях: законодавчому, здійсненні фінансування, участі у міжнародних об'єднаннях, забезпеченні співробітництва вищої школи та підприємницьких структур у науково-дослідницькій діяльності [3].

Важливо наголосити, що паралельно з управлінськими структурами, але в тісному зв'язку з ними в багатьох зарубіжних країнах функціонують координаційні органи, що вирішують важливі завдання з управління навчальними закладами. У США – координаційні ради на рівні штатів; у Франції – Національна рада освіти і наукових досліджень; у Великобританії – Комітет віце-канцлерів і ректорів університетів тощо [62].

Контроль у сфері вищої освіти у США є прикладом децентралізованої моделі контролю з широкими контрольними повноваженнями місцевих органів (на рівні штатів, округів), а також широким залученням недержавних об'єднань. «Система вищої освіти США побудована на фундаменті вільної та мобільної координації освітніх організацій, що, у свою чергу, зумовлює і специфіку контролю у відповідній сфері. Федеральний уряд США не має права встановлювати загальнодержавну систему освіти, в т. ч. й вищої, визначати навчальні програми, плани для освітніх закладів (поправка 10 до Конституції США). Відповідні питання – це прерогатива влади штату чи округу [15, с. 314]».

Можна вести мову про формування кількох суб'єктів контролю у сфері вищої освіти у США: 1) загальнодержавний рівень – Міністерство освіти, департамент освіти (з мінімальними повноваженнями переважно формального характеру); 2) регіональний рівень – влада штатів, округів; 3) спеціалізований рівень – спеціалізовані суб'єкти (наприклад, Рада з акредитації вищої освіти (СНЕА), Національний дорадчий (консультативний) комітет з інституційної якості, цілісності та чесності освіти, Агенція з

оцінювання акредитаційних агенцій (комісій), регіональні асоціації (агенції) тощо).

Слід зазначити, що роль відповідних недержавних об'єднань є досить значною не тільки у контролі, а й взагалі в управлінні вищою освітою у США. Їх називають «другою силою», яка, поряд із «першою силою» (Міністр освіти та інші посадові особи Міністерства, які здійснюють керівництво департаментами Міністерства, президенти та ректори вищих навчальних закладів» [90, с. 93], формують інституціональну та державну політику вищої освіти США.

Слід акцентувати увагу, що підготовка фахівців всіх рівнів в США не закінчується завершенням навчання в школі або вузі, а продовжується впродовж всієї трудової діяльності, перетворюючись, по суті, в безперервний процес. Сфера підготовки кадрів функціонує як система безперервної освіти («Life – long education»). Симулюється активізація співробітництва ВНЗ і підприємств у сфері підготовки кадрів [445, с. 90].

Останніми десятиріччями розширення автономії освітніх установ стало світовою тенденцією. Одержуючи автономію, освітні установи беруть на себе відповідальність за якість навчання. Яскравим прикладом можна назвати освітні установи Нідерландів, які декларують, що якість освіти – це їхні власні завдання й обов'язок і що інспекторські служби повинні обмежити свою діяльність оцінюванням загальних досягнень школи в цій царині [335 с. 75].

З 1985 р. у Нідерландах існує чіткий розподіл контролю у сфері вищої освіти між державою та недержавними («приватними») установами. Загальний стан розвитку вищої освіти у країні контролює Міністерство освіти і спеціалізований орган – Інспекція з вищої освіти, повноваження ж контролю щодо безпосереднього розвитку вищої освіти, навчального процесу, якості освіти, її відповідності потребам часу, потребам ринку праці зосереджено в асоціації співробітництва університетів Нідерландів (АСІН) та Ради не університетської освіти [440, с. 175].

Гармонійним і зваженим шляхом поєднання зусиль центральної, регіональної та місцевої влад в управлінні освітою йшла Німеччина. Тенденція щодо децентралізації виявляється в семидесятих роках ХХ ст., коли були створені нові державні органи управління: Міністерство науки та освіти, Комітет з наукових досліджень та питань освіти, Рада по освіті, Наукова рада [76].

Історично в Німеччині існувала “змішана” система, яка має структури децентралізації та централізації управління, упорядковує й зміцнює централізовану управлінську підструктуру, що має привести до певного підсилення якісної складової управління та консолідації всіх його учасників.

Сьогодні на провідні позиції у сфері освіти у світі вийшла Японія. Як свідчать результати досліджень, феномен японської освіти полягає в тому, що абсолютна кількість молоді продовжує свою освіту в повній середній школі (понад 90 %). Японія найосвіченіша країна світу. Вже зараз 95 % японців мають середню освіту. Першими в світі вони досягли «всезагальної середньої грамотності». До 25 років більше 40% японських юнаків і дівчат отримують вищу освіту. Рівень освіти винятково високий у всіх прошарках суспільства [170].

Широкомасштабні реформи передбачають зміну політики фінансування ВНЗ. Університетські корпорації фінансуються на 79% з держбюджету (приватні ВНЗ також отримують субсидії від держави). Вони зобов'язані подавати звіти про свою діяльність і прагнути до високих показників академічної продуктивності. Університетські корпорації розвиваються на основі шестирічних планів. Фінансування корпорацій здійснює Міністерство освіти, культури, спорту, науки й технологій, воно залежить від результатів оцінки виконання ними затверджених планових показників [65].

Отже, узагальнений аналіз зарубіжного досвіду державного управління у сфері вищої освіти дозволяє стверджувати, що його вивчення є необхідним задля уникнення проблемних питань та запозичення позитивних

напрацювань. Для підвищення ефективності державного управління у сфері вищої освіти в Україні видається доцільним урахування позитивного зарубіжного досвіду у частині: децентралізації, що передбачає передачу більшої частини контрольних повноважень місцевим органам державної влади; зменшення загальної кількості суб'єктів державного контролю і створення спеціалізованих суб'єктів зі «змішаним» складом (із залученням професійних громадських об'єднань, освітянської громадськості); визначення в якості безпосередньої мети забезпечення якості вищої освіти й розширення автономії вищих навчальних закладів щодо вирішення інших питань; здійснення державного фінансування, забезпечення участі у міжнародних об'єднаннях та співробітництва вищої школи та підприємницьких структур у науково-дослідницькій діяльності.

В цілому, висвітлюючи важливість людського капіталу, Рада Європейського Союзу констатує, що освіта та навчання, оскільки вони обидва сприяють накопиченню людського капіталу [478], мають вирішальну роль у вирішенні багатьох соціально-економічних, демографічних, екологічних та технологічних викликів, які постають сьогодні та виникнуть у майбутньому [487].

Взаємодія між доходом, нагромадженням людського капіталу та коефіцієнтом народжуваності відіграє важливу роль у переході багатьох країн від малозабезпечених, неосвічених суспільств до суспільств з високим рівнем доходу, добре освічених та їх структурних змін від сільськогосподарського до промислового. Крім того, рівень навчальних досягнень має сильний вплив на соціальні та політичні результати, такі як демократія та верховенство права [539].

Окрім освіти, найважливішою сферою формування і розвитку людського капіталу є охорона здоров'я. На сьогодні можна виділити три основні системи охорони здоров'я у світі: державна система (Великобританія); страхова система (представлена в таких європейських країнах, як Франція, Австрія, Бельгія, Швейцарія, деяких країнах Латинської

Америки, Японії); приватна система (Сполучені Штати Америки). Проте у розглянутих країнах зазначені системи не представлені в чистому вигляді. Навіть у країнах з державною системою охорони здоров'я є організації, що здійснюють приватне медичне страхування. Державна система охорони здоров'я розвивається як напрям соціальної політики. У результаті держава посилює свій вплив і контроль над діяльністю медичних і страхових організацій. Наприклад, у Великобританії основна частина коштів надходить з державного бюджету і розподіляється зверху вниз по управлінській вертикалі.

Страхова система заснована на принципах солідарності. Наприклад, у Німеччині діє одна з найбільш розвинених систем соціального медичного страхування, якою охоплено понад 90% населення. Система обов'язкового страхування здійснює свою діяльність через страхові організації — лікарняні каси. Приватна система медичного страхування найбільш широко представлена у США. Вона характеризується децентралізованістю, високим розвитком інфраструктури страхових організацій та відсутністю державного регулювання. Приватною формою медичного страхування охоплено понад 80% населення. У США діє приблизно 1500 приватних страхових компаній [217].

Система охорони здоров'я багатьох країн рухається в напрямку профілактичної медицини. Тим самим держави в якості пріоритетних цілей визначають досягнення поліпшення здоров'я, збільшення тривалості життя населення через забезпечення профілактики захворювань, підвищуючи соціальну відповідальність населення. Так, наприклад, в Австрії з 2005 р. Міністерство охорони здоров'я впровадило рекомендації з превентивної медицини, ключовим пунктом яких стало проведення обстежень груп ризику. Такі щорічні медичні огляди оплачуються державними страховими фондами. 98% населення Австрії мають медичну соціальну страховку.

У багатьох країнах Європи, зокрема Німеччині, Франції та Нідерландах, реалізація контролю й регламентації медичних послуг у системі

державного управління та контролю якості здійснюється за допомогою роботи комерційних страхових систем. У Швеції, Японії та Австралії – за допомогою системи державного страхування, у Канаді та Великій Британії – прямим державним забезпеченням.

Вивчення зарубіжного досвіду державного управління системою охорони здоров'я в різних країнах, дозволяє визначити основні напрями щодо забезпечення якості медичних послуг у нашій країні. Серед них слід виокремити такі: удосконалення форм і методів державного управління галуззю охорони здоров'я, здійснення державного фінансування, забезпечення проведення наукових розробок та розвиток інновацій у сфері медичних послуг; створення ефективної системи контролю якості медичних послуг; посилення мотивації праці медичних працівників; розробка і реалізація державних програм, що спрямовані на профілактику та підтримку здоров'я населення.

Однією з ключових сфер формування і розвитку людського капіталу є забезпечення соціального захисту населення. При цьому цікавим є досвід США. В останні роки державна політика США в більшій мірі характеризується перенесенням центру уваги з заходів допомоги нужденним працездатним особам на заходи щодо підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці і створення умов для їх самореалізації шляхом розширення можливостей отримання кредиту на освіту; розробки спеціальних програм, спрямованих на отримання інформації про професійне навчання тощо.

Єдиної загальнонаціональної централізованої системи соціального забезпечення у США не існує. Вона утворюється з різного роду програм, регламентованих або федеральними органами, або законодавством штату, або їх спільними зусиллями. Окремі програми приймаються органами місцевої влади. Державна система соціального забезпечення чітко підрозділяється на два напрями: соціальне страхування і соціальна допомога. Сьогодні в США існує понад декілька значних і понад 70 обмежених

державних програм допомоги. Головними серед них є – програма забезпечення гарантованого доходу, програма допомоги сім'ям з дітьми, продовольча програма, програма житлових субсидій і програма медичної допомоги (Медикейд). Що відрізняє США від інших країн, так це надзвичайно велика кількість приватних (комерційних) соціальних організацій. Вони фінансуються як за рахунок благодійних внесків, надходжень як від приватних осіб, так і урядових асигнувань на окремі програми. Ці організації відрізняються не тільки характером своєї діяльності, специфікою послуг, але й масштабом дій в межах громади, регіону і країни. Основною ланкою в цій системі виступають так звані соціальні агентства (Американська служба сім'ї, Організація з надання послуг сім'ям, Лютеранська соціальна служба та ін.). В систему соціального захисту дітей та молоді входять й так звані неприбуткові організації [38].

Також в США існують програми медстрахування для літніх людей та інвалідів, для малозабезпечених родин [342, с.108].

Під час аналізу системи і особливостей надання соціальних послуг, зокрема і здійснення соціального супроводу сімей (осіб), які перебувають у складних життєвих обставинах, привертає увагу насамперед досвід розвинених країн, як Німеччина, Франція, Великобританія та Італія, оскільки ці країни не лише входять до тридцяти країн із найвищим рівнем соціального розвитку, а є також європейськими, що важливо враховувати з огляду на посилення євроінтеграційних тенденцій сучасної України.

Так, наприклад, формування систем соціального захисту Німеччини, заходи інституту допомоги сім'ям (особам), молоді, дітям здійснюються у Німеччині державні й громадські організації, які тісно співпрацюють на основі принципу субсидіарності, згідно з яким держава виконує лише ті функції, які не можуть взяти на себе громадські організації і які не належать до компетенцій місцевих органів, що надає перевагу недержавним організаціям перед державними [612, с. 212].

У Німеччині до надання соціальних послуг часто залучаються

волонтерські організації, які не мають офіційного статусу [28, с. 220].

Німецьке соціальне ринкове господарство, пройшовши у своєму розвитку фазу зближення зі скандинавською моделлю держави загального добробуту і не зумівши зупинити шквал соціальних видатків, почало переформатування концепції соціальності на принципи самостійного забезпечення індивідами гідного рівня життя. Врешті-решт, німецькі конструктори соціальної держави дійшли висновку, що соціальна орієнтація ринкової економіки полягає не в тому, щоб здійснювати максимально широку соціальну допомогу, а в тому, щоб створити такі умови, коли такої допомоги буде потребувати мінімальна кількість громадян [102, с.58].

Основним джерелом фінансування системи соціального захисту у Франції слугують страхові внески працівників і роботодавців. Виняток становить страхування від безробіття й сімейні виплати, частка державних дотацій в яких істотно вища, ніж в інших галузях соціального забезпечення, а також страхування від нещасних випадків, яке фінансується виключно за рахунок коштів роботодавця. У Великобританії важливу роль у регулюванні питань соціального обслуговування громадян відіграють відповідні принципи. Так, до принципів надання соціальних послуг віднесено такі: повна автономність і децентралізація суб'єктів надання соціальних послуг, соціальна інтеграція, розробка соціальних послуг на місцях для задоволення конкретних потреб, відповідальність органів місцевого самоврядування за якість наданих послуг [262, с. 21–22].

Структура фінансування системи соціального захисту Великобританії визначається поділом цієї системи на дві частини: національну охорону здоров'я та національне соціальне страхування. Перша фінансується на 90% з державного бюджету, а друга - за рахунок страхових внесків найманих працівників і підприємців. Окрім охорони здоров'я податкове фінансування характерне для забезпечення від нещасних випадків на виробництві, а також сімейних виплат. Швеція та США для вирішення проблеми фінансування соціальних потреб використовують принцип соціальної солідарності, який

полягає в тому, що всі громадяни в рівності і незалежно від соціального статусу беруть участь у фінансуванні системи соціального захисту, вносячи пропорційний своїм прибуткам внесок. Значний «тиск» подібної системи (рівень оподаткування в Швеції є одним із найвищих у світі) забезпечується високим ступенем соціальної захищеності населення.

У країнах Західної Європи та США існують практика реалізації програми соціального житла. Так, у Німеччині малозабезпеченим громадянам надають грошову допомогу для самостійної оренди житла в приватному секторі. В США запроваджено систему субсидіювання, згідно якої спочатку державну цільову допомогу отримував орендодавець, а згодом її отримувачем став орендар. Сектор соціального житла в Голландії, Швеції, Великобританії, Данії, Франції і Фінляндії становить 15-35 % від загального житлового фонду. В європейських державах на соціальні житлові програми виділяються значні кошти: від 0,1- 0,3 % ВВП, в Італії і Греції до 1,2-1,4 % ВВП, у Франції – 1,9 % ВВП [360].

Отже, на основі вищевикладеного матеріалу можна зробити наступні висновки щодо покращення державного управління соціальною сферою: надання більшої самостійності регіонам у формуванні бюджету та програм розвитку, підтримка в цьому центральних органів влади; використання різноманітних форм державно-приватного партнерства; створення фондів розвитку для ефективного забезпечення соціальної сфери; створення механізмів соціального захисту не лише на підтримку уразливих соціальних груп, а й на реалізацію довготривалих програм щодо кардинальної зміни основ системи соціального захисту, підвищення її ефективності.

Важлива складова формування людського капіталу – забезпечення екологічної безпеки. На сьогодні у багатьох країнах світу щодо розв'язання проблем державного регулювання забезпечення екологічної безпеки нагромаджено значний досвід, а саме — створено ефективні організаційні структури і дієвий механізм правового регулювання забезпечення екологічної безпеки та раціонального використання природних ресурсів.

Досить вдалим прикладом є регулювання охорони навколишнього природного середовища та природокористування у США, де з кінця 60-х рр. XX ст. забруднення навколишнього природного середовища стало однією з основних проблем. Цільові заходи з охорони довкілля тут визначає федеральне Агентство з охорони природи, а кожний штат окремо пропонує конкретні заходи щодо їх реалізації, пов'язуючи їх з планами розвитку галузей. Ефективним засобом контролю за викидами є запровадження Агентством з охорони навколишнього середовища у США “дозволів” на допустиму кількість забруднювальних речовин, який є меншим, а ніж встановлений для них ліміт на продаж своїх прав іншим фірмам [407, с. 44].

В європейських країнах найбільш поширеним у рамках економічного методу регулювання природоохоронною діяльністю є наступні інструменти. Це екологічні платежі за забруднення атмосферного повітря, водних ресурсів, шумове забруднення, утилізацію відходів тощо. Надання підприємствам свободи вибору альтернативних рішень щодо плати за забруднення середовища створює певні передумови не лише для зменшення вартості боротьби із забрудненням, а й зменшує виробничі витрати в цілому. Як інструмент державного регулювання природокористування у країнах з ринковою економікою існують податки за шкідливу продукцію (різні види пального, тару, міндобрива, пестициди, миючі засоби тощо) [202].

У розвинених країнах повноваження з питань державного регулювання природокористування та охорони навколишнього природного середовища між органами центральної, регіональної та місцевої влади розподіляються по-різному. У такій федеративній державі, як Німеччина, регіональним органам влади делеговано чітко визначені повноваження, тоді як у менш “жорсткій” федерації, як США, розподіл повноважень між владою штатів і федеральним урядом не завжди чітко визначений. В унітарних державах ступінь централізації управління теж різний: найбільший ступінь децентралізації управління існує у Великобританії, Нідерландах та Швеції, менший – у Франції [122, с. 24].

У країнах Європейської співдружності екологічне управління поєднує збалансовані адміністративно-контрольні та фінансово-економічні важелі, які дають змогу ефективно регулювати питання охорони довкілля та забезпечення екологічної безпеки. У червні 1993 р. у рамках ЄС були прийняті основні принципи і положення екологічного обліку, які набули чинності в квітні 1995 р. Змінилися і пріоритети у боротьбі з забрудненням атмосфери. Так, головні програми спрямовано не на введення в дію очисного обладнання, а на створення екологічно чистих технологій. У цих країнах діють понад 200 чітких механізмів реалізації екологічного законодавства, застосовується близько 150 видів екологічних податків, структура і тарифні ставки яких затверджено національними парламентами [423, с. 395]. Зауважимо, що ці механізми мають свої специфічні риси, обумовлені особливостями власних екологічних проблем країни, а також сформованістю політичного, економічного, соціального середовища.

В Японії існує практика «добровільних угод» між екологічними інспекторами та природокористувачами, що впливають на стан довкілля. Їх укладання спирається на переконання, довіру і традиції адміністративного керівництва, що передбачає проведення перемовин між природокористувачами і тими, хто регулює їх вплив на довкілля, перед наданням дозволу на природокористування [418].

Зарубіжна практика свідчить, що основою всієї системи захисту навколишнього природного середовища є активне державне регулювання, в якому пріоритети надаються економічному стимулюванню та підтримці підприємництва, що розвивається в напрямі екологізації виробництва. Зарубіжний досвід державного регулювання у сфері природокористування та охорони навколишнього природного середовища свідчить про необхідність поєднання економічних методів з адміністративними та правовими (пільги та економічна допомога підприємствам, які здійснюють боротьбу із забрудненням; впровадження механізму екологічного страхування).

Слід зазначити, що на початку XXI ст. відбуваються еволюційні і

революційні зміни на ринку праці, які пов'язані з: підвищенням ролі людського капіталу в економічному і соціальному добробуті сучасного суспільства; зростаючою мобільністю робочої сили на ринку праці; формуванням неефективної структури робочих місць (збільшенням частки працівників, що володіють високою кваліфікацією і мають наукомісткі професії, з одного боку, і зростанням кількості іммігрантів, які займають ніші некваліфікованої праці, з іншого); появою на ринку праці «етнічних» видів робіт, які не потребують якісної освіти, кваліфікації та знання мови; посиленням соціальних і економічних суперечностей, міжнаціональних конфліктів на ринку праці [32].

В останнє десятиліття стала очевидною зміна спрямованості імміграційної політики розвинених країн в їх прагненні компенсувати брак робочої сили на національному ринку праці за допомогою трудових мігрантів з високою професійною підготовкою. Зазначена політика та посилення регулювання національних законодавчих баз з метою забезпечення переваг для припливу висококваліфікованих кадрів привели до зростання конкуренції між самими розвинутими країнами на міжнародному ринку праці за працівників з високим рівнем людського капіталу [448].

Розвиток людського капіталу здійснюється не тільки в часі, але і в економічному територіально локалізованому просторі. Кожна людина зацікавлена в більш повній реалізації своїх власних здібностей, причому здійснити це можливо тільки в процесі міграції. Міграція виявляє себе просторовою дією, в якій здійснюється реалізація людського капіталу [430].

У 2017 р. майже 258 млн людей у всьому світі були залучені до міжнародної міграції, або 3,4% від загального населення Землі [5]. Незважаючи на суттєве зростання та інтенсифікацію процесів вимушеної міграції, приблизно 72 % усіх міжнародних мігрантів зараз становлять люди у віці 20-64 років, що дозволяє говорити про високу трудову активність та потенціал останнього [540].

У сучасній світовій економічній системі посилення міграційних

процесів обумовлено рядом причин, серед яких виділяють: існування міждержавних відмінностей в якості життя населення, військові дії в ряді регіонів світу, нерівномірність економічного розвитку країн світу, надлишок робочої сили в одних країнах і недолік висококваліфікованих працівників в інших, розвиток інформаційного суспільства та транспортної доступності практично будь-яких куточків планети [451].

Дешевизна праці робить не вигідним для приватних агентів оновлення виробництва і тим самим консервує технологічну відсталість виробничих процесів. Дешевизна праці також перешкоджає формуванню елітарного ринку праці, адже високоосвічені людине мають у власній країні гідно оплачуваної роботи. Таким чином, технологічна відсталість стає проблемою: навіть в процесі неминучих технологічних зрушень, підприємці не можуть знайти людей, здатних ці зрушення здійснити. Основною причиною трудової міграції є різниця у вартісній оцінці праці. Дешевизна праці передбачає, що значну частину ринку праці макросистеми становить маргінальний ринок, на якому несправедливо низькій оплаті праці відповідають шкідливі умови праці (фізично важкі, травматично небезпечні) [236].

Штучно перешкоджаючи підвищенню оплати праці, приватний бізнес та уряд у даному сегменті трудового ринку «прив'язує» значну частину населення до відповідних видів роботи, перешкоджаючи їх руху в більш технологічні сегменти [235].

На основі вищезазначено, побудуємо узагальнену модель державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах світу, яка спирається на визначені цілі, вимоги, наявні ресурси, галузеву специфіку та розроблені стратегічні документи і реалізується через відповідні механізми (рис. 2.4).

Отже, проведений аналіз зарубіжного досвіду продемонстрував, що в розвинених країнах світу основними тенденціями у державному регулюванні розвитку людського капіталу є демократизація, інтернаціоналізація, децентралізація; використання механізмів регулювання розвитку відносин

людини і суспільства; упровадження державно-громадського управління, реалізація проєктів державно-приватного партнерства тощо.

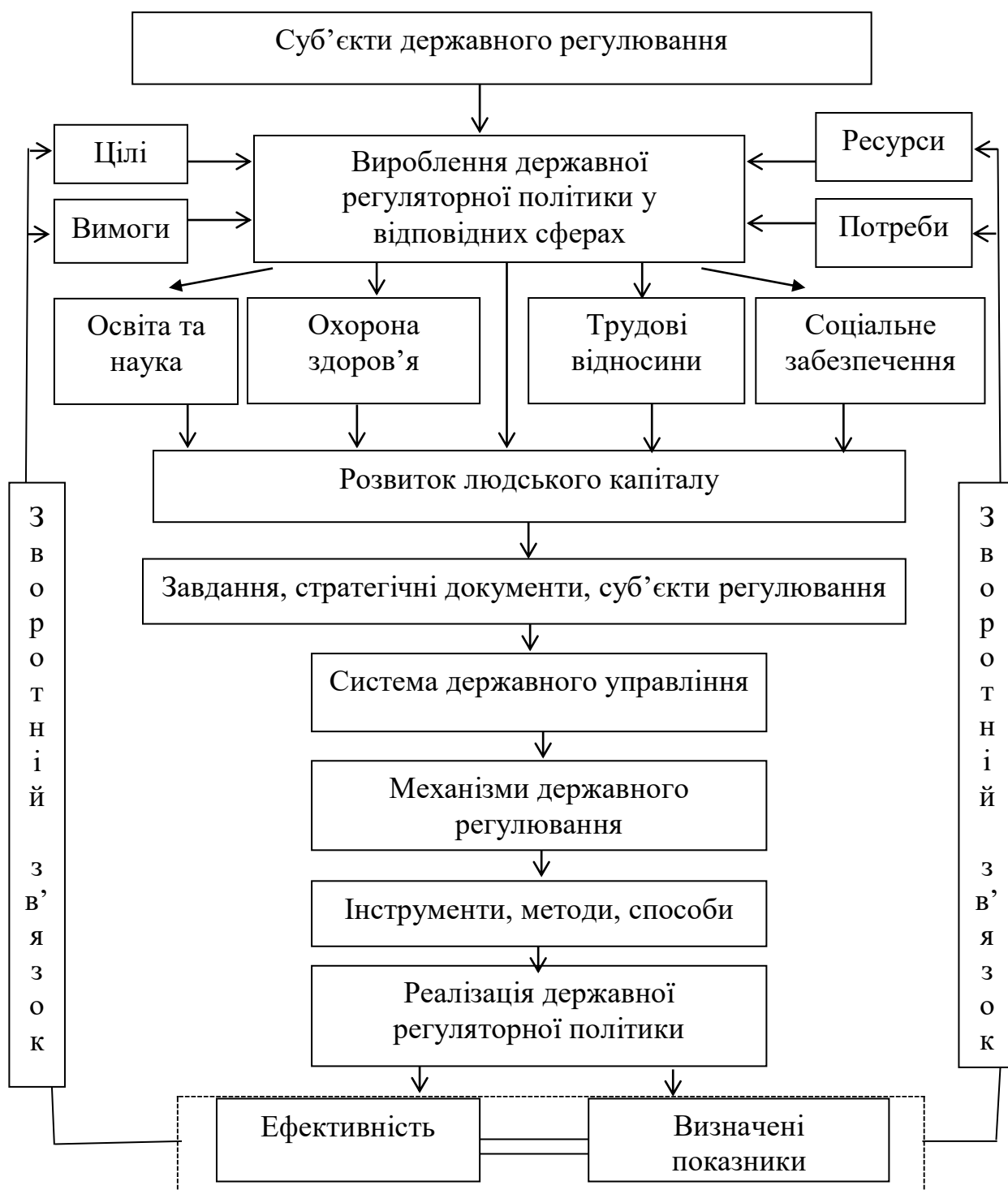


Рис. 2.4. Узагальнена модель державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах

Джерело: розробка автора

На національному рівні інвестиції у навчання підвищили міжнародну конкурентоспроможність та мінімізували ризик безробіття [534]. У всіх країнах ВВП на душу населення позитивно співвідноситься з показниками стану здоров'я [613]. Інвестиції в людський капітал не тільки мають велику кількість соціальних, економічних та медичних переваг серед населення, але також представляють ефективну стратегію адаптації стосовно майбутніх проблем, що виникають внаслідок антропогенних змін клімату [582].

Таким чином, дослідження розвитку людського капіталу в умовах глобалізації свідчить, що економічне зростання не завжди пов'язане з позитивним людським розвитком (досягненнями у сфері здоров'я, освіти та культури), але досягнення у людському розвитку зумовлюють економічне зростання. Тому ідеологія розвитку людського капіталу набула характеру доктрини у суспільній діяльності передових країн світу. На сучасному етапі розвитку цивілізації саме наявність розвинутого людського капіталу є ядром, навколо якого створюються найбільш конкурентоспроможні, засновані на знаннях економіки світу.

Висновки до розділу 2

1. Еволюція категорії «людський капітал» пов'язана з розвитком методології економічної теорії та впливом світогляду тих чи інших економістів. Поняття людського капіталу – інтегральне соціальне і економічне явище. Ефективна модель сучасної економіки, формуючись на базі приватної власності та розвитку ринкових відносин, повинна органічно поєднати державу та інші соціальні інститути при регулюванні процесів формування людського капіталу, узгоджуючи при цьому інтереси всіх суб'єктів господарювання. Фундаментальним аксіоматичним постулатом цього процесу повинна стати ідея про органічну єдність та взаємозалежність природної, соціальної та економічної систем.

2. Теоретико-методологічні засади дослідження державного

регулювання розвитку людського капіталу мають бути побудовані на широкому міждисциплінарному підході, що враховує об'єктивні закономірності та досягнення теорії державного управління, філософії, психології, політології, економіки, соціології та інших наук про суспільство та людину, що вивчають об'єктивні закономірності розвитку природи, суспільства, держави, людини. Окреме місце серед названих галузей науки, на думку автора, посідають державне управління, економіка, які дають змогу узагальнити, проаналізувати, розрахувати ефективність державного управління та соціологія, що спрямована на досягнення відповідності механізмів державного управління об'єктивно існуючим суспільним відносинам.

3. Державне регулювання розвитку людського капіталу є поєднаною множиною формування стратегічних цілей та здійснення різно секторальних заходів державного впливу, які реалізують суб'єкти державної влади з метою модернізації та переформатування суспільних відносин у сфері створення, накопичення та використання людського капіталу, як основи економічного зростання держави за рахунок використання адміністративних, правових, організаційних та економічних механізмів державного управління. Зазначений процес реалізації державної політики проектується на державний, регіональний та місцевий рівень і передбачає гармонізацію окремих секторальних цілей, ресурсів та обґрунтування шляхів подальшого розвитку людського капіталу.

4. На початку XXI ст. відбуваються еволюційні і революційні зміни на ринку праці, які пов'язані з: підвищенням ролі людського капіталу в економічному і соціальному добробуті сучасного суспільства; зростаючою мобільністю робочої сили на ринку праці; формуванням неефективної структури робочих місць (збільшенням частки працівників, що володіють високою кваліфікацією і мають наукомісткі професії, з одного боку, і зростанням кількості іммігрантів, які займають ніші некваліфікованої праці, з іншого); появою на ринку праці «етнічних» видів робіт, які не потребують

якісної освіти, кваліфікації та знання мови; посиленням соціальних і економічних суперечностей, міжнаціональних конфліктів на ринку праці.

5. Особливості державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах свідчать про те, що в розвинених країнах світу основними тенденціями у державному регулюванні розвитку людського капіталу є демократизація, інтернаціоналізація, децентралізація; використання механізмів регулювання розвитку відносин людини і суспільства; упровадження державно-громадського управління, реалізація проєктів державно-приватного партнерства тощо. При цьому ідеологія розвитку людського капіталу набула характеру доктрини у суспільній діяльності передових країн світу і саме наявність розвинутого людського капіталу є ядром, навколо якого створюються найбільш конкурентоспроможні, засновані на знаннях економіки світу.

РОЗДІЛ 3.

СУЧАСНИЙ СТАН ТА РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ МЕХАНІЗМІВ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

3.1. Сучасний рівень розвитку людського капіталу в Україні

Одним із складних та довготривалих у часі завдань, що постають перед державою, є необхідність формування та накопичення людського капіталу. Тому в сучасних умовах інтеграційних процесів та глобальних викликів надзвичайно актуальним є питання дослідження сучасного рівня розвитку людського капіталу, зокрема аналізу факторів і причин, що впливають на процеси його формування і використання в Україні в сучасних умовах.

Основною складовою розвитку людського капіталу є демографічна, яка характеризує можливості покращення якості населення через зміни кількості реального і потенційного населення працездатного віку. Проте динаміка чисельності населення, народжуваності, смертності в Україні свідчать про перспективи скорочення трудового потенціалу країни в найближчі роки. Найбільше втрат в Україні зазнає населення працездатного віку.

Так, на 1 березня 2019 р. чисельність наявного населення в Україні становила 42101,7 тис. осіб. Лише впродовж січня-лютого 2019^р чисельність населення зменшилася на 51,5 тис. осіб. Природний рух населення в січні – лютому 2019 р. характеризувався суттєвим перевищенням числа померлих над живонародженими: на 100 померлих – 47 новонароджених [450].

Отже в Україні утримується негативна тенденція народжуваності. За роки незалежності України найбільше скоротилась чисельність дітей, а серед них – малолітніх (до 3 років) та підлітків 15-17 років. Натомість осіб, які належать до вікових груп 41-46 років, 54-57 років, 65-72 роки, а також тих,

хто старше 75 років, в Україні наразі стало більше, ніж це було на межі 1980-х та 1990-х років. Порівняння ж сучасної ситуації зі статево-віковим розподілом населення на момент першого Всеукраїнського перепису населення засвідчує максимальне скорочення чисельності дітей і молоді 12-20 років і найвищі темпи зростання чисельності окремих груп зрілих та літніх осіб (як-от: віком 55 та 57 років, 80 та 82-річних тощо). [413, с. 250].

На відміну від ситуації сторічної давнини, зараз в Україні має місце феномен чоловічої надсмертності: перевищення рівня смертності чоловіків у порівнянні з жінками особливо помітне у працездатному віці. Головними причинами цього є смертність чоловіків від зовнішніх причин смерті, тютюнопаління та зловживання алкоголем [54, с. 61].

Результатом зниження народжуваності і зростання смертності є старіння населення. Так, за величиною частки осіб віком 60 років і старше у загальній чисельності населення наша країна входить у число 30 найстаріших держав світу. За показниками тривалості життя Україна відстає від більшості розвинутих країн, і це відставання наростає, іноді перевищуючи 10, а у чоловіків – майже 15 років [450, с. 30].

Вікова структура визначає таке демографічне навантаження: станом на 1 січня 2018 р. на 1000 осіб у віці 16–59 років припадало 269 осіб у віці 0–15 років та 378 осіб у віці 60 років і старше. У сільській місцевості відповідні показники значно вищі (302 і 396 осіб), ніж у міських поселеннях (255 і 370 осіб). У порівнянні з 2017 р. загальний коефіцієнт демографічного навантаження на 1000 осіб у віці 16–59 років у цілому по Україні зріс з 632 до 647 осіб [450].

Результати демографічного прогнозу, розробленого фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень, також демонструють, що в Україні спостерігатиметься демографічний спад (табл. 3.1).

Отже, демографічна ситуація в Україні залишається несприятливою, як в кількісному відношенні (зменшення чисельності населення і надвисока смертність при низькій народжуваності), так і в якісному (низький рівень

очікуваної тривалості життя, демографічне старіння населення).

Таблиця 3.1

Прогнозовані зміни в працездатному віці (15-64 років)
населення (на 1000 осіб) в Україні [548]

2015-20 рр.	2025-30 рр.	2035-40 рр.	2045-50 рр.
-2401	-1324	-1268	-1719

Поряд з процесами природного руху населення спостерігається і його механічний рух, тобто міграція, що не може не відобразитися на складі та структурі трудового потенціалу країни і регіонів. Аналіз даних державної статистики демонструє, що нерівномірність соціально-економічного розвитку регіонів України, зокрема, різні умови зайнятості та стану ринку праці активізують зовнішню та внутрішню трудову міграцію. Причому у внутрішній міграції домінують показники міграційного скорочення, тоді як зовнішня міграція характеризується переважно міграційним приростом.

В Україні масштаби зовнішньої міграції досягли катастрофічних розмірів. За кордоном сьогодні працюють від 3 до 5 млн. українців. Тільки у Польщі налічується до 1 млн наших працівників. Опитування показують, що 65% українців у віці 14-35 років хочуть виїхати за кордон тимчасово або назавжди [444].

Зрозуміло, що державна політика розвитку людського капіталу передбачає рух трудових ресурсів між регіонами й населеними пунктами держави та зовнішню міграцію населення. Але вплив об'єктивних чинників, таких як четверта індустріальна революція, поглиблення глобалізаційного тренду, прискорює міграційні явища по всьому світі. В глобалізованому світі трудова міграція прийняла масштабний характер. Причому сформувалися досить стійкі зв'язки, напрямки, за якими, долаючи кордони, течуть міграційні потоки [71, с.107].

Нажаль, українські реалії на фоні світових тенденцій, додають власні

причини. Значне падіння рівня життя, вимушене переселення з Криму та окремих регіонів Сходу України, домінування переселення до мегаполісів та невеликих міст з сільської місцевості. Масштабні процеси руху населення породжують проблеми, пов'язані з пропозиціями на ринку праці, депопуляція, зниження інвестиційних надходжень в розвиток людського капіталу, брак висококваліфікованого персоналу у високотехнологічних та наукоємних секторах економіки, що не могло не вплинути на рівень розвитку людського капіталу.

В умовах зростаючих глобалізаційних викликів сьогодення та інтеграції України до Європейського Союзу, актуалізуються питання системного дослідження впливу міграції на розвиток людського капіталу в Україні. Тому необхідним є дослідження впливу міграційних процесів на розвиток людського капіталу з огляду на загальносвітові тенденції в контексті обґрунтування відповідних напрямів удосконалення державної міграційної політики України.

Українські реалії демонструють вражаючі показники: загальна кількість трудових мігрантів – 5,9 млн. осіб [523]. Чисельність українців, які однооментно працюють за межами країни, становить (з числа тих, хто сплачує податки в Україні) 3 млн. осіб [180]. За період 15 років (2002–2017 рр.) 6,3 млн. осіб виїхало з України і не повернулося [330].

Адже, наприклад, багато європейських країн можуть запропонувати заробітну плату у 2-4 рази вищу за середньоукраїнський рівень у перерахунку в євро за паритетом купівельної спроможності. Таким чином, Україна значно відстає щодо номінального рівня оплати праці, рівня споживчих можливостей, що продукує зростання міграції та відтік найбільш активної частини населення у пошуках гідних матеріальних умов життя [413].

Враховуючи мінімальні заробітні плати у європейських країнах (рис. 3.1), стає зрозумілою значна різниця у мінімальній заробітній платі з Україною, що визначено ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет

України на 2020 рік» [273] і становить 4723 грн (177 EUR).

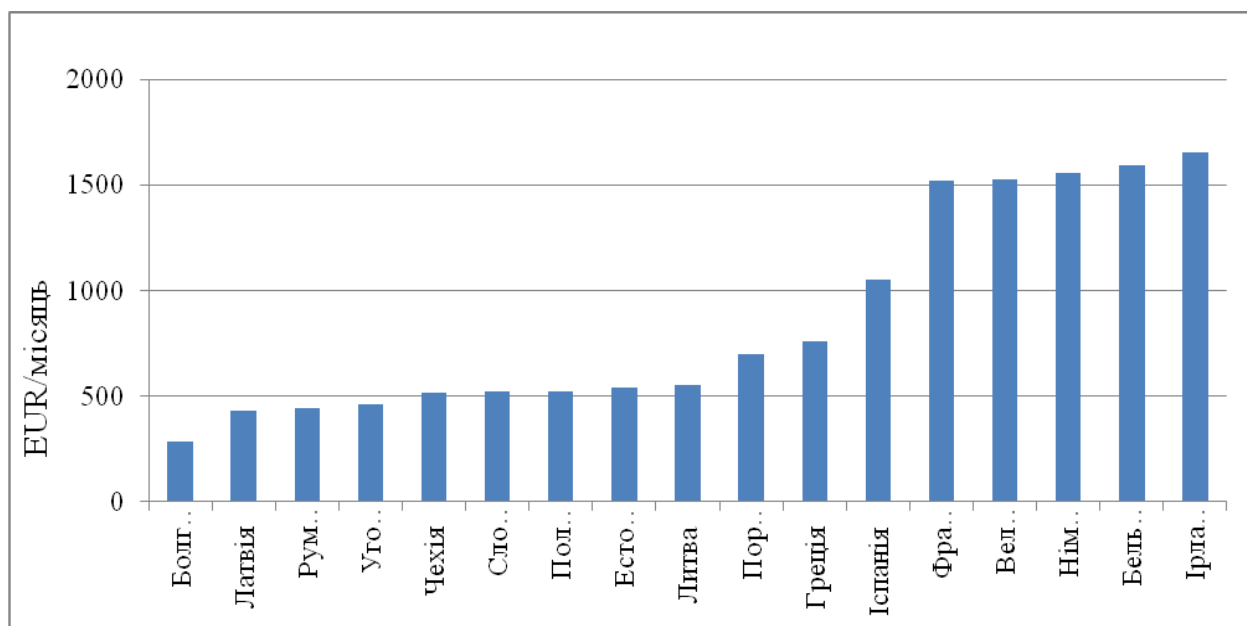


Рис. 3.1. Мінімальна заробітна зарплата в окремих європейських країнах, євро-місяць 2019 р. [550].

Окрім низької заробітної плати, нині в Україні зберігається критична ситуація і з важливими гуманітарними та економічними компонентами якості життя українців (табл. 3.2) [540].

Таблиця 3.2

Компоненти якості життя [6]

Гуманітарні	Економічні та соціоструктурні
Невдоволення власним становищем; обмежена здатність та відсутність стимулів для самовдосконалення; зниження морально-етичних бар'єрів; пригніченість, економічна та соціальна апатія.	Маргіналізація; незадовільний рівень та якість споживання; низький рівень трудових доходів; обмежений доступ до медичних послуг; обмежений доступ до якісного проживання та дозвілля.

Дуже показовим є бажання значної частини активного, конкурентоспроможного населення України територіально переміщуватися,

враховуючи негативний сценарій розвитку країни. Вказаний чинник міграційних настроїв перевершує мотиви стратегії індивідуального розвитку на глобальному трудовому ринку, що передбачає можливе повернення мігранта на батьківщину.

Чинниками, які формують поточні міграційні настрої українських трудових ресурсів, можна визначити:

- невідповідність завищених очікувань від обіцяного владою реформування та фактичними результатами;
- погіршення бачення власних перспектив значної частини активного, мобільного і конкурентоспроможного населення, враховуючи не лише стан власного життя та можливості його зміни, а й в цілому зниження оцінки ситуації у країні;
- протидія соціальних зв'язків та чинників суспільної оцінки зміни роботи з нижчим статусом на батьківщині з готовності виконувати некваліфіковану роботу;
- низка проблемних питань щодо функціонування ринку праці: значна внутрішня диференціація заробітних плат; незбалансований професійно-кваліфікаційний рівень посад; поширена прихована зайнятість; недостатнє використання персоналу у процесах регулювання трудових відносин; розповсюдженість виробництв із небезпечними умовами праці, трудові процеси із надлишковою інтенсивністю та важкістю [413].

Посилюватимуть масштабність міграції процеси поширення четвертої промислової революції, розширення транснаціональних корпорацій, підхід щодо часткового розміщення виробництв у різних країнах, прискорення старіння населення в цілому, в т. ч. робочої сили розвинених країн. Масштабними стають вимушені переселення в результаті конфліктів, війн, техногенних та екологічних катастроф [413].

Останніми роками міграційні процеси не вирішують питання територіального перерозподілу населення, що має на меті збалансованість попиту та пропозиції на ринку праці. Економічний розвиток та диспропорції

територіального та галузевого характеру вимагають значно активнішого руху трудових ресурсів у межах країни, що спричинює потребу сформувати механізми, які мають стимулювати трудову міграцію громадян [136].

Але, слід зауважити, що відповідно до моделі людського капіталу К.-Е. Свейбі (базова в даний час для оцінки та управління людським капіталом), основним індикатором є індекс кваліфікації (компетенції) [429].

Підвищення значення людського капіталу в економічному розвитку кардинально змінює відносини між працівником і роботодавцем. Оскільки здібності працівника, рівень його освіти набувають особливої цінності для власників компаній, відносини сучасного працівника і роботодавця стають рівноправними, партнерськими. Разом з тим високий рівень кваліфікації робочої сили робить працівників більш мобільними на ринку праці та більш незалежними від роботодавця [32].

Невдоволення власним становищем загострюється через повільність реформування, поглиблення нерівності, активні інформаційні кампанії із дискредитації реформ. Через це значна кількість населення починає вважати невдоволення своїм власним станом політично та соціально обґрунтованим. У 2017 р. 61 % населення України вважали рівень напруженості в суспільстві «вкрай високим» (23 %) та «вищим від середнього» (38 %). За десятибальною шкалою (1 – «ситуація спокійна», рівень напруженості дуже низький, 10 – «ситуація критична, вибухонебезпечна», рівень напруженості вкрай високий) середній бал напруженості становить 6,79 [6].

До соціальних і соціально-психологічних наслідків міграції відносять перш за все ослаблення сім'ї – інституту, відповідального за соціальне здоров'я суспільства. За «правилами гри», встановлених міграцією, цей інститут не може ефективно виконувати ряд важливих соціальних функцій (репродуктивну, соціалізацію молоді, емоційну, задоволення потреби в духовному спілкуванні) [238].

Аналізуючи показники пропонованих вакантних посад у 2019 р. відповідно до сфер діяльності (табл. 3.3), можна відмітити зростання в

цілому вакансій у відношенні до попереднього року.

Таблиця 3.3

Кількість вакансій за професійними групами у 2019 р.

Сфера діяльності	січень – вересень 2019 р.	
	тис. одиниць	у % до відповідного періоду 2018р.
Усього	100,9	104,0
у тому числі		
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4,9	100,1
професіонали	10,5	119,9
фахівці	9,6	107,5
технічні службовці	3,6	95,4
працівники сфери торгівлі та послуг	13,4	98,3
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1,4	130,0
кваліфіковані робітники з інструментом	23,0	101,1
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	20,9	107,1
найпростіші професії	13,6	99,4

На жаль, зазначене є скоріше наслідком посилення міграції, а не створенням додаткових робочих місць. Зрозумілими є і дані щодо зростаючої потреби у професіоналах та кваліфікованих робітниках (відповідно збільшення на 119,9 % та 130 %).

Наслідками міграції останніх років стає зменшення в деякій мірі рівня безробіття в країні та зростання надходжень коштів трудових мігрантів в Україну, які будуть використані переважно на споживання, тобто стимулювання розвитку економіки. З іншого боку відбувається зменшення людського капіталу та певна втрата можливостей щодо його формування та відтворення.

Домінуючим суб'єктом управління міграціями залишається держава. Через свої органи вона формує міграційну політику і забезпечує її

виконання. У процесі демократизації суспільного життя, відходячи від жорсткого регламентування будь-яких територіальних переміщень людей, держава водночас зберігає різноманітні важелі впливу на об'єктивні та суб'єктивні чинники міграції, зміст та форму міграційних процесів [197].

Ключовим фактором розвитку людського капіталу в Україні є здоров'я населення.

Здоров'я сприяє підвищенню продуктивності праці, формуванню більш ефективних трудових ресурсів та більш здоровому старінню; скорочує витрати, пов'язані з хворобою та соціальною допомогою, а також витрати, пов'язані з наданням медичної допомоги; сприяє зменшенню втрат податкових надходжень у бюджет [450, с.13].

Поряд з цим, використання морально та технічно застарілого обладнання, небажання власників вкладати кошти в сучасні технології та створювати безпечні умови праці, через відсутність на підприємствах достатнього соціального пакету, через небажання хворих звертатись до лікарів на ранніх стадіях розвитку патології, недосконалість медичної допомоги працюючому населенню та інші об'єктивні і суб'єктивні фактори, значною мірою впливають на показники професійної захворюваності, найчастіше у бік їх зменшення, що призводить до зниження фактичного рівня професійної патології. Проблема професійного здоров'я в Україні ускладнюється тим, що вона нашаровується на демографічну кризу та є соціально-економічною, медичною і гігієнічною проблемою в Україні [450, с.147].

За рівнем споживання алкоголю на душу населення віком від 15 років українці знаходяться серед світових лідерів, палить понад 6 млн. українців, на диспансерному обліку перебуває майже 1 млн. онкохворих, на діабет страждає понад 1,2 млн. осіб.

У структурі поширеності хвороб серед працездатного населення країни за основними класами хвороб розподіл рейтингових місць у 2018 р. залишився незмінним порівняно з попередніми роками: перше місце посіли

хвороби системи кровообігу (23,93%), друге – хвороби органів дихання (18,92%), третє – хвороби органів травлення (10,70%), четверте – хвороби сечостатевої системи (7,89%), п'яте – хвороби кістково-м'язової системи та сполучної тканини (5,55%) [450, с.76].

Наркоманія в Україні зростає на 8% за рік, що є одним з найвищих у світі показників. 70% наркоманів – молодь до 25 років. У цілому по країні на облік з приводу вживання наркотичних засобів перебуває понад 100 тис. осіб, токсичних засобів – понад 800 осіб. Якщо врахувати „поправочний” коефіцієнт ВООЗ, то прихована кількість споживачів наркотиків на порядок більша від зареєстрованої. Ці тривожні цифри підтверджують, що значна частина населення України веде нездоровий спосіб життя, зокрема переважна більшість українців перебуває під впливом таких факторів ризику, як тютюнокуріння, зловживання алкогольними напоями, нездорове харчування, недостатня фізична активність тощо [450, с. 480-482].

В сучасних умовах серед якісних характеристик людського капіталу провідне місце займають освітня і інтелектуальна складові.

Незважаючи на достатньо високий рейтинг України за рівнем охоплення повною середньою та вищою освітою (відповідно, 41 та 13 позиції у рейтингу конкурентоспроможності World Economic Forum за названими показниками), якість освіти залишається незадовільною [128, с. 274].

Оцінюючи тенденції в сфері освіти, слід відмітити скорочення кількості студентів, яке почало відбуватися з 2007 р. З того часу абсолютна кількість студентів скоротилася ледве не вдвічі (з 2,8 млн. осіб до 1,5), скоротилось також і відносне число студентів у розрахунку на 10 тис. населення (з 606 осіб до 363 осіб) через зміни вікового складу населення. Основною причиною такого скорочення стали демографічні втрати населення молодого віку. Хоча, все більш відчутним стає і відтік молоді для навчання за кордоном. Зменшення числа студентів та, відповідно, числа випускників загрожує появою певного дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили на національному ринку праці. Вже зараз за

деякими професіями відбувається інтенсивне старіння зайнятих. Особливо це стосується менш престижних (непопулярних) професій. Але скорочення кількості студентів загрожує не лише ситуації на ринку праці, адже університети, це ще й викладачі, які залишаються без роботи [413, с. 277].

Щодо оцінювання такої складової, як науковий потенціал, то варто зазначити, що його роль у сучасному розвитку вітчизняної економіки істотно недооцінена. Чисельність працюючих у сфері досліджень і розробок та їхня частка в загальній кількості зайнятого населення можуть слугувати вагомим показником рівня інноваційного розвитку та його трудових ресурсного забезпечення. Але за період з 2010 р. по 2018 р. чисельність наукових працівників в Україні скоротилася вдвічі (з 182,484 тис. до 88,128 тис. осіб) (рис. 3.2).

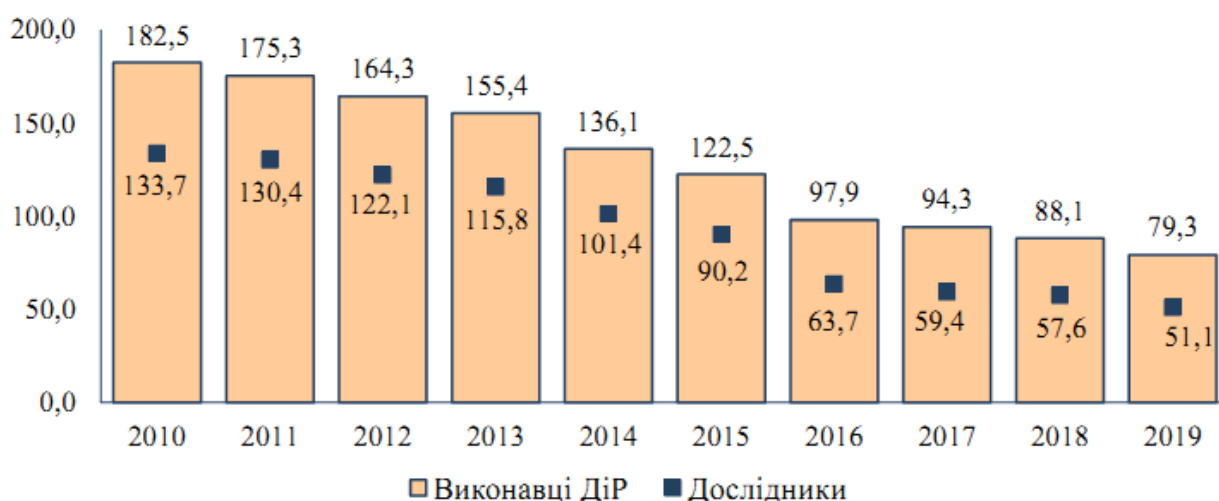


Рис. 3.2. Динаміка чисельності працівників наукових організацій України, тис. осіб

У 2019 р. кількість працівників, задіяних у виконанні ДіР, зменшилась порівняно з 2018 р. на 10,0% і становила 79,3 тис. працівників (з урахуванням сумісників та осіб, які працюють за договорами цивільно-правового характеру), з яких 64,5 % – дослідники, 9,4 % – техніки, 26,1 % – допоміжний персонал. Питома вага докторів наук та докторів філософії (кандидатів наук) серед виконавців ДіР становила 29,6 %, серед дослідників –

45,6 %. Частка жінок у загальній кількості дослідників становила 44,3 %, з яких 7,8 % мали науковий ступінь доктора наук і 34,6 % – доктора філософії (кандидата наук).

Слід зазначити, що у 2019 р. частка виконавців ДіР (дослідників, техніків і допоміжного персоналу) у загальній кількості зайнятого населення України становила 0,48% (у 2018 р. – 0,54 %), у тому числі дослідників – 0,31 % (у 2018 р. – 0,35 %). За даними Євростату, у 2017 р. найвищою ця частка була в Ісландії (3,39 % і 2,07%), Данії (3,37 % і 2,30 %), Норвегії (3,33 % і 2,27) та Фінляндії (3,02 % і 2,25 %); найнижчою – у Румунії (0,54 % і 0,33 %), Північній Македонії (0,55 % і 0,46 %), Сербії (0,86 % і 0,61 %), Кіпрі (0,90 % і 0,64 %), Туреччині (0,97 % і 0,77 %) [344].

Найбільша кількість працівників, задіяних у виконанні ДіР, припадає на галузі технічних (49,2 % від загальної кількості виконавців) і природничих наук (26,9 %).

Більше половини (60,7 %) загальної кількості докторів наук та докторів філософії (кандидатів наук), які здійснювали ДіР, працювали в організаціях державного сектору, 33,6 % – вищої освіти, 5,7 % – підприємницького сектору.

У 2019 р., як і в минулому періоді, найбільш чисельною серед українських дослідників була вікова група від 30 до 39 років, проте майже таку ж частину становили дослідники віком 65 років і старше (рис. 3.3).

Негативна динаміка відтоку наукових кадрів з України також свідчить не на користь нашої країни. Загалом, із 1991 р. Україну покинуло, за різними підрахунками, більше 100 тис. учених [444, с. 1].

Таким чином, незважаючи на велику кількість законодавчих та деякі практичні урядові заходи, Україна з року в рік втрачає свій науковий потенціал.

Головним індикатором стану ринку праці є рівень безробіття, який відображає ступінь відповідності між пропозицією робочої сили та попитом на неї. Як свідчать дані Державної служби статистики України, ситуація на

ринку праці залишається напруженою та супроводжується скороченням попиту на робочу силу.

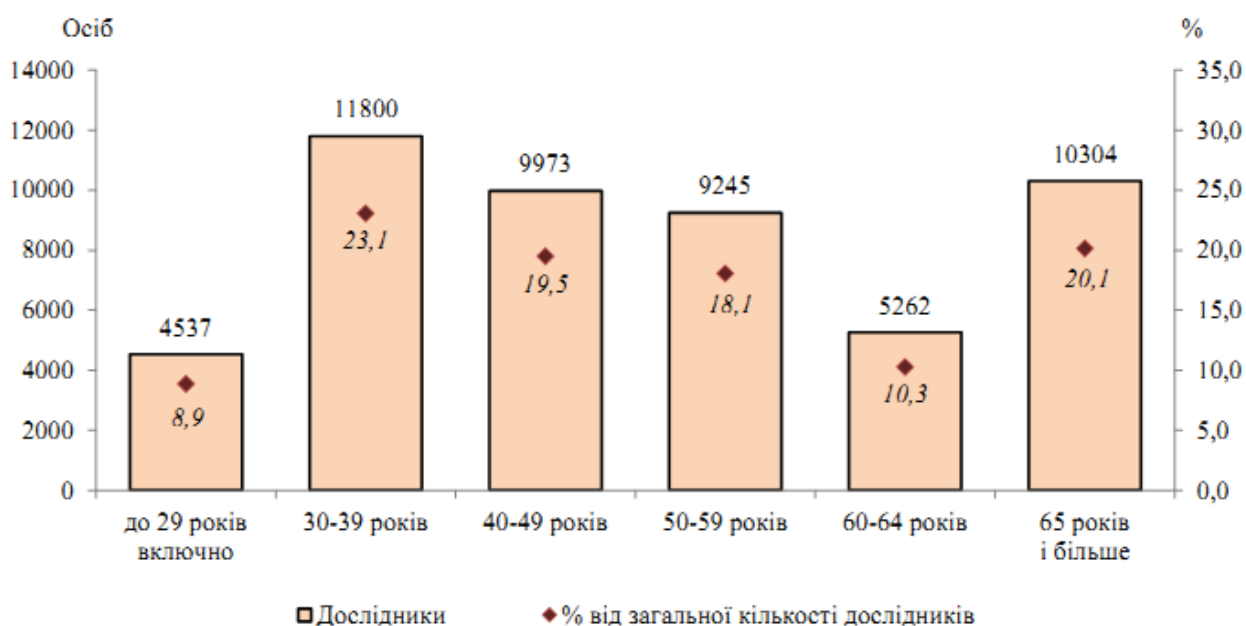


Рис. 3.3 Вікова структура дослідницького потенціалу України у 2019 р.

Чисельність безробітних у 2018 р. становила 1,69 млн осіб. Рівень безробіття, за методологією МОП, становив 9,5%, а серед осіб працездатного віку – 9,9% економічно активного населення (в 2000 р. цей показник становив – 11,6%; у 2011 р. – 7,9%). Серед молоді у віці до 25 років рівень безробіття залишається більш як удвічі вищим, ніж в середньому по країні.

Найбільша кількість зайнятого населення за останні роки спостерігається у сфері оптової та роздрібної торгівлі, сільському господарстві та промисловості, хоч у кожній з них спостерігається спад за останній рік. Найнижчі показники зайнятості у сфері мистецтва, спорту та відпочинку, інформації та телекомунікації, фінансової діяльності. Формування саме таких тенденцій на ринку праці відбувається через те, що Україна залишається сировинною і низько технологічною країною.

Аналіз основних тенденцій розвитку ринку праці в Україні в динаміці свідчить, що скорочення чисельності населення разом з його старінням

негативно позначаються не лише на демографічних процесах, а й на економічній активності населення та ринку праці, економічному піднесенні на засадах інноваційного розвитку.

Мотиваційною основою підвищення продуктивності праці, нарощування людського капіталу, поліпшення його якісних характеристик є заробітна плата, що уособлює в собі винагороду за виконану працю та вартість відтворення робочої сили. посилюється тенденція відставання заробітної плати від світового рівня.

Недивлячись на те, що середня заробітна плата в останні роки зростає (рис. 3.4), вона ще значно відстає від рівня розвинених країн.

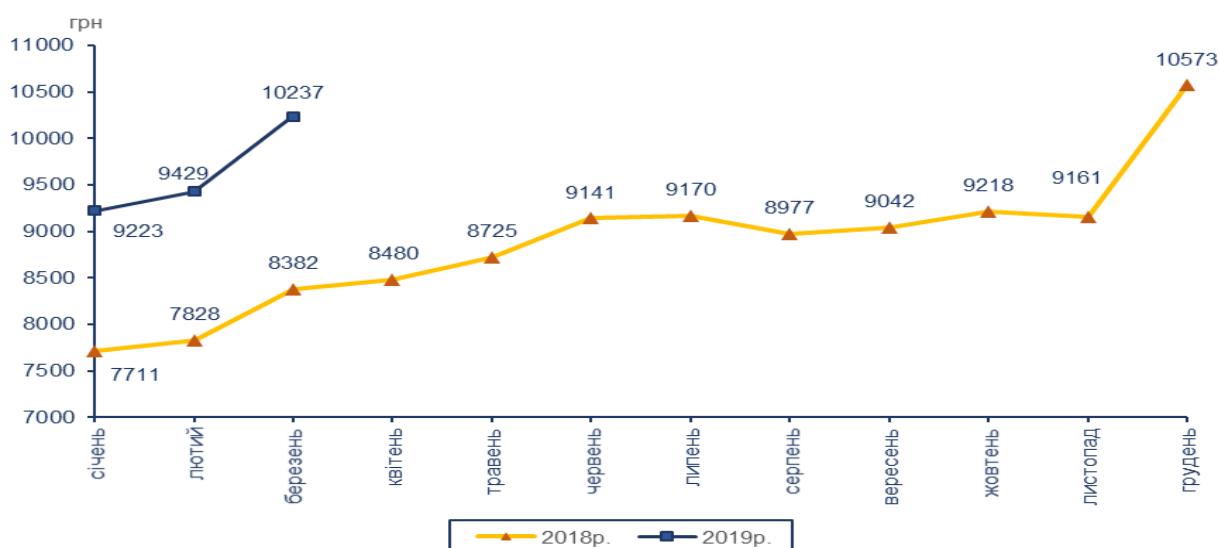


Рис. 3.4. Динаміка середньої заробітної плати в Україні у 2018–2019 рр.

Для порівняння: середня заробітна плата у Швейцарії складає 6301 дол., Австралії – 3780, Данії – 3269, США – 3258, Великобританії – 2960, Німеччині – 2851 дол. Навіть якщо знехтувати даними щорічних лідерів рейтингу, пристойний рівень заробітної плати, порівняно з Україною, мають такі країни Східної Європи, як Чехія (1020 дол.), Словенія (1275), Польща (905). Вищу заробітну плату, ніж Україна, має Бразилія (757 дол.), Китай (731), Росія (686) і навіть Єгипет (264 дол.). Україна опинилася серед таких

країн, як В'єтнам, Індонезія, Нігерія і т.п. [496].

Низька заробітна плата в Україні робить вітчизняний ринок праці непривабливим порівняно з ринками країн Євросоюзу. Також низький рівень заробітної плати стимулює неформальну, тіньову зайнятість в Україні та посилює зубожіння населення.

Так, «за даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені Птухи, майже 60% українців живуть за межею бідності. А за минулорічними даними ООН, ця цифра сягає 80%. В Україні середньостатистична сім'я витрачає на продукти харчування стабільно більше 50% від сукупних витрат на місяць. За міжнародними стандартами, сім'ї, в бюджеті яких витрати на харчування перевищують 50% сукупних витрат, вважаються бідними [128, с. 480-482]».

Слід зазначити, що «реалії сьогодення змушують нас визнати те, що головною проблемою вітчизняного ринку праці є не безробіття, а недостатня якість пропонованих робочих місць, яка характеризується досить низьким рівнем оплати праці [145]».

Отже, аналіз сучасного стану розвитку людського капіталу України, для якого є властивим поглиблення негативних тенденцій, свідчить про порушення рівності можливостей людського розвитку і невідповідність пріоритетам сталого розвитку, які декларуються всіма стратегічними документами, прийнятими на державному рівні в Україні.

3.2. Оцінка результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні

Державне регулювання розвитку людського капіталу в Україні має забезпечити високий соціально-економічний рівень розвитку держави на екологічних засадах. Для цього вкрай необхідним є визначення тих напрямів державного регулювання, які максимально ефективно сприяють розвитку людського капіталу в державі. Тому для визначення якості державного

регулювання розвитку людського капіталу необхідним є адекватна оцінка ефективності та результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні. Це сприятиме вирішенню існуючих проблем та суперечностей щодо розвитку людського капіталу.

Визначимо результативність державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні на основі існуючих міжнародних рейтингів, які прямо чи опосередковано стосуються сфери розвитку людського капіталу.

Так, наприклад, за показниками Індексу людського капіталу (2018 р.) Україна займає у рейтингу 50 місце зі 157 країн світу. Значення компонентів Індексу людського капіталу України у порівнянні з деякими країнами наведені у табл. 3.4. свідчать, що Україна посідає місце у групі країн, які мають Індекс людського капіталу у межах коливання від 0,6 до 0,7. У зазначеній категорії найнижчий показник має Азербайджан (0,6), найвищий – Словацька Республіка (0,69) [590].

Таблиця 3.4

Індекс людського капіталу та його компоненти, 2018 р.

Країна	Вірогідність досягнення віку 5 років	Очікувана тривалість навчання в школі, років	Уніфіковані результати тестування	Тривалість навчання в школі, скоригована на результати навчання	Вживання дорослих	Індекс людського капіталу		
						Нижня межа	Показник	Верхня межа
Україна	0,99	13,0	490	10,2	0,81	0,61	0,65	0,68
Польща	1,00	13,2	537	11,3	0,89	0,73	0,75	0,76
Болгарія	0,99	12,9	498	10,3	0,87	0,72	0,75	0,77

Джерело: побудовано автором на основі [590].

Відповідно до загальної методології визначення Індекс соціального розвитку – Social Progress Index (SPI), Україна (80 місце) потрапила у групу країн, які розміщені між 79 (Алжир) та 104 (Сенегал) місцями у світовому рейтингу [610].

Розглянемо дослідження іншого міжнародного рейтингу, який характеризує рівень розвитку людського капіталу в Україні, а саме Індексу соціального розвитку, який включає в себе показники, які характеризують основні потреби людини, основи добробуту та можливості.

Так, Україна має наступні показники: основні потреби людини – 82,21 (76 місце); основи добробуту – 64,22 (94 місце); можливості – 54,47 (63 місце), що більш детально можна побачити у профілі України щодо складових Індексу соціального розвитку у 2019 р.(рис. 3.5) [579].

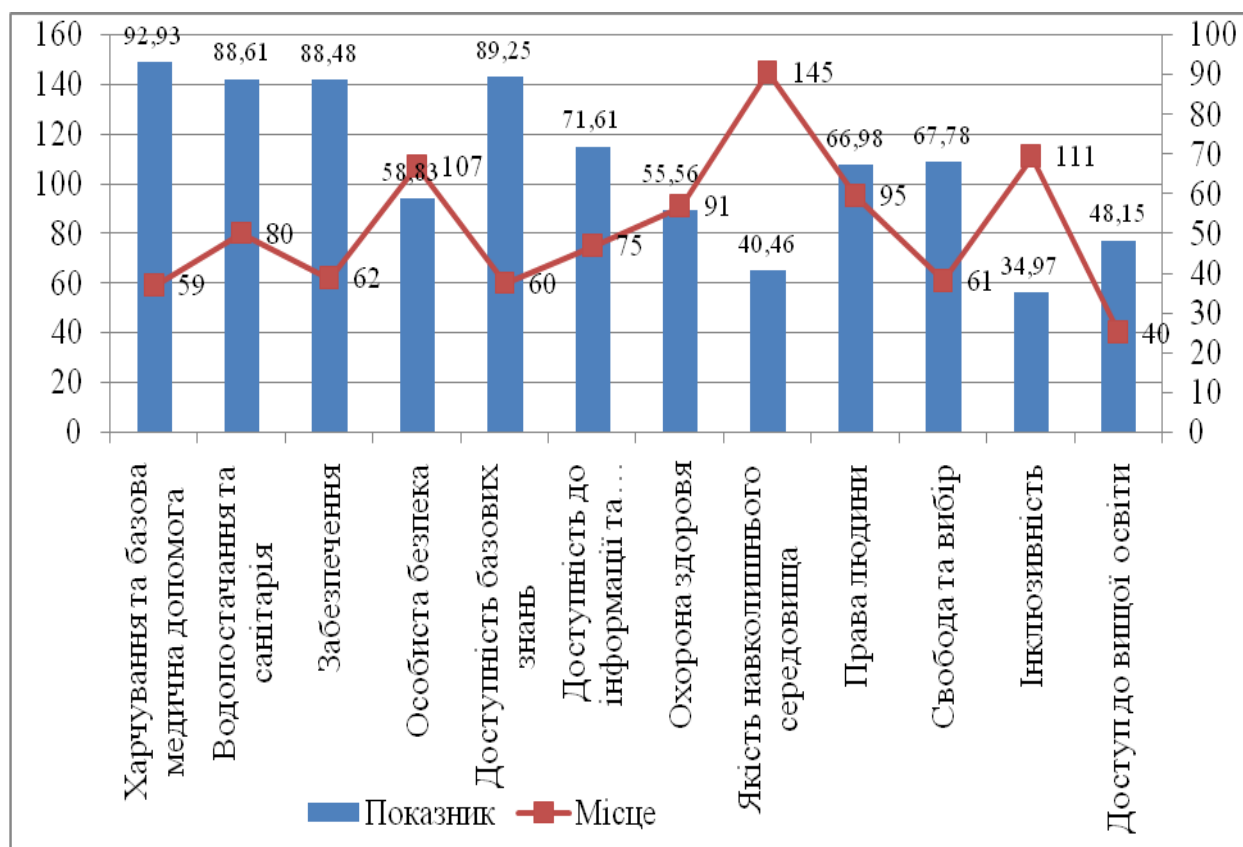


Рис. 3.5. Профіль України щодо складових Індексу соціального розвитку, 2019 р.

Джерело: побудовано автором на основі [579].

Для порівняння досягнутих нашою країною показників розглянемо показники Індексу соціального розвитку України, Польщі та Білорусії за останній період 2014-2019 рр. (рис. 3.6).

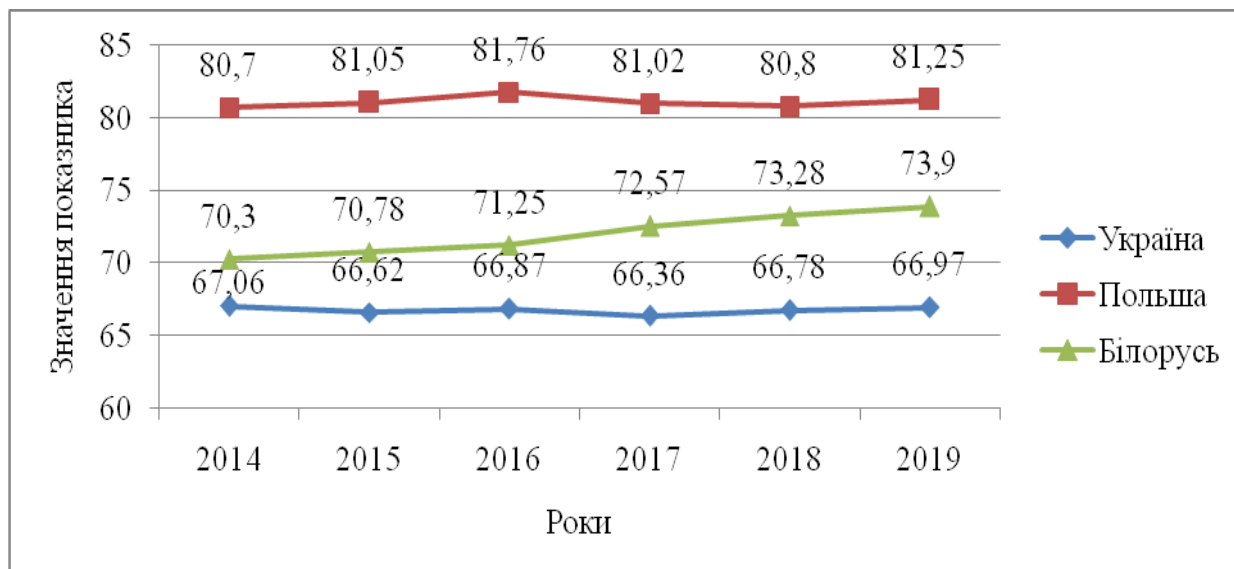


Рис. 3.6. Значення показників Індексу соціального розвитку в різних країнах світу

Джерело: побудовано автором на основі [580]

На жаль, Україна за весь досліджуваний період демонструє нижчі за значенням показники соціального розвитку, ніж географічні сусіди.

Індекс людського розвитку – Human Development Index (HDI) поєднав у одному показнику інформацію про здоров'я, освіту та доходи людей. Значення Індексу людського розвитку в Україні за 2017 р. становить 0,751, що позиціонує країну такою, що має високий рівень людського розвитку (88 місце з 189 країн). У період з 1990 р. по 2017 р. значення HDI в Україні зросло з 0,705 до 0,751, тобто на 6,5%.

Наведені дані таблиці 3.5 демонструють прогрес України щодо кожного із показників HDI. У період з 2000 р. по 2017 р. очікувана тривалість життя в Україні при народженні збільшилася на 4,8 років, середні роки навчання в школі збільшилися на 0,6 року, а очікувані роки навчання

збільшилися на 2 роки. ВНД на душу населення в Україні збільшився приблизно на 74,4 % за період з 2000 р. по 2017 р. [521].

Таблиця 3.5

Тенденції HDI в Україні, 2000-2017 рр. [601]

Роки	Тривалість життя при народженні, роки	Очікувані роки навчання в школі	Середні роки навчання в школі	ВНД на душу населення, тис. дол.	Значення HDI
2000	67,3	13,0	10,7	4,659	0,671
2005	67,4	14,6	11,2	7,173	0,715
2010	69,5	14,8	11,3	7,715	0,733
2015	71,8	15,0	11,3	7,375	0,743
2016	72,0	15,0	11,3	7,593	0,746
2017	72,1	15,0	11,3	8,130	0,751

Темп зміни людського розвитку, визначений за HDI, може бути корисним порівнянням з деякими країнами. Наприклад, якщо розглянути період між 2000 р. та 2017 р. Україна, Казахстан та Сербія зазнали різного ступеню прогресу у напрямку збільшення рівня HDI (рис. 3.7).

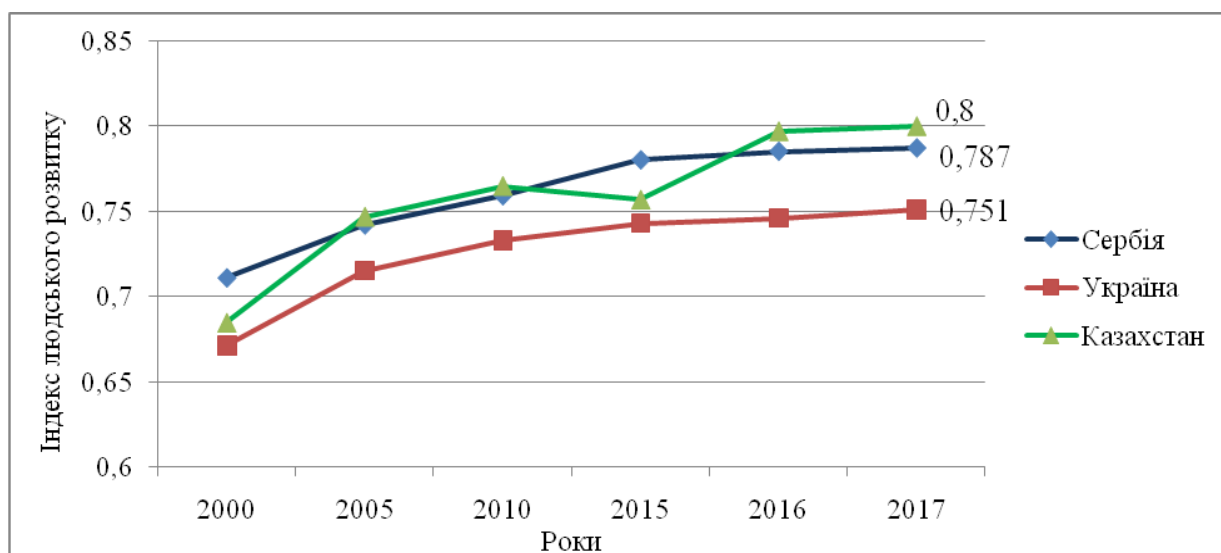


Рис. 3.7. Тенденції HDI в Україні, Казахстані та Сербії, 2000-2017 рр.

Джерело: побудовано автором на основі [521]

В Україні показник HDI в 2017 р. (0,751) нижче середнього показника

(0,757) для країн, що належать до групи високого рівня людського розвитку, і нижче середнього показника (0,771) для країн з Європейського та Центральноазійського регіону. У порівняльній таблиці розглянуто Казахстан, який займає 58 місце у HDI-рейтингу, країну із вищеназваного регіону близьку до України щодо HDI (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Показники HDI та його компонентів щодо окремих країн та груп, 2017 р.

[521]

	HDI	Міс- це HDI	Трива- лість життя при на- родженні	Очікува- ні роки навчан- ня в школі	Середні роки навчання в школі	ВНД на душу населен- ня, тис. дол.
Україна	0,751	88	72,1	15,0	11,3	8,130
Казахстан	0,800	58	70,0	15,1	11,8	22,626
Європа та Цен- тральна Азія	0,771	-	73,4	14,1	10,3	15,331
Середній показник HDI групи з висо- ким рівнем розвитку	0,757	-	76,0	14,1	8,2	14,999

Слід зазначити, що згідно з даними Доповіді про стан людського розвитку, опублікованою ПРООН за 2019 р., Україна посіла 88 позицію зі 189 країн і територій, що відносить її до групи високого рівня людського розвитку зі значенням Індексу людського розвитку (ІЛР) 0,750. В цілому, за період з 1990 до 2018 р. значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто на 6,3%. За вказаний період очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років. Проте рівень життя, який вимірюється валовим національним доходом (ВНД) на душу населення України, скоротився на 25,6 % в період між 1990 та 2018 рр.

Розглянемо інший міжнародний рейтинг, який характеризує рівень розвитку людського капіталу у світі - рейтинг добробуту.

Так, за міжнародним рейтингом добробуту – Legatum Prosperity Index (LPI), за яким добробут країн оцінюється шляхом обробки результатів опитувань громадян за категоріями: стан економіки, бізнес-середовище, ефективність влади, освіта, охорона здоров'я, безпека та захист, власна свобода, соціальний капітал, навколишнє середовище, Україна посідає 111 місце.

У порівнянні з деякими країнами Східної Європи (рис. 3.8), відзначаємо, що Україна вирізняється лише достатньо високим показником рівня освіти (73,3), однак практично всі інші показники є нижчими, що вказує на недостатній рівень розвиненості напрямів, що досліджувалися.

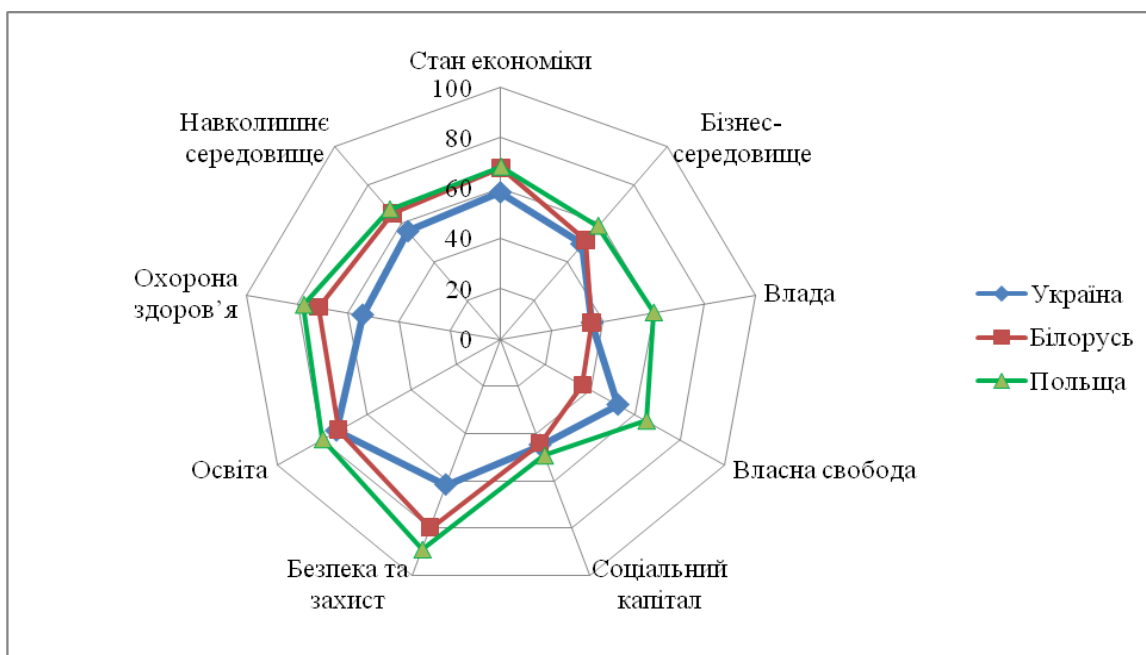


Рис. 3.8. Порівняльні характеристики профілів країн відповідно до складових Рейтингу добробуту, 2018 р.

Джерело: побудовано автором на основі [591]

Заначаємо, що відповідно до оцінки національного багатства у 141 країнах світу лише 34% загального національного багатства припадає в

Україні на людський капітал, країни із нижчим за середній рівень доходів мають показник у 51%, регіон Європи та Центральної Азії (ЕСА) – 62% [586].

Незважаючи на високий рівень освіти, роль людського капіталу, як фактору виробництва є недостатньою. У період 1999-2017 рр. (активне формування приватного сектору), середній темп зростання доходу на душу населення становив 3,3% на рік, середній показник країн Співдружності Незалежних Держав становив 5,6%, країн, що не є членами СНД, – 3,6%. Економічні реформи в Україні на сьогодні залишаються незавершеними, дохід на душу населення є недостатнім [494].

Погіршує ситуацію зменшення чисельності населення України, обумовлене падінням народжуваності та еміграцією. З 1999 р. населення України зменшилося на 15,0%, а чисельність молоді скоротилася майже на 25,0% [568, с. 7].

Відповідно до оприлюдненого звіту «Індекс Глобальної конкурентоспроможності» (The Global Competitiveness Report – 2019) Україна зайняла 85 місце зі 141 країни світу. З точки зору показників, які відображують у дослідженні людський капітал, Україна займає 44 місце за напрямом – навички [587].

Економічно розвинені країни розуміють величезну потребу інвестувати у сектор освіти та науки. За прогнозами Education International [497], світовий ринок освіти оцінюють в 5 трлн. дол. з потенціалом зростання до 6-7 трлн. дол. найближчими роками.

Усі країни хочуть залучити кваліфіковану робочу силу для підвищення їх інновацій та продуктивності. Державна політика щодо збереження кваліфікованої робочої сили включає сприяння приватному сектору та створенню робочих місць, інвестиції у вищу освіту та збільшення можливостей для жінок в економіці. Ситуацію в Україні погіршує макроекономічна вразливість від поточного тиску на видатки та надзвичайних потреб у фінансуванні погашення державного боргу у 2019-2021 рр. Прогноз зростання залежить від досягнення амбітної програми

реформ нового уряду та залучення належного фінансування [498].

Підвищення інвестицій у людський капітал (в освіту, охорону здоров'я) мають допомогти усунути бар'єри для зростання продуктивності праці. Уміння системи освіти адаптуватися до потреб у навичках буде ключовим визначальним фактором продуктивності та розподілу наслідків технологічних змін [463].

Освітню політику та програми навчання можна переробити для адаптації наявних навичок до змін потреб у розвитку та нових технологій, що сприятиме зростанню та перспективам зайнятості [513; 505].

В Україні станом на 2017-2018 навчальний рік рівень охоплення вищою освітою сягнув 82%. Понад 40% населення віком понад 25 років з вищою та незакінченою вищою освітою, що перевищує середній показник багатьох країн світу та окремих країн ОЕСР [568, с. 8].

Але рівень освіти, а тим більше ефективність в Україні потребує наближення до рівня економічно розвинених країн (рис. 3.9).

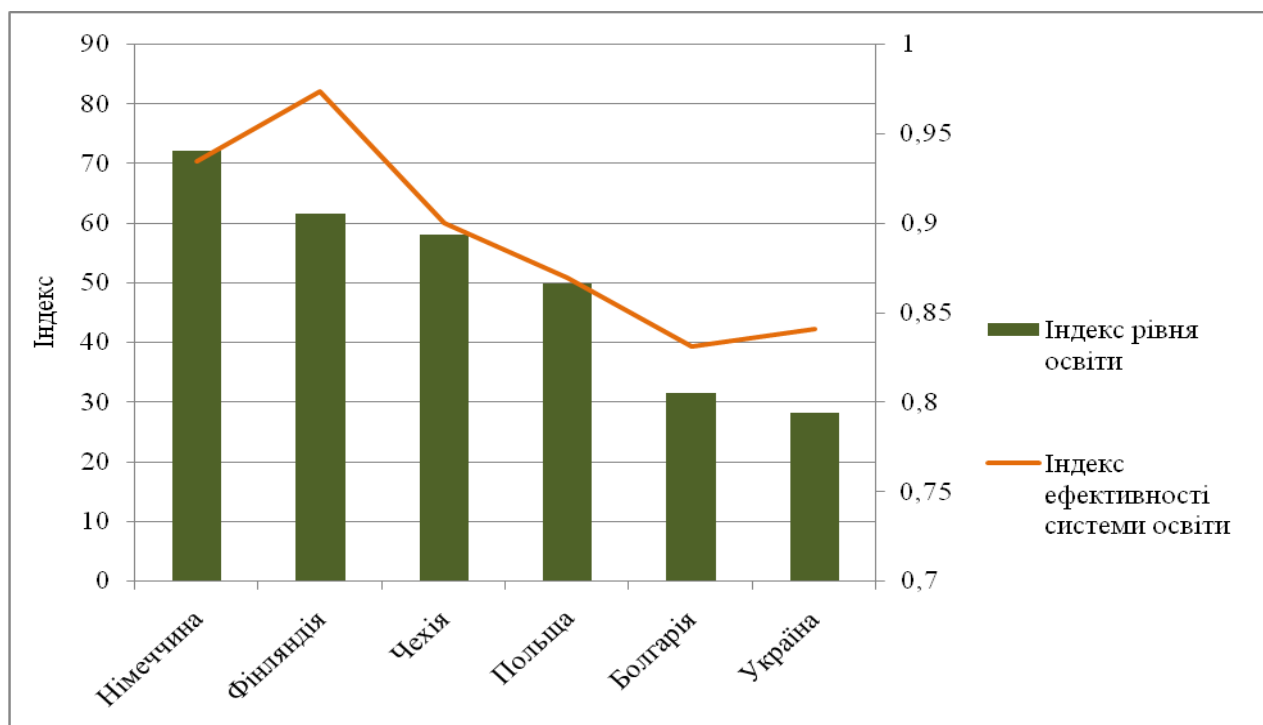


Рис. 3.9. Порівняння показників рівня освіти та ефективності системи освіти за окремими країнами світу

Джерело: побудовано автором на основі [603; 506]

Стрімке поширення системи освіти підвищило освітній рівень населення, але якість і актуальність виявилися не на відповідному рівні. Обмаль інноваційності, ізольованість та корупційні явища створюють дисбаланс навичок і надмірної зосередженості на отриманні дипломів. Незважаючи на високоосвічену робочу силу в Україні продуктивність праці досягає лише 9% продуктивності праці Європейського Союзу (рис. 3.10). Це свідчить про невідповідність потенціалу освіти її внеску в економіку [568, с. 14].

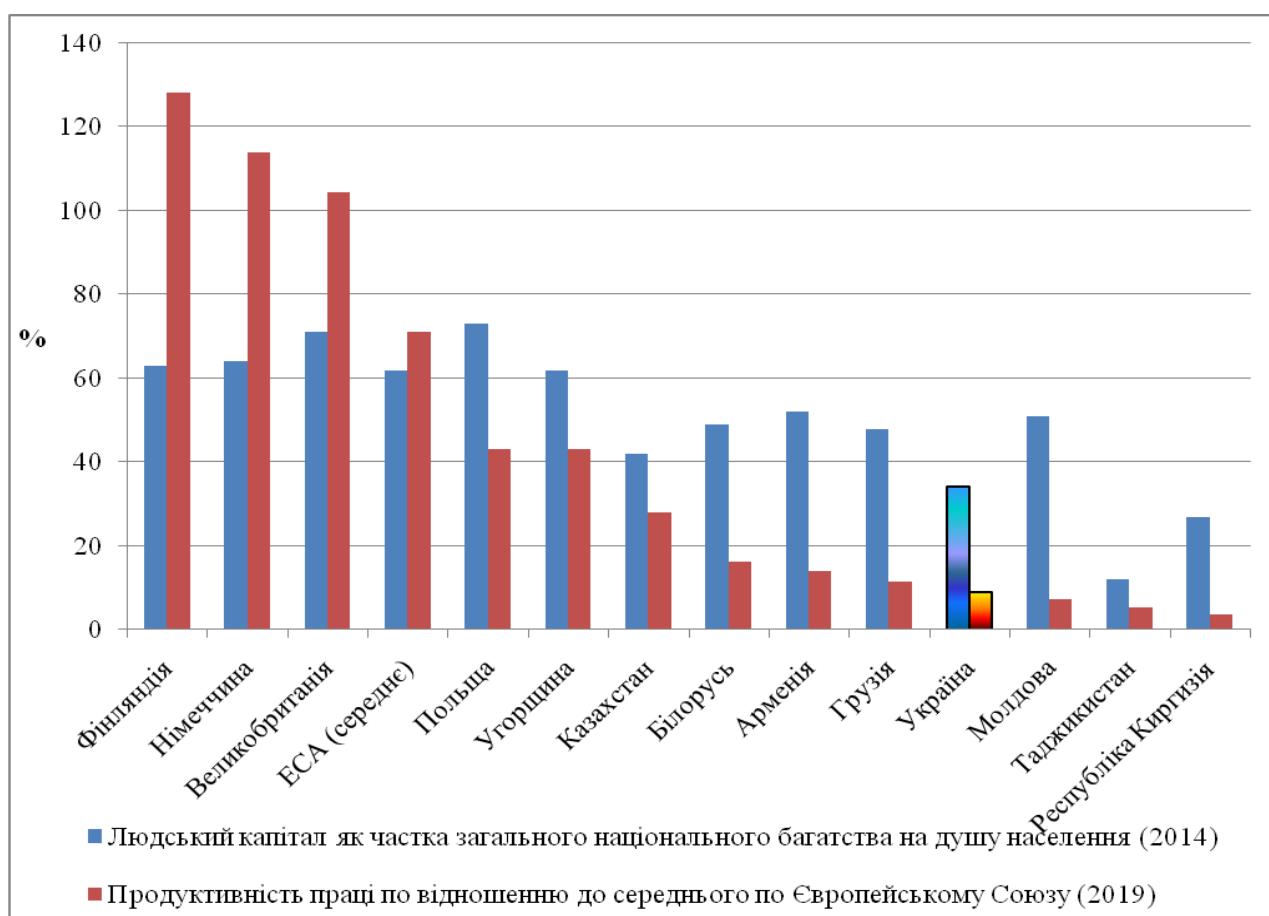


Рис. 3.10. Потенціал окремих країн у сфері людського капіталу

Джерело: розраховано автором на основі [535; 536]

Приєднавшись до Болонського процесу та європейського освітнього простору, Україна змінила структуру своєї вищої освіти та систему оцінювання навчальних результатів. Однак, усі законодавчі, фінансові та

структурні процеси далекі від завершення. Сфера освіти важлива не лише з точки зору суспільного відтворення та розвитку людського капіталу, яка б відповідала потребам економіки, заснованої на знаннях, та сприяла б переходу до постіндустріального суспільства. Освітня система також є ключовим компонентом відтворення соціальної нерівності серед населення. Освіта стала соціальним ресурсом, який важливий не лише як показник культурного рівня людини чи як засіб до певної професії, але і як основний канал соціального відтворення та соціальної мобільності [607, с. 92].

Розпочата реформа освіти – Нова українська школа, перша концепція якої оприлюднена Міністерством освіти і науки в 2016 р., стосується структурних реформ та питань фінансування, передбачає більшу фінансову автономію шкіл та більш прозоре та справедливе розподілення ресурсів [516, с. 12].

Але, якщо за першим етапом середньої освіти, протягом досліджуваного періоду є збільшення кількості учнів, то за іншими рівнями освіти спостерігається поступове чисельне зменшення (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Розподіл кількості учнів, слухачів та студентів закладів освіти України за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (МСКО) 2011, 2014/15–2017/18 н. р., осіб [48]

Рівні освіти за МСКО	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
Перший етап середньої освіти	1714321	1708172	1743530	1796094
Другий етап середньої освіти	655977	617692	591448	580754
Короткий цикл вищої освіти	452292	427471	408732	398721
Бакалаврат або його еквівалент	890277	855683	800450	774076
Магістратура або її еквівалент	346657	322116	377572	365768
Докторантура або її еквівалент	30031	30308	27755	26432

Одним з важливих показників рівня розвитку людського капіталу в країні є рівень розвитку науково-технічної сфери.

Так, наукоємність валового внутрішнього продукту (ВВП) України (витрати на дослідження і розробки (ДіР) за усіма джерелами фінансування у відсотках до ВВП) у 2019 р. становила 0,43 % (рис. 3.11).

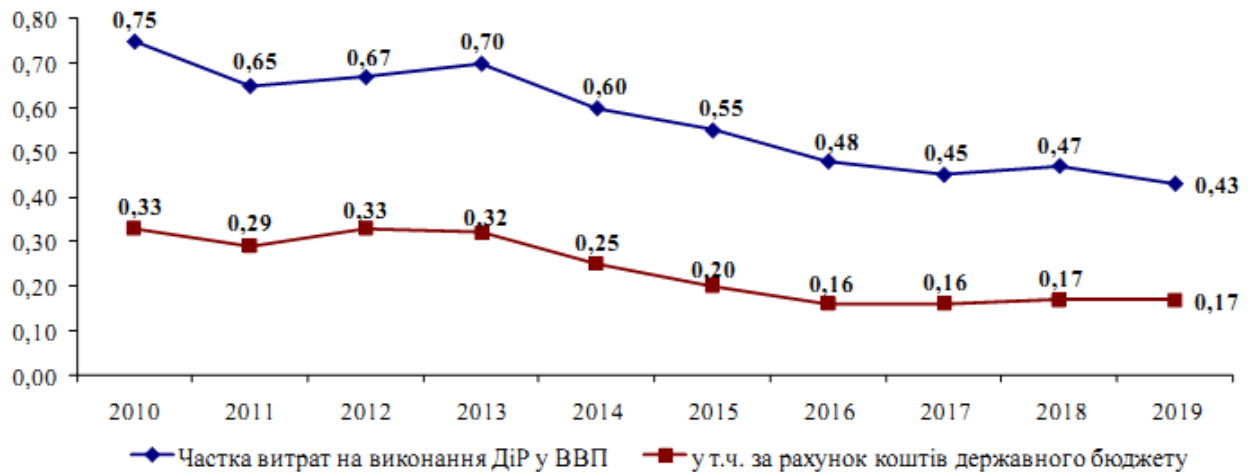


Рис. 3.11. Динаміка наукоємності ВВП України, % [344].

Для порівняння, за даними 2018 р., частка обсягу витрат на ДіР у ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,12 %. Більшою за середню вона була у Швеції – 3,32 %, Австрії – 3,17 %, Данії – 3,03 %, Німеччині – 3,13 %, Фінляндії – 2,75 %, Бельгії – 2,76 %, Франції – 2,02 %; меншою – у Північній Македонії, Румунії, Мальті та Кіпрі (від 0,36 % до 0,57 %) [344].

Для більш об'єктивної оцінки рівня науково-технічного розвитку, як однієї з важливих складових розвитку людського капіталу в Україні, розглянемо місце України у міжнародних порівняннях.

Так, оцінювання стану науково-технічної сфери, результатів наукових досліджень у країнах світу здійснюється на міжнародному рівні за багатьма показниками різноманітних авторитетних рейтингів, серед яких, зокрема, Глобальний інноваційний індекс (Global Innovation Index), Глобальний індекс конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index), Європейське

інноваційне табло (European Innovation Scoreboard).

Глобальний інноваційний індекс (ГІІ) – результат дослідження інноваційного клімату країн, яке проводиться з 2007 р. Дослідження оцінює елементи національних економік стосовно інноваційних процесів.

ГІІ вираховують на основі близько 80 різних змінних, які детально характеризують інноваційний розвиток країн світу, що знаходяться на різних рівнях економічного розвитку. Автори дослідження вважають, що успіх економіки пов'язаний як з наявністю інноваційного потенціалу, так умов для його втілення. ГІІ розраховують як зважену суму оцінок двох груп показників:

1. Наявні ресурси та умови для проведення інновацій (Innovation Input):
 - інститути (Institutions); □
 - людський капітал та дослідження (Human capital and research); □
 - інфраструктура (Infrastructure); □
 - розвиток ринку (Market sophistication); □
 - розвиток бізнесу (Business sophistication). □
2. Досягнуті практичні результати здійснення інновацій (Innovation Output):
 - знання та технологічні результати (Knowledge and technology outputs);
 - результати творчої діяльності (Creative outputs).

Таким чином, підсумковий ГІІ являє собою співвідношення витрат і результату, що дозволяє об'єктивно оцінити ефективність зусиль з розвитку інновацій у тій чи іншій країні.

Рейтинг щорічно складає Корнельський університет (Cornell University) спільно з міжнародною школою бізнесу INSEAD та Всесвітньою організацією інтелектуальної власності (World Intellectual Property Organization, WIPO, BOIB).

ГІІ 2019 охоплює 129 країн, в яких проживає 91,8 % населення планети й котрі створюють 96,8 % глобального ВВП.

Україна у 2019 р. за цим рейтингом посіла 47 місце, опустившись на

чотири позиції порівняно з 2018 р., однак у порівнянні з 2014 р. наша держава піднялась у зазначеному рейтингу на 16 позицій (рис. 3.12).



Рис. 3.12. Динаміка позиції України за Глобальним інноваційним індексом [344].

Лідерами за ГІ є країни з високим рівнем доходів на душу населення. У 2019 р., як і в 2018 р., 15 з 25 перших місць у списку лідерів займають європейські країни, включаючи Швейцарію (1-е місце) та Швецію (2). Наступними регіональними лідерами серед цієї групи є Нідерланди (4-е місце), Велика Британія (5), Фінляндія (6), Данія (7), Німеччина (9), Ірландія (12), Франція (16), Люксембург (18), Норвегія (19), Ісландія (20), Австрія (21), Бельгія (23) та Естонія (24-е місце) (додаток А, додаток Б).

Серед 39 європейських країн за ГІ 2019 р. Україна посіла 30 місце. У цій групі Україна має значення показників нижчі за середні за всіма сімома складовими ГІ та посідає друге місце серед групи країн з рівнем доходів нижче середнього (1026-3995 дол.), випередивши Грузію, Індію, Монголію, Філіппіни, Молдову (табл. 3.8).

Загалом, у 2019 р. Україна покращила показники порівняно з 2018 р. тільки за двома із семи складових Глобального інноваційного індексу: «Інституції» (Institutions) – 96 місце (107 – у 2018 р.) та «Результати творчої діяльності» (Creative outputs) – 42 місце (45 – у 2018 р.).

Таблиця 3.8

Країни-лідери за значенням ГП та групами
за рівнем доходів на душу населення [344].

Рівень доходів	Країна	Бал ГП
Високий (вище 12375 дол.)	Швейцарія	62,74
	Швеція	63,65
	США	61,73
	Китай	54,82
Вище середнього (3996-12375 дол.)	Малайзія	42,68
	Болгарія	40,35
	В'єтнам	38,84
Нижче середнього (1026-3995 дол.)	Україна	37,40
	Грузія	36,98
	Раунда	27,38
Низький (нижче 1026 дол.)	Сенегал	26,83
	Танзанія	26,63

Незначно погіршилася, але залишилася високою позиція України за складовою «Знання та технологічні результати» (Knowledge & technology outputs) – 28 (27 – у 2018 р.) (рис. 3.13).

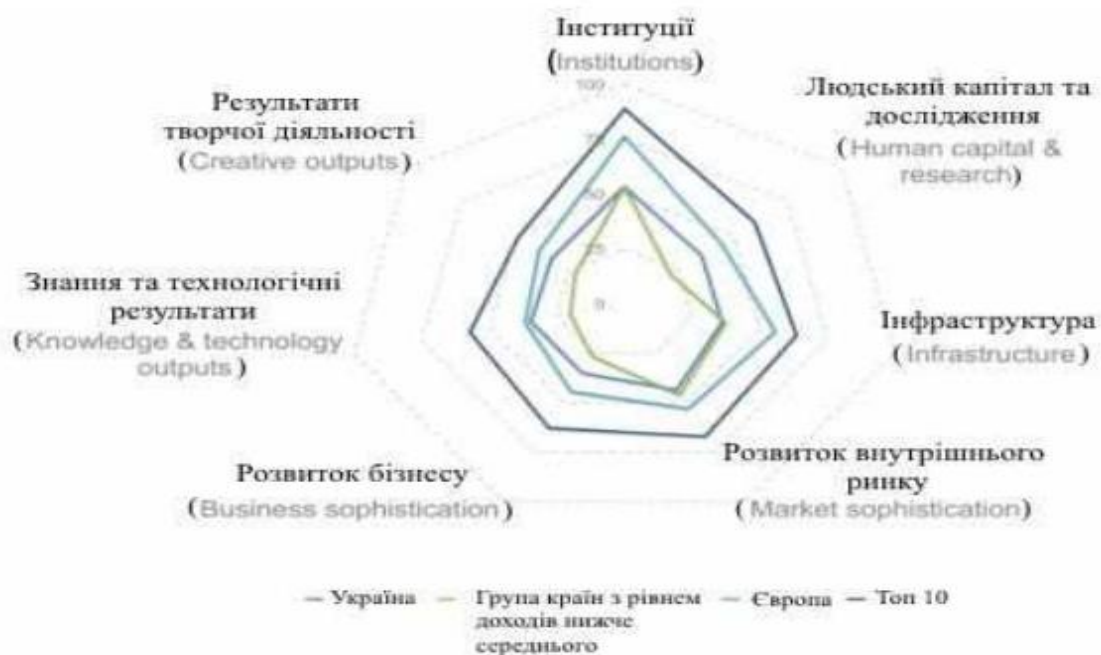


Рис. 3.13. Порівняльний аналіз України з іншими країнами за показниками складових ГП, 2019 р. [344].

Слід зазначити, що показники складових ГП «Людський капітал та дослідження» (Human capital & research) та «Знання та технологічні результати» (Knowledge & technology outputs) безпосередньо характеризують рівень розвитку науково-технічної сфери держави.

При цьому, що людський капітал є фундаментальним базисом інноваційної конкурентоспроможності країни. Хоча рейтинг України за складовою «Людський капітал та дослідження» (Human capital & research) залишається достатньо високим, проте спостерігається тенденція до його зниження – 51-е місце у рейтингу 2019 р. проти 43 – у 2018 р., 41 – у 2017 р. і 40-е місце – у 2016 р.

За окремими складовими ГП Україна має не тільки низький рейтинг, а ще й погіршення своїх позицій у 2019 р. Так, за складовою «Інфраструктура» (Infrastructure) Україна перемістилася з 89 на 97 місце (рис. 3.14).

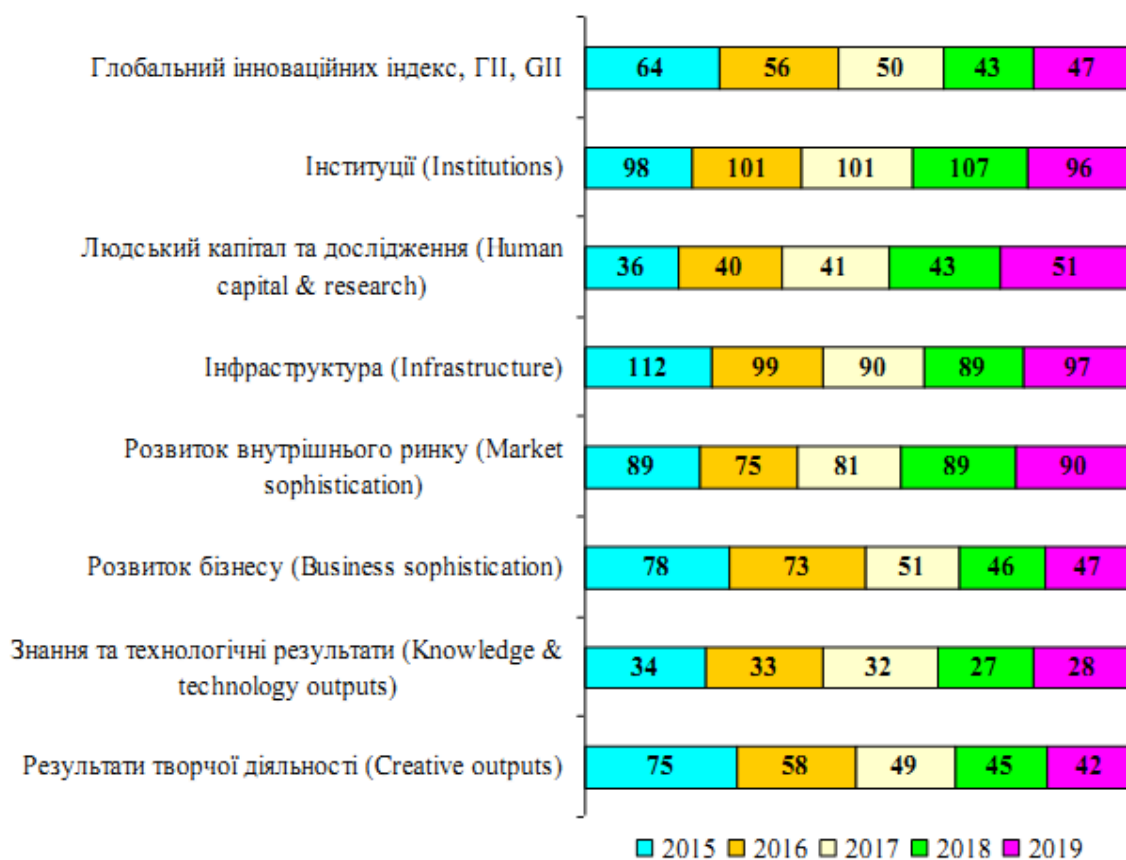


Рис. 3.14. Динаміка складових Глобального інноваційного індексу України, місце у 2015-2019 рр. [344].

За групою показників «Дослідження та розробки» (Research&development, R&D) складової ГП «Людський капітал та дослідження» (Human capital & research) Україна у 2019 р. посіла 54 місце, опустившись на чотири позиції порівняно з 2018 р. При цьому втрачено п'ять позицій за таким важливим показником підтримки наукової діяльності як «Валові витрати на ДіР, % ВВП» (Gross expenditure on R&D, % GDP) (рис. 3.15).

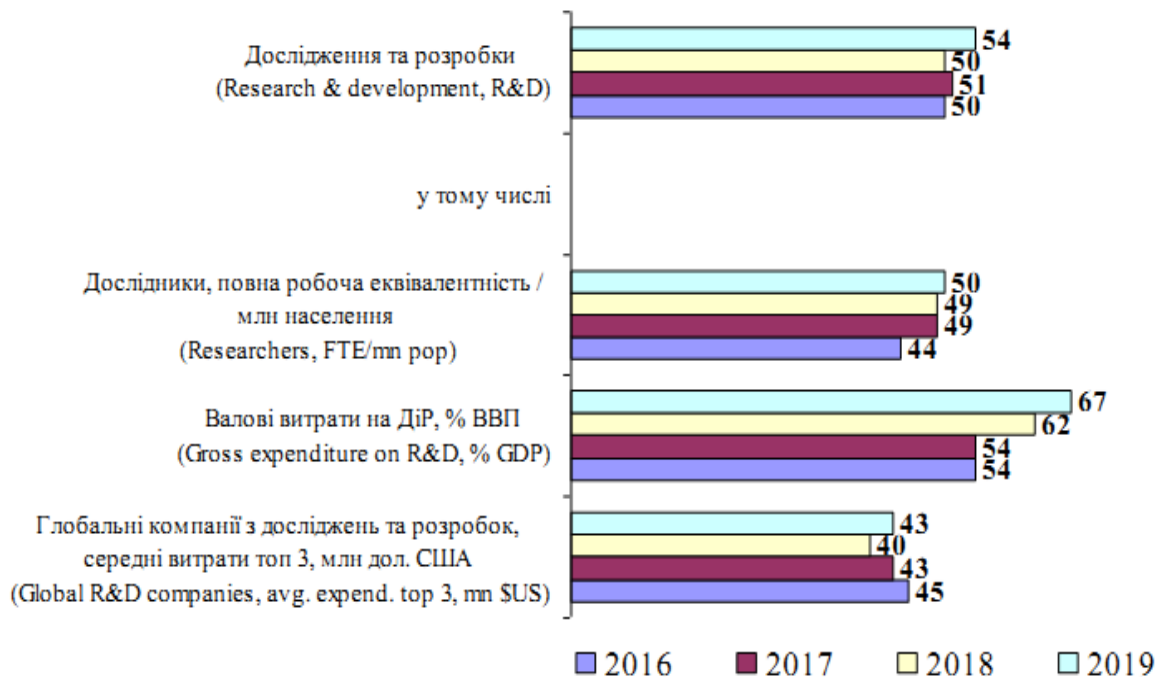


Рис. 3.15 Рейтинг України за групою показників «Дослідження та розробки» [344].

Маючи досить низькі показники інноваційного потенціалу – наявні ресурси та умови для проведення інновацій (вхідний субіндекс інноваційності, Innovation Input Sub-Index, 82 місце), Україна досягла позитивних результатів за показниками реалізації інноваційного потенціалу – досягнутими практичними результатами здійснення інновацій (вихідний субіндекс інноваційності, Innovation Output Sub-Index), посівши 36-е місце у світі (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Десять кращих економік за рейтингом ГП в групі країн з рівнем доходів на душу населення нижче середнього [344].

Глобальний інноваційний індекс	Субіндекси інноваційності	
	Вхідний	Вихідний
1. В'єтнам (42)	Грузія (44)	Україна (36)
2. Україна (47)	Індія (61)	В'єтнам (37)
3. Грузія (48)	В'єтнам (63)	Філіппіни (42)
4. Індія (52)	Монголія (73)	Монголія (44)
5. Монголія (53)	Туніс (74)	Молдова (45)
6. Філіппіни (54)	Киргизстан (78)	Індія (51)
7. Молдова (58)	Молдова (81)	Грузія (60)
8. Туніс (70)	Україна (82)	Кенія (64)
9. Марокко (74)	Марокко (83)	Туніс (65)
10. Кенія (77)	Індонезія (87)	Марокко (66)

До показників, що забезпечили Україні у загальному рейтингу ГП 36-е місце за показниками реалізації інноваційного потенціалу, зокрема відносяться:

- «Кількість патентів на корисні моделі» – Україна, як і у 2018 р., посіла перше місце за цим показником (входить до групи показників «Створення знань» складової ГП «Знання та технологічні результати»;
- «Кількість зареєстрованих торговельних марок» – шосте місце та «Промислові зразки» – восьме місце (входять до групи показників «Нематеріальні активи» складової ГП «Результати творчої діяльності»).

Глобальний індекс конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index, ГІК) розраховується за методикою Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) під час щорічного дослідження, яке проводиться ВЕФ спільно з мережею партнерських організацій, і використовується для визначення рейтингу країн за показником конкурентоспроможності. ВЕФ визначає національну конкурентоспроможність, як здатність країни та її інституцій забезпечувати стабільні темпи економічного зростання, які б відзначалися певною стійкістю

у середньостроковій перспективі. ГІК як певний інструмент для визначення та аналізу ключових проблем в економіці та управлінні є кумулятивним індексом, в якому невідповідність навіть одного з елементів призводить до погіршення комплексного значення індексу.

У 2018 р. було змінено методологію визначення рейтингу країн за показником конкурентоспроможності, реорганізовано 12 складових ГІК, зменшено (зі 114 до 98) та оновлено кількість показників, з яких 64 показники є новими [589].

За даними щорічного звіту ВЕФ про результати глобального дослідження країн світу за показником конкурентоспроможності, Україна у 2019 р. посіла 85 місце серед 141 учасників, набравши 57 балів із 100 можливих. Очолили рейтинг у 2019 р. Сінгапур (1-е місце), США (2), та Гонконг (3). Лідер першої трійки 2018 р. – Німеччина – посіла 7-е місце. Найближчими сусідами України в рейтингу є Шрі-Ланка (84-е місце) та Молдова (86-е місце) (табл. 3.10).

Таблиця 3.10

Позиції країн світу за Глобальним індексом конкурентоспроможності [344].

Країна	2019 р. (зі 141 країн)	2018 р. (зі 140 країн)
Сінгапур	1	2
США	2	1
Гонконг	3	7
Нідерланди	4	6
Швейцарія	5	4
Японія	6	5
Німеччина	7	3
Швеція	8	9
Велика Британія	9	8
Данія	10	10
Ірландія	24	23
Естонія	31	32
Польща	37	37
Литва	39	40
Латвія	41	42
Угорщина	47	48

продовження табл. 3.10		
Румунія	51	52
Хорватія	63	68
В'єтнам	67	77
Грузія	74	66
Шрі-Ланка	84	85
Україна	85	83
Молдова	86	88

Найкращі позиції Україна зайняла за такими складовими, як «Навички» – 44 місце, «Розмір ринку» – 47, «Інфраструктура» – 57 та «Інноваційні можливості» – 60 місце (табл. 3.11).

Таблиця 3.11

Значення Глобального індексу конкурентоспроможності
та його складових щодо України, 2019 р. [344].

Блоки складових та складові ГІК	Оцінка	Місце
Глобальний індекс конкурентоспроможності	57,0	85
Сприятливе середовище	57,0	93
1.1 Інституції	47,9	104
1.2 Інфраструктура	70,3	57
1.3 Застосування ІКТ	51,9	78
1.4 Макроекономічна стабільність	57,9	133
Людський капітал	67,8	73
2.1 Здоров'я	65,6	101
2.2 Навички	69,9	44
Ринки	55,8	75
3.1 Товарний ринок	56,5	57
3.2 Ринок праці	61,4	59
3.3 Фінансова система	42,3	136
3.4 Розмір ринку	63,0	47
Інноваційна екосистема	48,7	73
4.1 Бізнес динамізм	57,2	85
4.2 Інноваційні можливості	40,1	60

У світовій економіці стратегічним чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності країн є інноваційний розвиток, який має спиратися на потужну технологічну, наукову та інвестиційну базу.

Так, складова ГІК «Інноваційні можливості» налічує 10 показників, поділених на три групи, які окрім іншого характеризують стан розвитку та фінансування науки в країні та ступінь комерціалізації її досягнень (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Позиції України за показниками складової «Інноваційні можливості»,
2019 р. [344].

Групи та показники складової «Інноваційні можливості»	Оцінка	Місце
1. Взаємодія та різноманітність	40,3	70
1.1 Різноманітність робочої сили	60,4	59
1.2 Стан розвитку кластерів	40,9	96
1.3 заявки на міжнародні винаходи	13,0	55
1.4 Багатостороння співпраця	47,0	58
2. Дослідження і розробки	31,1	59
2.1 Наукові публікації	80,6	50
2.2 Заявки на патенти	17,3	62
2.3 Витрати на ДІР, % ВВП	15,0	67
2.4 Індекс якості наукових установ	11,8	44
3 Комерціалізація	57,6	60
3.1 Досвідченість покупця	44,0	65
3.2 Застосування товарних знаків	71,2	59

Аналіз даних таблиці свідчить про те, що найбільш успішні (хоча цього й недостатньо) позиції за показниками складової «Інноваційні можливості» Україна посідає за такими складовими, як «індекс якості наукових установ» – 44-е місце, «наукові публікації» – 50-е місце, «заявки на міжнародні винаходи» – 55-е місце.

Підсумовуючи, слід зазначити, що структура вкладень у людський капітал передбачає витрати: у сфері освіти (вартість загальної та спеціальної освіти, формальна та неформальна освіта, витрати на навчання за місцем роботи); у сфері охорони здоров'я (фізичне та психічне здоров'я людини); пошук інформації, пов'язаний з міграційними процесами, мобільністю; посилення мотивації; розвиток НДДКР, інформатизації, інтелектуальних новацій; забезпечення екологічних заходів і здорового способу життя;

розвиток культури і дозвілля [172].

Державні видатки на охорону здоров'я, духовний і фізичний розвиток, а також освіту за період 2014 – 2019 рр. представлено в табл. 3.13.

Таблиця 3.13

Державне фінансування розвитку людського капіталу в Україні
за період 2014-2019 рр., млн. грн. [344]

Показники	Роки					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Видатки з Державного бюджету України, всього	523125,7	679871,4	835832,0	1056973,1	1250189,5	1457529,4
у %	100	100	100	100	100	100
в тому числі:						
- охорона здоров'я	57150,1	71001,1	75503,4	102392,4	115852,0	132307,6
у % до видатків Державного бюджету	10,92	10,44	9,03	9,69	9,27	9,08
- духовний та фізичний розвиток	13857,7	16228,3	16897,8	24342,3	28993,1	33622,5
у % до видатків Державного бюджету	2,65	2,39	2,02	2,30	2,32	2,31
- освіта	100109,5	114193,5	129437,7	177915,8	210032,3	255138,8
у % до видатків Державного бюджету	19,14	16,80	15,49	16,83	16,80	17,5

Аналіз стану зазначених видатків продемонстрував позитивну динаміку обсягів у гривневому вимірі, проте за умов, що склалися в національній економіці останніми роками (тривале зростання загального рівня цін на товари й послуги при одночасному скороченні обсягів виробництва тощо), таке зростання не підкріплено реальним обсягом державного інвестування розвитку людського капіталу. Окрім того спостерігається зниження питомої ваги зазначених видатків фінансування людського капіталу з Державного бюджету за вказаний період.

Слід зауважити, що попри законодавчу забезпеченість окремих напрямів, які впливають на формування людського капіталу, деякі норми законодавства мають більше декларативний характер, ніж реальні можливості реалізації.

Так, аналіз проєкту Державного бюджету України на 2020 р. [275] продемонстрував фактичне скорочення обсягів фінансування головних галузей формування людського капіталу: видатки на охорону здоров'я передбачено в обсязі 131,8 млрд грн – 2,9% ВВП у 2020 р. (3,2% у 2019 р.); видатки на освіту передбачено в обсязі 256,96 млрд грн – 5,6% ВВП у 2020 р. (6,2% у 2019 р.); видатки на соціальний захист і забезпечення передбачено в обсязі 320,22 млрд грн – 7,0% ВВП у 2020 р. (8,3% у 2019 р.).

Отже, проведене дослідження свідчить, що індекс людського капіталу розміщує Україну у першій третині рейтингу країн світу, демонструючи досить високі показники, які характеризують сфери, пов'язані з освітою та охороною здоров'я. Індекс соціального розвитку дозволяє ширше зрозуміти вплив таких компонентів як доступність інфраструктурних послуг (водопостачання, комунікативні мережі та засоби), забезпечення правового середовища, безпеки, свободи та якісного навколишнього середовища. Нажаль, зазначений індекс демонструє відносно низькі показники, характерні для України. Індекс людського розвитку відносить Україну до держав з високим рівнем людського розвитку, але в порівнянні з економічно розвиненими країнами показники компонентів вітчизняного індексу значно поступаються. Найгірше Україна позиціонується відповідно до Рейтингу добробуту, розміщуючись у останній третині рейтингу країн, що досліджувалися.

Отже, державна політика щодо формування і відтворення людського капіталу має стати основою розвитку суспільства і подолання соціально-економічних проблем в Україні. В цьому аспекті якість і кількість людського капіталу – життєво необхідні пріоритети, тому мають стати основними критеріями ефективності системи державного управління.

3.3. Рівень розвитку людського капіталу та особливості його державного регулювання на регіональному рівні

Проблематика включення людини у суспільне виробництво в період інноваційного прискорення економічних процесів передбачає складні виклики щодо побудови необхідного середовища, спроможного забезпечувати необхідну якість людського капіталу. Людський розвиток спирається на багатовекторний підхід, заснований на задоволенні потреб людини, формуванні якості життя та необхідних компетенцій, забезпеченні можливості постійного вдосконалення, творчості та суспільній реалізації. Враховуючи значну диференціацію регіонів, локальну різноякісну концентрацію робочої сили, різний науково-технічний потенціал регіональних утворень, стримувальні чинники внутрішньої міграції, постає питання щодо посилення уваги до регіональних особливостей використання людського потенціалу не лише як до фактору підвищення виробництва праці, а як до головного чинника у формуванні стратегічного розвитку регіонів.

Тому вкрай актуальними залишаються питання пошуку напрямів зменшення негативного впливу трансформаційних процесів на формування та використання людського капіталу, пошук можливостей його розвитку з урахуванням взаємозв'язку між рівнем соціально-економічного розвитку регіонів і ступенем їх диференціації, з одного боку, а також якістю людського капіталу з іншого. Проведемо комплексний аналіз чинників, які впливають на формування людського капіталу в Україні у розрізі регіонів та визначимо перспективи розвитку людського капіталу на мезорівні.

Стратегічні підходи до розбудови різних сфер держави передбачають і ставлять за ціль інтегрування України до європейського співтовариства, що неможливе без впровадження політики забезпечення людиноцентричного підходу, формування системи забезпечення високих стандартів життя, які продукують високий людський потенціал, здатний реалізувати сучасні

завдання соціально-економічного розвитку. Зазначене бачення ґрунтується і на світових підходах щодо людського розвитку, людського капіталу та ін., що регулярно досліджується та аналізується у доповідях про людський розвиток на основі розрахунків Індексу Людського Розвитку, Індексу людського капіталу, Індексу соціального розвитку, інших подібних показників. Саме методологія досліджень людської реалізації та потенціалу дозволяє зважено коригувати державну політику розвитку держави та регіонів.

Різноманітні виміри та прояви людського капіталу дозволяють вирізняти різне бачення економічних векторів розвитку. Від стратегічного бачення майбутнього України у світовому поділі праці залежать і підходи щодо забезпечення попиту на висококваліфіковані трудові ресурси та вимог до їх освітнього та наукового рівня. Аналіз показників людського капіталу України доводить його достатньо високий рівень, в той же час ефективність його використання, низька продуктивність праці не дозволяє продукувати необхідний соціально-економічний розвиток держави. Підходи, визначені державою щодо розвитку людського капіталу, що є ключовим у забезпеченні сталого розвитку, залишаються недієвими. Вказане – наслідок незначних загальних інвестицій у сфери освіти, охорони здоров'я, соціального захисту як на рівні розподілу видатків державного бюджету, так і на рівні місцевих бюджетів. Іншою проблематикою є регіональні особливості (асиметрії параметрів), які є проявами територіальної, економічної, соціальної та інших відмінностей регіонів, які безпосередньо впливають на формування людського капіталу. Для розуміння стану формування людського капіталу та окремих її складників на регіональному рівні слід використовувати у дослідженні різні методологічні підходи. Одним з таких підходів є концепція людського розвитку, для реалізації якого необхідно використання компонентів, що є фундаментом для забезпечення відповідного рівня людського капіталу. Рішенням Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України було затверджено Методику вимірювання

регіонального людського розвитку. До розрахунку регіонального індексу людського розвитку включено 33 показники, об'єднані у 6 блоків відповідно до основних аспектів людського розвитку: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта [209].

Незважаючи на загальну позитивну динаміку, досягнуті параметри людського розвитку в Україні безнадійно відстають від «потрібної» траєкторії, яка мала б бути, якби за досліджуваний період ми досягли визначених цільових індикаторів (рис. 3.16).

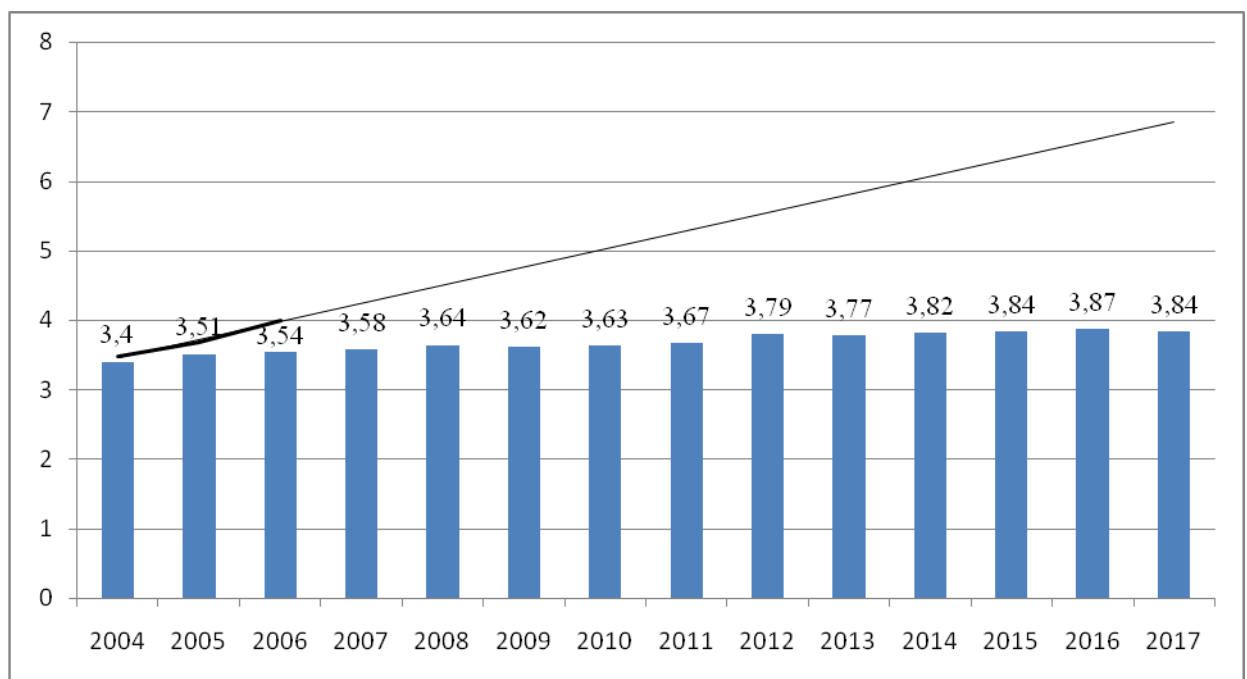


Рис. 3.16. Середнє значення Індекса регіонального людського розвитку України та траєкторія бажаного розвитку

Джерело: [345; 184]

Дані рисунку свідчать, що зміни середнього значення Індекса регіонального людського розвитку України за період 2004-2017 рр. збільшився лише на 0,44 або майже 13%.

Характерними рисами інноваційної економіки є [12, с. 210; 5]: постійне зростання продуктивності праці; отримання інноваційними підприємствами і

людським капіталом статусу головної рушійної сили економіки; підвищення знань і інтелектуальних здібностей людини; посилення значущості освіти; активізація інвестицій в людський капітал; зростання значущості витрат на НДДКР.

Постанова Кабінету Міністрів України «Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики» [87] визначила показники, які використовують при розрахунку індексу регіонального людського розвитку: довге та здорове життя (середня очікувана тривалість життя при народженні, загальний коефіцієнт приросту (скорочення) чисельності населення, коефіцієнт смертності від навмисного самоушкодження), добробут та гідні умови праці (обсяг видатків місцевих бюджетів, відношення середньої заробітної плати до мінімальної, рівень працевлаштування зареєстрованих безробітних), освіта (чистий показник охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком три-п'ять років, кількість випускників вищих навчальних закладів I-IV рівня акредитації).

Виходячи з основних підходів до структури людського капіталу, розглянемо відмінності регіонів щодо показників регіонального людського розвитку, відповідно до Методики вимірювання регіонального людського розвитку. Інтегральна оцінка регіонального людського розвитку у 2017 р. коливалася від мінімальної величини – 3,526 (Кіровоградська область) до максимальної – 4,229 (Чернівецька область) [345].

Відповідно до 6 основних складників, що враховуються при визначенні Інтегральної оцінки регіонального людського розвитку, мінімальні та максимальні значення по регіонах показано на рис. 3.17, де відображено для порівняння асиметрію людського розвитку Харківської області, основні показники якої знаходяться переважним чином у проміжку між максимальними та мінімальними значеннями.

Досліджуючи показники індексів-складників регіонального людського розвитку, слід зупинитися на аналізі коефіцієнту асиметрії.

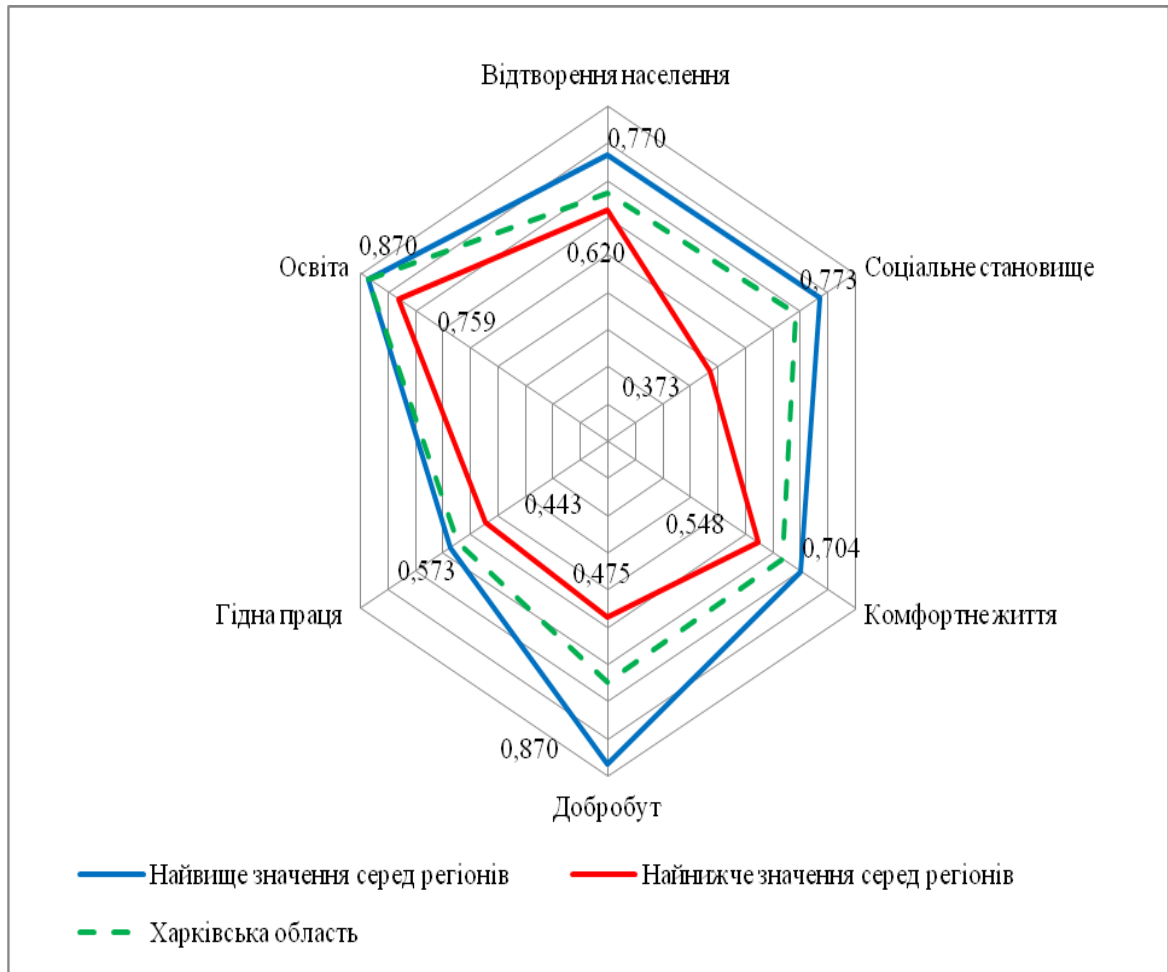


Рис. 3.17. Регіональна асиметрія людського розвитку Харківської області

Джерело: побудовано автором на основі [345]

Якщо значення коефіцієнту асиметрії становить одиницю, це свідчить про цілковиту симетрію людського розвитку за всіма досліджуваними компонентами. Чим більша відстань від одиниці, тим вищою є асиметричність людського розвитку [184].

За розрахунком регіональних коефіцієнтів асиметрії можна зазначити, що у 2017 р. коливання значень лежить у проміжку від 1,0197 (Закарпатська область) до 1,0889 (Миколаївська область) (рис. 3.18).

Одинадцять регіонів (з 22 досліджуваних) мають коефіцієнти асиметрії вищі за середньоукраїнський (1,05).

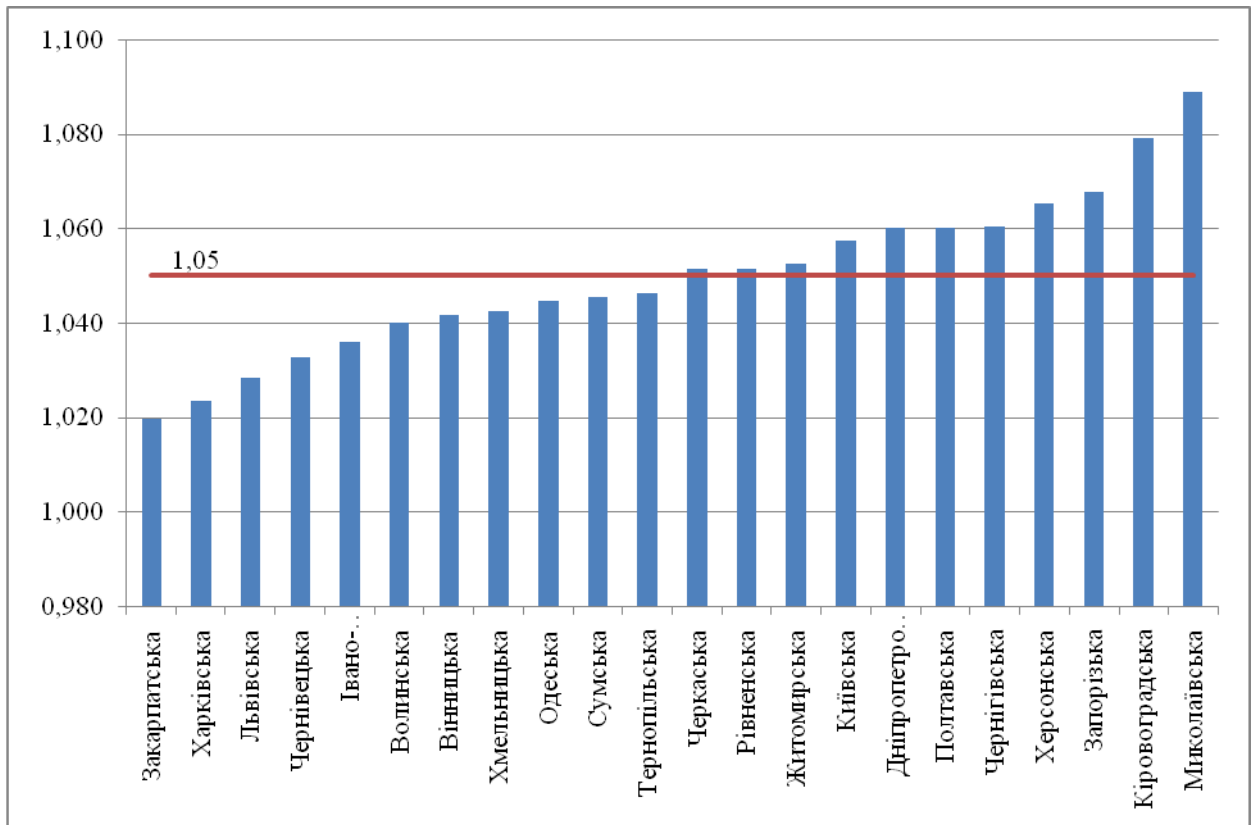


Рис. 3.18. Коефіцієнти асиметрії людського розвитку у розрізі регіонів України.

Джерело: розраховано автором на основі [324; 184]

Тип людського розвитку в Україні належить до переважно низького, з негативним характером забезпечення гідної праці. У якості типологізаційної ознаки можна розглянути індекси прогресу, що являють собою темпи зростання часткових індексів людського розвитку за період 2013-2017 рр. Найгірший показник прогресу спостерігається у Харківській області за індексом добробуту (79,68), найкращий – у Івано-Франківській області за індексом добробуту (161,64). Використовуючи методологію, представлену в [3], розмах варіації індексів прогресу поділено на три групи: 1) 98,37–100,0 (регресивний); 2) 100,0–104,0 (відсутність прогресу або незначний прогрес); 3) понад 104,0 (наявність прогресу). Враховуючи нерівномірність розвитку за окремими аспектами, виокремлюють такі групи регіонів: 1 – прогресивні; 2 – розвиваються без ознак регресу; 3 – розвиваються з регресом за одним із

аспектів; 4 – розвиваються з регресом за двома аспектами (табл. 3.14).

Таблиця 3.14

Типи регіонів відповідно до ознак прогресу людського розвитку
за період 2013-2017 рр.

Ознака розвитку	Регіони	Опис регресу
Регрес за одним із показників	Івано-Франківська область	Погіршення відтворення населення
	Чернігівська область	Погіршення показників гідної праці
Регрес за двома показниками	Житомирська область	Погіршення соціального середовища, показників гідної праці
	Запорізьська область	Погіршення добробуту, показників гідної праці
	Львівська, Тернопільська, Черкаська області	Погіршення відтворення населення, показників гідної праці
	Миколаївська, Сумська, Херсонська області	Погіршення показників гідної праці, освіти
	Полтавська область	Погіршення показників комфортного життя, гідної праці

Регіони, які можливо віднести до 1 та 2 групи за досліджуваний період, відсутні. Щодо показників окремих аспектів, то отримано наступні дані: відтворення населення – найгірший показник прогресу (Тернопільська обл. (92,47%), найкращий показник (Полтавська обл. (107,08%); соціальне середовище – найгірший показник прогресу (Житомирська обл. 96,83%), найкращий показник (Вінницька обл. (126,1%); комфортне життя – найгірший показник прогресу (Закарпатська обл. 89,22%), найкращий показник (Івано-Франківська обл. (120,31%); добробут – найгірший показник прогресу (Харківська обл. 79,68%), найкращий показник (Івано-Франківська обл. (161,64%); гідна праця – найгірший показник прогресу (Одеська обл. 79,4%), найкращий показник (Житомирська обл. (90,34%); освіта –

найгірший показник прогресу (Одеська обл. 79,68%), найкращий показник (Івано-Франківська обл. (107,52%).

Одним із інших важливих показників розвитку регіону є індекс фізичного обсягу валового регіонального продукту (ВРП) – зведеного індексу валових доданих вартостей регіону за видами економічної діяльності з урахуванням податків за виключенням субсидій на продукти. У 2018 р. зростання індексу фізичного обсягу ВРП було зафіксовано у всіх регіонах. Індекс фізичного обсягу валового внутрішнього продукту (ВВП) України становив 103,3% (рис. 3.19) [127].

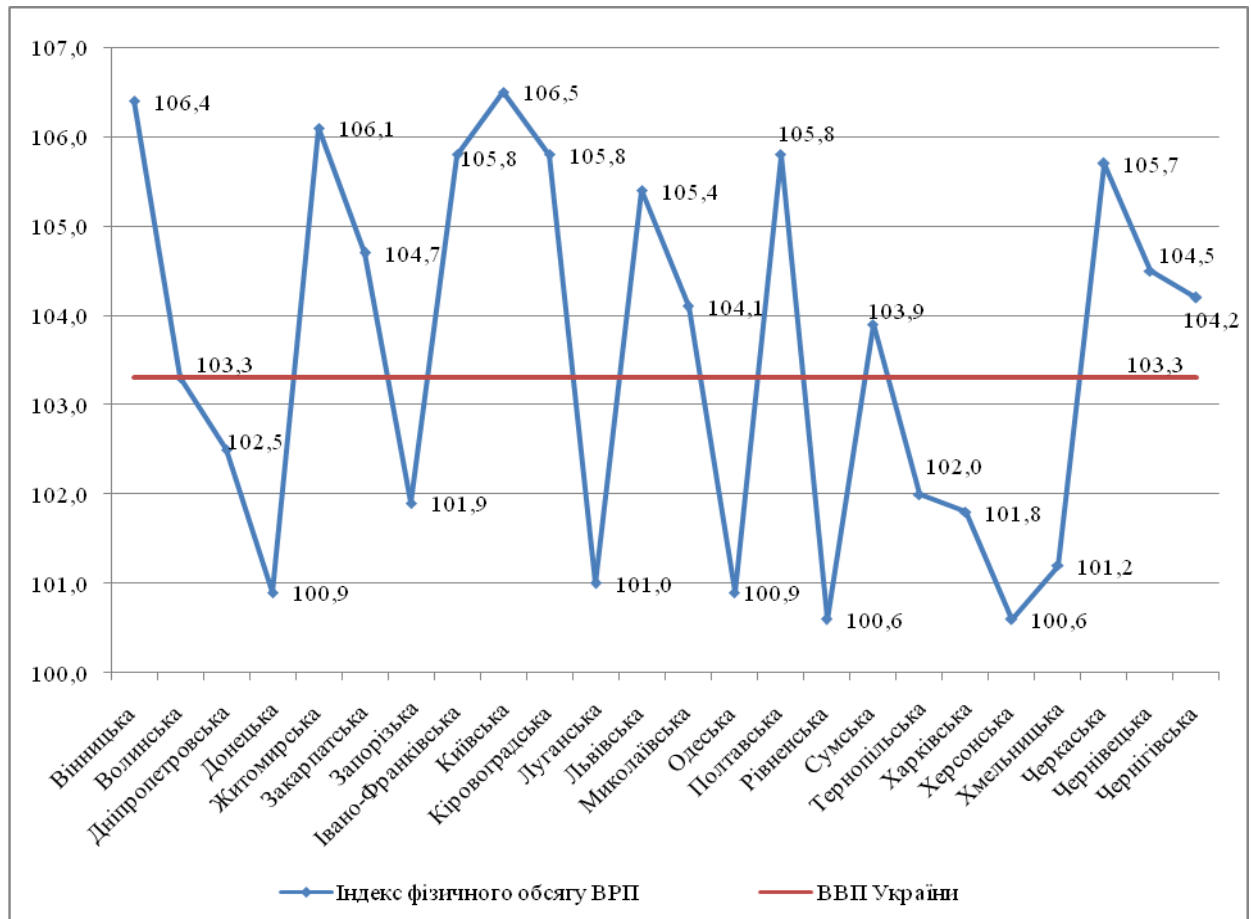


Рис. 3.19. Індеси фізичного обсягу валового регіонального продукту у 2018 р., % [127].

Нажаль, збільшення доходів не завжди може впливати на добробут

громадян. Державною службою статистики досліджено рівень життя різних соціальних груп населення у 2018 р. (обстежено 8,1 тис. домогосподарств). Нерівність розподілу загальних доходів характеризують крива Лоренца (рис. 3.20) та коефіцієнт концентрації (індекс Джині), який може знаходитися у проміжку від 0 (рівномірний розподіл доходів серед усього населення) до 1 (увесь дохід належить одній особі) [340].

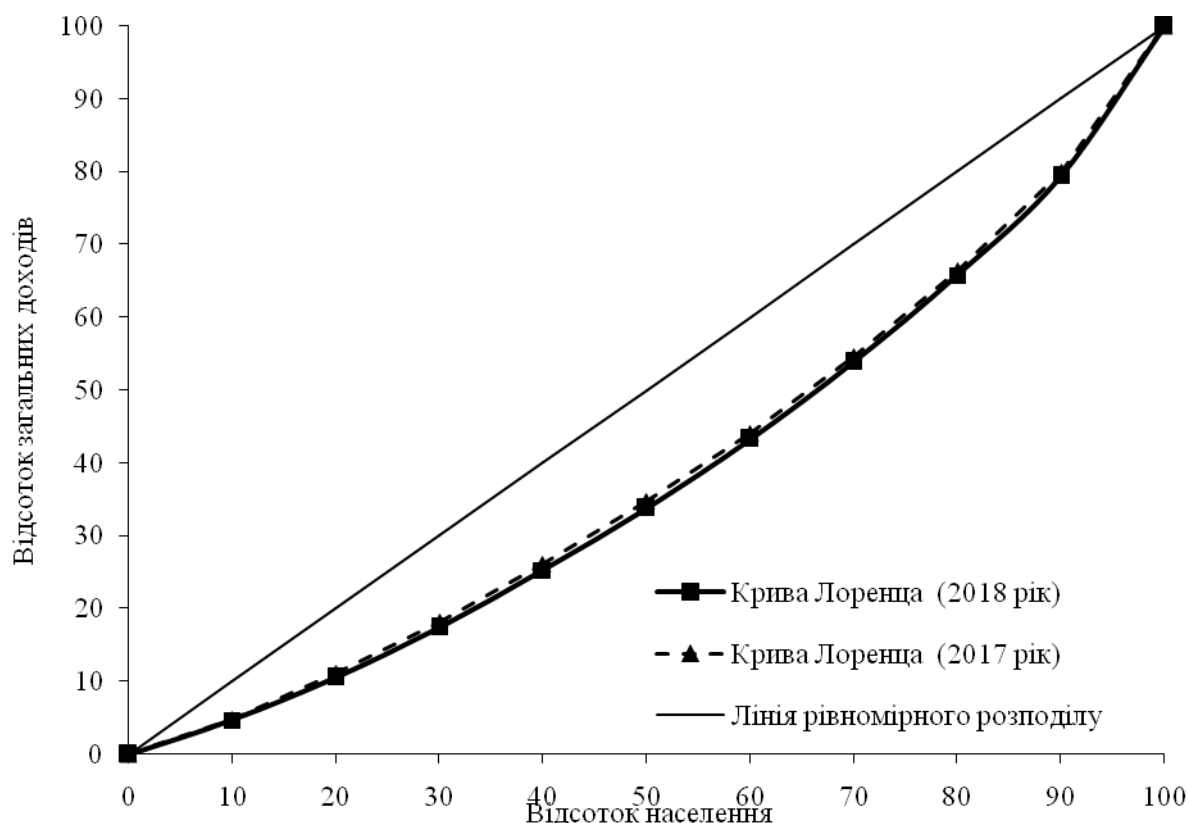


Рис. 3.20. Нерівність розподілу загальних доходів за децильними (10%-ми) групами населення у 2017-2018 рр. [340]

Індекс Джині за загальними доходами населення зріс з 0,232 у 2017 р. до 0,238 у 2018 р. Крива Лоренца (лінія фактичного розподілу) відображає співвідношення відсотків усіх загальних доходів та відповідних відсотків населення, які їх отримали, таким чином характеризуючи нерівномірний розподіл. Віддаленість від прямої цієї лінії, демонструє збільшення фактичної диференціації населення за рівнем добробуту. Відсоток населення

із середньодушовими доходами менше встановленого законодавством прожиткового мінімуму в середньому за місяць (нижче прожиткового мінімуму) у 2018 р. склав 1,3% (зменшення відповідно до 2017 р. на 1,1 в. п.), в той час як розмір законодавчо встановленого прожиткового мінімуму за вказаний період зріс на 9%. Частка населення із середньодушовими доходами нижче розміру фактичного прожиткового мінімуму в середньому за місяць (нижче фактичного прожиткового мінімуму) зменшилася у 2018 р. порівняно з 2017 р. по Україні, в 1,3 раза і склала 28%. Межа бідності досягла рівня 2621 грн у середньому на одну особу на місяць, збільшившись 16% [340].

За даними 2018 р. найвищий показник рівня бідності, визначений за відносним критерієм за витратами, виявився у Рівненській області (58,7%), що вище за середнє по країні значення в 2,4 рази. До регіонів з високим рівнем бідності потрапила Херсонська область (42,3%). У негативній зоні розташувалися Донецька, Луганська, Київська (без м. Києва), Житомирська, з рівнем бідності у межах 32-33%. Низький показник зафіксовано у Чернігівській (13,7%), Івано-Франківській (15,4%), Запорізькій (15,7%), Чернівецькій (16,1%), Дніпропетровській (16,3%) областях. З врахуванням глибини бідності найгірша ситуація у Рівненській, Херсонській, Луганській, Житомирській та Одеській областях. Найблагополучнішими регіонами визнано Івано-Франківську, Запорізьку, Чернівецьку та Харківську області. Показники 2018 р. доводять, що географічні ознаки у ситуації з відносною бідністю відсутні. Найвищий рівень бідності за абсолютним критерієм у Херсонській області – 42,5%. Високі показники мають Волинська (39,8%), Рівненська (39,0%), Сумська (37,5%) області. Значно нижчі за середні по країні показники бідності є у Львівській (17,5%), Дніпропетровській (18,8%) та Чернігівській (21,0%) та Одеській (21,2%) областях. Порівняно з 2017 р. тринадцять регіонів показали зростання рівня відносної бідності. Погіршена ситуація окремих регіонів спостерігається і за рівнем і за глибиною бідності. За обома критеріями бідності найгірший стан справ у Рівненській, Херсонській та Житомирській областях. Найнижчі масштаби бідності є у

Дніпропетровській та Чернігівській областях [7].

З проведеного аналізу можна зробити висновок, що чинники, які впливають на розвиток людського капіталу у регіональному розрізі, демонструють низькі темпи регіонального розвитку у досліджуваних напрямках: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта. Відповідно до думки окремих дослідників, темпи зростання регіонального людського розвитку повинні бути значно більшими. Теоретичні дослідження структури людського капіталу, українські нормативно-правові акти з тематики дослідження, підтверджують тезу про ключову роль у структурі людського капіталу соціальних, освітніх, трудових, біологічних, професійних складників.

Дослідження Інтегральної оцінки регіонального людського розвитку виявило суттєві асиметрії показників. З 22 досліджуваних регіонів в 11 регіонах коефіцієнти асиметрії вищі за середньоукраїнський. Тип людського розвитку в Україні переважно низький, має негативний характер забезпечення гідної праці. Всі без винятку регіони, в межах аналізу за 2013-2017 рр., мають тип, що демонструє регрес за одним та більше показників людського розвитку. Незважаючи на зростання у 2018 р. індексу фізичного обсягу ВРП у всіх регіонах, помітного зменшення рівня бідності не відбувається. Окремі регіони навпаки демонструють зростання рівня відносної бідності.

Слід зазначити, що вкрай негативним фактором розвитку людського капіталу на регіональному рівні є депопуляція, яка формується надзвичайно несприятливим балансом низької народжуваності, високої смертності та значної еміграції. Зростання показників смертності населення прямо зумовлене незадовільним рівнем та якістю споживання, обмеженим доступом до якісних медичних послуг, неможливістю якісного та достатнього відпочинку, воєнними діями, значними масштабами вимушеного переселення, високим рівнем тривожності, невпевненості, страху перед майбутнім. Попри доведену залежність здоров'я та фізичного стану людини

від якості життя, в країні не сформовано дієвих механізмів державного забезпечення відповідних сфер економіки. Згорання або заморожування державних програм підтримки народжуваності соціальними, інфраструктурними та кредитними засобами призвели до відмови та відкладення рішення щодо народження дітей.

Україна вже найближчим часом почне відчувати наслідки масового відтоку працездатного населення, молоді та професіоналів. Загрози зниження трудового потенціалу пов'язані не тільки зі скороченням чисельності населення працездатного віку, а також із погіршенням психофізіологічної працездатності, зниженням професійно-кваліфікаційного рівня. Вони будуть погіршуватися й далі під тиском кумулятивної дії майже всіх ключових кризових складових якості життя в Україні [6].

Можна опосередковано відслідкувати наслідки реалізації державного регулювання міграційної політики, заходів щодо створення робочих місць та забезпеченні рівня життя (що має вплив на показники народжуваності та смертності) у розрізі регіонів України (табл. 3.15).

Активізація людського потенціалу території дозволяє досягти як економічних (зростання продуктивності праці), так і соціальних результатів (соціальна стійкість). Особливістю управління перетворенням даного потенціалу з позиції стратегічного управління є вибір ключових точок впливу. Так, рішення задач поточного зростання доходів, соціального забезпечення, зниження рівня безробіття та ін. є завданням поточного оперативного управління. У довгостроковій перспективі необхідно посилити якісне зростання тих параметрів людського потенціалу, які забезпечать її конкурентоспроможність, базу для інноваційного розвитку [51].

Спираючись на вищевикладене, можна виокремити такі пріоритетні напрями державної соціально-економічної політики щодо забезпечення умов для ефективного формування і розвитку людського капіталу регіону: використання механізмів державного регулювання; коригування політики формування та розвитку людського капіталу у напрямках зменшення

Таблиця 3.15

Окремі регіональні показники, що відображають результати реалізації державних програм у сфері міграційної політики та демографії [413]

Область	Показ- ник су- марної народжу- ваності, 2017 р.	Коефіцієнти смертності за євро- пейським стандартом у 2017 р.	Міграцій- ний при- ріст, ско- рочення (-) у 2019 р., чол.	Кількість вакансій за регіонами у 2019 р. (січень-вересень)	
				тис. оди- ниць	у % до 2018 р.
Вінницька	1,3548	998,7	-1662	2,8	109,2
Волинська	1,617	1072,2	173	4,4	109,1
Дніпропетров- ська	1,28695	1110,2	-141	8,8	112,5
Житомирська	1,415	1135,4	-195	3,5	89,6
Закарпатська	1,641	1152,7	-202	2,3	101,0
Запорізька	1,250	1086,9	-817	3,0	149,9
Івано- Франківська	1,358	955,1	-193	2,3	88,2
Київська	1,412	1203,8	15334	7,6	109,2
Кіровоградська	1,301	1109,0	-988	3,0	76,5
Львівська	1,392	952,0	-722	8,1	79,9
Миколаївська	1,337	1091,3	-720	2,2	105,6
Одеська	1,543	1080,3	4605	5,7	109,8
Полтавська	1,213	1088,8	1467	4,0	89,5
Рівненська	1,735	1094,2	-976	3,3	133,1
Сумська	1,130	1032,8	-831	2,9	102,2
Тернопільська	1,253	973,5	94	2,1	68,2
Харківська	1,168	1071,0	812	7,6	142,4
Херсонська	1,432	1146,4	-659	1,7	136,5
Хмельницька	1,385	1024,5	876	2,3	82,0
Черкаська	1,231	1042,8	-429	1,2	96,6
Чернівецька	1,426	966,4	-648	1,8	83,3
Чернігівська	1,181	1093,2	-331	2,1	94,3

диспропорцій розвитку більшості регіонів; подолання негативних тенденцій звуження ринку висококваліфікованої робочої сили, спроможної масово втілювати інновації; формування таких регіональних програм, котрі були б

зорієнтовані на підтримку трудових мігрантів та членів їх сімей, налагодження інституційної співпраці та підтримки громадських ініціатив у сфері зовнішньої трудової міграції; прийняття сучасних стратегій регіонального розвитку, де ключовим аспектом буде визначено всебічний розвиток людського капіталу відповідно до потреб інноваційної економіки.

Проведемо із застосуванням методу аналізу ієрархій групування регіонів України за рівнем досягнення цілей сталого розвитку, визначення регіональних диспропорцій та прийняття ефективних державно-управлінських рішень щодо розвитку людського капіталу.

Групування регіонів за ознаками досягнення глобальних цілей сталого розвитку виконано за допомогою алгоритму ієрархічної кластеризації.

Для моделювання рівня формування людського капіталу регіонів України пропонується вибрати критерії, побудовані на основі 24 індикаторів, які входять до 5 Цілей сталого розвитку регіонів України, що дозволяє досить детально проаналізувати детермінанти формування людського капіталу на регіональному рівні в контексті глобальних цілей сталого розвитку. Враховано показники, які характеризують наступні цілі: Goal 1 (No Poverty); Goal 3 (Good Health and Well-Being); Goal 4 (Quality Education); Goal 6 (Clean Water and Sanitation); Goal 8 (Decent Work and Economic Growth).

Сформовані показники, що мають різну розмірність та одиниці вимірювання, було стандартизовано у програмному середовищі STATISTICA, version 10. Стандартизація виконується у відповідності до формули:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - x_i}{\sigma_i}, \quad (1)$$

де x_{ij} – значення i -ї ознаки для j -ї сукупності;

x_i – середній рівень i -ї ознаки;

σ_i – середньоквадратичне відхилення i -ї ознаки.

Класифікацію регіонів проведено шляхом ієрархічного методу кластеризації із використанням евклідової відстані. Евклідова відстань розраховується за формулою:

$$d_E(x,y) = \sqrt{\sum_i (x_i - y_i)^2}, \quad (2)$$

де $x = (x_1, x_2, \dots, x_i)$, $y = (y_1, y_2, \dots, y_i)$ – вектори значень ознак двох спостережень.

Для проведення кластеризації регіонів вибрано один із найбільш ефективних методів – метод Варда (Ward's method), який відрізняється від усіх інших застосовуваних методів дисперсійного аналізу для оцінки відстаней між кластерами. Метод мінімізує суму квадратів для будь-яких двох кластерів, які можуть бути сформовані на кожному кроці. Для візуалізації результатів кластерного аналізу побудовано горизонтальну дендрограму (рис. 3.21).

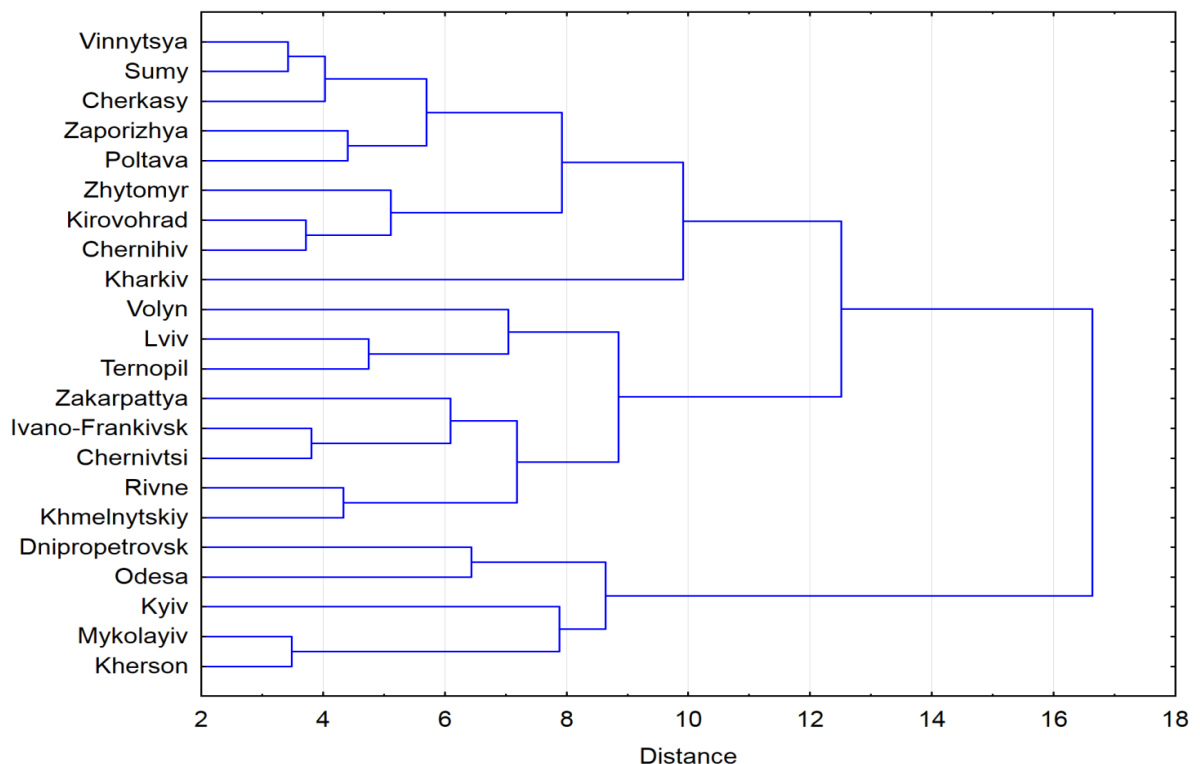


Рис. 3.21. Дендрограма кластеризації регіонів України

За результатами кластерного аналізу отримано три групи регіонів (табл. 3.16).

Таблиця 3.16

Групи регіонів України, залежно від рівня досягнення окремих ЦСР

Кластери	Області
1	Вінницька, Житомирська, Запорізька, Кіровоградська, Полтавська, Сумська, Харківська, Черкаська, Чернігівська
2	Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Львівська, Рівненська, Тернопільська, Хмельницька, Чернівецька
3	Дніпропетровська, Київська, Миколаївська, Одеська, Херсонська

Щодо специфіки визначених кластерів, то слід зазначити, що досягнення Цілей сталого розвитку регіонами досягається досить нерівномірно. 1 кластер характеризується високими показниками індикаторів досягнення Цілей 6 та 1. Посиленої уваги та прискорення реалізації необхідних заходів потребують Цілі 3 та 4. Окремо слід виділити Харківську область, що має одні з найкращих показників індикаторів досягнення Цілей 4 та 6 та високі показники досягнення Цілей 1 та 8, що демонструє зазначену особливість дендрограма побудови кластерів. У 2-му кластері знаходяться регіони, що мають високі показники індикаторів досягнення Цілей 6 та 3. Натомість, виконання Цілей 1, 4 та 8 оцінюють показники в переважній більшості нижче за середні по Україні. 3 кластер характеризується показниками індикаторів досягнення Цілей 1, 6 та 8, які в більшості перевищують середньоукраїнські показники. В той же час, регіони, які увійшли до зазначеного кластеру, мають досить низькі показники індикаторів досягнення Цілей 4 та 3.

Що стосується окремих індикаторів, то слід звернути увагу на найгірші показники виконання Цілей сталого розвитку. Щодо індикатору 1.1.1 (а), найвищий відсоток зафіксовано в Рівненській обл. Найгірший показник Індикатору 3.2.1 має Закарпатська обл.; показник Індикатору 3.2.1 найвищим є в Одеській обл.; Кіровоградська обл. має самий низький показник

Індикатору 4.5.1(a); Чернівецька обл. характеризується найнижчим показником Індикатору 6.1.3. (a); найгірший показник Індикатору 8.3.1 (a) має Тернопільська обл. Зазначений стан справ потребує поглибленого аналізу проблематики вказаних регіонів та дослідження факторів, що заважають забезпечити належні умови для формування людського капіталу.

Застосування кластерного методу аналізу дозволило виокремити окремі групи регіонів, які характеризуються різним рівнем досягнення окремих Цілей сталого розвитку, що мають вплив на формування людського капіталу. На основі виконаного кластерного аналізу можливо провести діагностику слабких місць у впровадженні та реалізації ЦСР на регіональному рівні. Завданнями державної влади є прискорення реалізації державної стратегії і програм соціально-економічного регіонального розвитку; розширення доступу до професійної освіти; посилення заходів з ресурсо- та енергозбереження; забезпечення розвитку системи освіти та науки, належного рівня охорони здоров'я; підвищення якості життя і ефективності системи публічної влади на місцевому рівні; активізація соціального діалогу як інструменту взаємодії громадянського суспільства та держави; збільшення можливостей ринку праці.

Отже, формування людського капіталу має свої регіональні особливості та можливості. За результатами аналізу показників, що пов'язані з охороною здоров'я, освітою, соціальним забезпеченням, ринком праці та якістю життя на прикладі регіонів України, можна зробити висновок, що існує певна територіальна диференціація, яка демонструє неоднорідне досягнення основних детермінант формування людського капіталу.

Таким чином, на сучасному етапі державотворення існує потреба модернізації системи публічного управління, подолання регіональних відмінностей у забезпеченні розвитку людського капіталу, посилення державного впливу на формування людського капіталу в Україні. Досягнення ЦСР на регіональному рівні має забезпечити необхідні можливості щодо цілеспрямованого формування людського капіталу.

Отже, дослідження регіональних аспектів формування людського капіталу в Україні демонструє складну проблематику нерівномірності досягнення певних рівнів розвитку регіонів та асиметричності окремих показників людського розвитку. Зазначене передбачає, з точки зору використання механізмів державного регулювання, необхідність зосередитися на коригуванні політики формування та розвитку людського капіталу у напрямках зменшення диспропорцій розвитку більшості регіонів, подолання бідності, напрямів зростання заробітної плати, прийняття сучасних стратегій регіонального розвитку, де ключовим аспектом буде визначено всебічний розвиток людського капіталу відповідно до потреб інноваційної економіки.

Висновки до розділу 3

1. Аналіз сучасного стану розвитку людського капіталу в Україні, для якого є властивим поглиблення негативних тенденцій, свідчить про порушення рівності можливостей людського розвитку і невідповідність пріоритетам сталого розвитку, які декларуються всіма стратегічними документами, прийнятими на державному рівні в Україні. Демографічна ситуація в Україні залишається несприятливою, як в кількісному відношенні (зменшення чисельності населення і надвисока смертність при низькій народжуваності), так і в якісному (низький рівень очікуваної тривалості життя, демографічне старіння населення). Також не відповідають потребам сьогодення рівень розвитку системи охорони здоров'я, освіти, науки, соціальної сфери.

2. Згідно з даними Доповіді про стан людського розвитку, опублікованою ПРООН за 2019 р., Україна посіла 88 позицію зі 189 країн і територій, що відносить її до групи високого рівня людського розвитку зі значенням Індексу людського розвитку (ІЛР) 0,750. В цілому, за період з 1990 до 2018 р. значення ІЛР України збільшилося з 0,705 до 0,750, тобто

на 6,3%. За вказаний період очікувана тривалість життя при народженні в Україні збільшилась на 2,1 років, середня кількість років навчання збільшилася на 2,2 роки, а очікувана кількість років навчання зросла на 2,7 років. Проте рівень життя, який вимірюється валовим національним доходом (ВНД) на душу населення України, скоротився на 25,6 % в період між 1990 та 2018 рр.

3. Застосування кластерного методу аналізу дозволило виокремити окремі групи регіонів України, які характеризуються різним рівнем досягнення окремих Цілей сталого розвитку, що мають вплив на формування людського капіталу. На основі виконаного кластерного аналізу можливо провести діагностику слабких місць у впровадженні та реалізації ЦСР на регіональному рівні. Завданнями державної влади є прискорення реалізації державної стратегії і програм соціально-економічного регіонального розвитку; розширення доступу до професійної освіти; посилення заходів з ресурсо- та енергозбереження; забезпечення розвитку системи освіти та науки, належного рівня охорони здоров'я; підвищення якості життя і ефективності системи публічної влади на місцевому рівні; активізація соціального діалогу, як інструменту взаємодії громадянського суспільства та держави; збільшення можливостей ринку праці.

4. До чинників, які впливають на розвиток людського капіталу у регіональному розрізі, демонструють низькі темпи регіонального розвитку у досліджуваних напрямках належать: відтворення населення; соціальне становище; комфортне життя; добробут; гідна праця; освіта. Відповідно до думки окремих дослідників, темпи зростання регіонального людського розвитку повинні бути значно більшими. Теоретичні дослідження структури людського капіталу, українські нормативно-правові акти з тематики дослідження, підтверджують тезу про ключову роль у структурі людського капіталу соціальних, освітніх, трудових, біологічних, професійних складників.

5. Пріоритетними напрями державної соціально-економічної політики

щодо забезпечення умов для ефективного формування і розвитку людського капіталу регіону: використання механізмів державного регулювання; коригування політики формування та розвитку людського капіталу у напрямках зменшення диспропорцій розвитку більшості регіонів; подолання негативних тенденцій звуження ринку висококваліфікованої робочої сили, спроможної масово втілювати інновації; формування таких регіональних програм, котрі були б зорієнтовані на підтримку трудових мігрантів та членів їх сімей, налагодження інституційної співпраці та підтримки громадських ініціатив у сфері зовнішньої трудової міграції; прийняття сучасних стратегій регіонального розвитку, де ключовим аспектом буде визначено всебічний розвиток людського капіталу відповідно до потреб інноваційної економіки.

РОЗДІЛ 4.

ПРОБЛЕМИ ТА СУПЕРЕЧНОСТІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

4.1. Державно-приватне партнерство як інструмент вирішення проблем та суперечностей розвитку людського капіталу

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

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

Підвищити інвестиційну привабливість на регіональному рівні

можливо за рахунок впровадження механізму державно-приватного партнерства (ДПП) з метою перерозподілу відповідальності (ризиків) за реалізацію пріоритетних для держави проєктів. Зазначені проєкти вирішують проблематику розвитку інфраструктурних проєктів (розбудова дорожньо-транспортної інфраструктури); модернізації сфери ЖКГ (водопостачання, водовідведення, утилізація побутових відходів тощо); поширення інформаційно-комунікативних технологій, стимулювання житлового будівництва; реалізацію проєктів у сфері освіти, науки та інновацій тощо [257, с. 609.].

Враховуючи широке розмаїття проєктів ДПП у світі, створення високотехнологічної інфраструктури, соціальну спрямованість результатів реалізації проєктів, виникає необхідність в дослідженні державно-приватного партнерства, як інструменту розвитку людського капіталу регіону.

Державно-приватне партнерства дає можливість здійснювати проєкти, які неможливо реалізувати одноосібно приватним або державним сектором. По своїх правових особливостях ДПП являє собою договірні відносини державного та приватного секторів, в результаті чого приватний партнер надає публічні послуги та в процесі реалізації договору несе фінансовий, технічний та операційний ризик проєкту [529].

Деякі визначення дефініції ДПП підкреслюють розширення можливостей державного та приватного партнера в разі залучення приватного капіталу в інфраструктурні проєкти [519, р.546], отримання користі партнерами в межах контракту [551, р.148]. В межах договорів ДПП органи державної влади на місцевому, регіональному чи центральному рівні залучають суб'єктів господарювання приватного сектору для досягнення власних цілей. В межах договору партнери працюють над реалізацією проєкту [469].

Ефективна модель ДПП вимагає: рівність партнерів; взаємної прихильності узгодженим цілям; отримання взаємної вигоди.

Приватний сектор отримує в проєктах ДПП можливість використати

нові ресурси, залучити додаткових споживачів, зменшення ризиків, репутаційні вигоди [576, с. 4].

Держава теж отримує переваги від співпраці. Державний сектор намагається подолати дефіцит бюджету, забезпечити прогалини попиту державних послуг, дати альтернативу неефективним державним послугам, підвищити ефективність діяльності, залучити інноваційні технологічні розробки та управлінські можливості, надати можливість приватному власнику прийняти участь у створенні суспільних послуг [485; 522, с. 424].

Значна кількість проєктів ДПП вирішує соціальні завдання. Світовий досвід свідчить про тенденцію до реалізації проєктів «зеленої економіки», електронного врядування та інформаційно-комунікативних технологій. Встановлено, що реалізація проєктів ДПП стимулює ринок праці та підвищує рівень розвитку людського капіталу. Людський капітал знаходиться під впливом певних соціально-економічних процесів: працевлаштування колишніх безробітних; еміграційних рухів та їх вартості; зміни кількості людей до та після працездатного віку; померлих працездатного віку; пенсіонерів; людей працездатного віку, які навчаються на денній формі чи проходять військову службу. В разі успішної реалізації проєктів ДПП вирішуються соціальні проблеми за рахунок зростання якості послуг у сфері освіти, медицини, культури, охорони довкілля та підвищується рівень людського капіталу.

Аналізуючи напрями реалізації проєктів ДДП соціальної інфраструктури, слід визначити, що переважна більшість спрямована на створення нових робочих місць (в т.ч. в бюджетній сфері, побутовому обслуговуванні, торгівлі, страховому бізнесі та банківському секторі), розширення вакансій у високотехнологічних сферах, покращення системи охорони здоров'я, збільшення напрямів спеціалізації та якості освітніх послуг, міграційні процеси, зростання безпеки суспільства та людини, зростання показників, що визначають якість життя. Реалізація проєктів державно-приватного партнерства безпосередньо формує передумови для

зростання показників, що визначають людський капітал в цілому та безпосередньо залучає персонал у конкретні проекти, де ключовим підходом є необхідність у висококваліфікованих фахівцях.

Встановлено, що при оцінці людського капіталу регіону і країни доцільно розглядати відповідні показники, які враховують кількісні оцінки трудового потенціалу, освітній потенціал, чинники, пов'язані зі здоров'ям населення, екологічні параметри. В якості додаткових альтернативних показників можна використовувати індекс процвітання, глобальний індекс людського капіталу.

Підвищити якість людського капіталу можливо застосовуючи принципи ДПП в інноваційній освіті. Держава отримує розвиток на конкурентній основі ринку освітніх послуг, можливість використання набутого досвіду, залучення механізмів взаємодії освітніх структур та роботодавців. В свою чергу, приватний бізнес може впливати на якість та специфіку підготовки фахівців для відповідного напрямку роботи.

Значна кількість проєктів реалізується у напрямках побудови соціальної інфраструктури, що дозволяє державі надавати суспільно важливі послуги, які формують якість життя: сфера медицини, освіти, житлово-комунального господарства, охорони довкілля. Держава, розвиваючи державно-приватне партнерство, впливатиме на людський капітал держави. Враховуючи обмежені державні ресурси, приватний капітал залучається для реалізації різних проєктів в соціальній інфраструктурі. Проєкти ДПП в сфері освіти дають можливість формувати підходи до напрямів освіти, перепідготовки фахівців, наукових розробок, що також впливатиме на розвиток людського капіталу. Державна політика розвитку ДПП та підвищення людського розвитку повинна спрямовуватися на: законодавче формування інституційного середовища; впровадження ефективних механізмів; захист інтересів інвесторів; мінімізація бюрократичних процедур; створення дієвих форм взаємодії з приватним капіталом у різних сферах діяльності; розробку методичних підходів до визначення ризиків, ефективності проєктів;

формування сучасних стандартів, які відповідають основним напрямам розвитку економіки знань.

Сучасний стан розвитку суспільства потребує високого розвитку сфер виробництва та обслуговування, а, отже посилюється потреба у висококваліфікованих фахівцях, здатних до інноваційного мислення та прийняття управлінських рішень в умовах невизначеності та ризиків. На державу покладається завдання інституційного, законодавчого, інформаційного формування підходів до підвищення рівня розвитку людського капіталу та ефективності його використання. Вельми важливим видається аналіз можливостей ДПП для розвитку людського капіталу на сучасному ринку праці, враховуючи особливості взаємодії державного та приватного капіталу та виходячи з їх економічних і соціальних цілей, в тому числі розвитку соціальної інфраструктури.

Соціальна інфраструктура включає [554]: заклади освіти (школи, вищі навчальні заклади, гуртожитки), заклади охорони здоров'я (в т.ч. допоміжну інфраструктуру – офіси, місця для паркування, спеціалізовані навчальні заклади), об'єкти установ, які надають громадські чи комунальні послуги (системи водопостачання, водовідведення, суспільні та спортивні об'єкти), транспортні об'єкти (автовокзали, дорожнє покриття загального користування), заклади пенітенціарної системи (тюрми, об'єкти системи правосуддя), житлові об'єкти та ін.

Інфраструктурні об'єкти, які формують якість життя, розвиток людського капіталу, безпосередньо впливають і на трудовий потенціал. Людський капітал як активна частина трудового потенціалу розглядається джерелом конкурентних переваг [470].

Установи вищої освіти стають фактором впливу на формування людського капіталу підприємств, регіону, країни шляхом надання відповідних знань та компетенцій фахівцям для сучасних секторів виробництва [569]. Ширше розуміння людського капіталу визначає повноту напрямів інвестицій – освіта, медицина, наука, мотивування, міграційні

процеси.

Інвестиційні ресурси, що залучаються приватним партнером в інфраструктурні проекти, стимулюють розвиток ринку праці та підвищують ефективність використання трудового потенціалу. Сучасне обладнання, високотехнологічні процеси, впровадження новітніх управлінських моделей, які задіяні в процесі державно-приватного партнерства, привнесе якісні зміни в систему організації праці персоналу. Результатом стане позитивна зміна в оплаті праці, покращенні безпеки та умов охорони праці, зросте соціальна захищеність, підвищиться рівень кваліфікації працівників.

Так, аналіз даних рисунку 4.1 свідчить, що якість робочої сили є тим чинником, який гальмує соціально-економічний розвиток України.

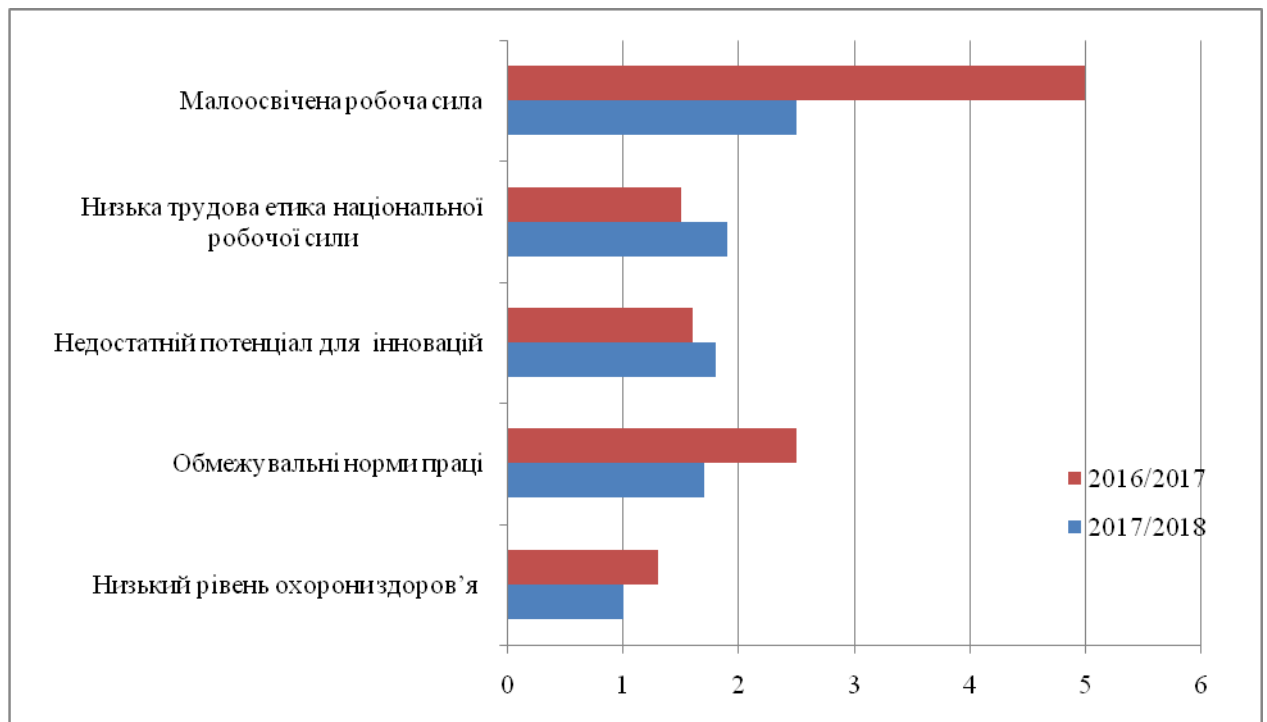


Рис. 4.1. Проблемні фактори негативного впливу якості робочої сили на економіку України.

Джерело: побудовано автором на основі [588; 589]

Проблеми недостатньої освіченості персоналу, низького рівня охорони здоров'я та інші потребують, як законодавчого врегулювання нівелювання негативних чинників, так і збільшення фінансування на заходи щодо

запобігання впливу зазначених ризиків.

Слід відмітити інноваційний бік проєктів ДПП, що безперечно потребує залучення в реалізацію інноваційних рішень висококваліфікованих фахівців. Таке завдання передбачає підготовку фахівців відповідних напрямів шляхом безперервного цільового навчання, перепідготовки, стажування за кордоном, підвищення кваліфікації, пошук та залучення персоналу необхідної кваліфікації, навчання фахівців органів державної влади для виконання функцій держави в процесі реалізації проєктів державно-приватного партнерства.

Така ситуація, знову ж таки актуалізує необхідність реалізації проєктів ДПП у сфері розвитку людського капіталу.

В процесі залучення приватного власника до проєктів ДПП безумовно необхідно здійснювати розвиток людського потенціалу учасників партнерства, в першу чергу забезпечивши суб'єкт господарської діяльності відповідним управлінським складом, фахівцями та сформувати дієвий механізм підвищення рівня компетентності персоналу.

Людський капітал часто розглядається в межах кількісної та якісної оцінки робочої сили: загальна спроможність населення створювати кількісну величину багатства, кількість виконаної роботи в людино-годинах, чинники людських ресурсів, пов'язаних із характеристиками стану здоров'я, освіти та ін.

При цьому трудовий потенціал визначають як здатність людини, групи чи суспільства (в основу чого покладено особистісний розвиток індивіду) до творчого та спрямованого перетворення довкілля з метою появи якісно нових переваг, що задовольняють суспільні потреби. Величина досягнення розвитку визначає міру соціального прогресу та є індикатором динаміки суспільного трудового потенціалу [501, с. 2].

Соціально-економічна політика забезпечує формування умов для повної реалізації трудового потенціалу персоналу та сприяє розвитку професійних якостей, що активує людський фактор продуктивності

праці [549, с. 91].

За допомогою економічних, соціальних, математичних методів проводять оцінку впливу на економічний розвиток трудового потенціалу, що відображає різні характеристики останнього: демографічну, організаційну, соціологічну, психологічну і т. д. [621].

Зміни трудового потенціалу відбуваються постійно, знаходячись під впливом певних соціально-економічних процесів: працевлаштування колишніх безробітних; еміграційних рухів та їх вартості; зміни кількості людей до та після працездатного віку; померлих працездатного віку; пенсіонерів; людей працездатного віку, які навчаються на денній формі чи проходять військову службу [622].

Підвищити використання трудового потенціалу можна за рахунок збільшення відсотку робочої сили в загальній кількості населення працездатного віку (коефіцієнт участі), наприклад, залучивши працівників пенсійного віку до ринку праці; скорочення безробіття (рівень зайнятості); збільшення середньої кількості відпрацьованих годин на одного працівника, запроваджуючи додатковий робочий час [490, с. 42].

Зазначені підходи можуть реалізовуватися державою за рахунок підвищення пенсійного віку, стримування зростання пенсійного забезпечення, заборони дострокового виходу на пенсію. Гнучкість ринку забезпечило б створення робочих місць та покращило продуктивність. Але продуктивність залежить від покращення формування людського капіталу, тобто розвитком системи постійного навчання, підтримки НДДКР та стимулюючих дій на товарному ринку [490, с. 62].

На нашу думку, такий підхід до підвищення трудового потенціалу повинен враховувати соціальні чинники – середня тривалість життя, середня очікувана тривалість життя від народження, рівень безробіття. Також, важливим залишається можливість фінансування зазначених заходів із державного бюджету.

В разі успішної реалізації проєктів ДПП забезпечується в кінцевому

рахунку вирішення соціальних та гуманітарних проблем суспільства, а, отже, безпосередньо буде вплив на людський розвиток, підвищення якості життя через відповідні сфери: освіти, медицини, культури, охорони довкілля та ін. Аналізуючи напрями реалізації проектів ДДП соціальної інфраструктури, слід визначити, що переважна більшість спрямована на створення нових робочих місць (в т.ч. в бюджетній сфері, побутовому обслуговуванні, торгівлі, страховому бізнесі та банківському секторі), розширення вакансій у високотехнологічних сферах, покращення системи охорони здоров'я, збільшення напрямів спеціалізації та якості освітніх послуг, міграційні процеси, зростання безпеки суспільства та людини, зростання показників, що визначають якість життя.

Проекти державно-приватного партнерства у соціогуманітарній сфері підвищують трудовий потенціал завдяки інвестиціям в освіту, перепідготовку на виробництві, охорону здоров'я та іншими діями, направленими на розвиток людських якостей, компетенцій та мотивацій. Таким чином, реалізація проектів державно-приватного партнерства безпосередньо формує передумови для зростання показників, що визначають розвиток людського капіталу в цілому та безпосередньо залучає персонал у конкретні проекти, де ключовим підходом є необхідність у фахівцях з високим трудовим потенціалом.

Підвищити рівень розвитку людського капіталу можливо застосовуючи принципи ДПП в інноваційній освіті. Держава отримує розвиток на конкурентній основі ринку освітніх послуг, можливість використання набутого досвіду, залучення механізмів взаємодії освітніх структур та роботодавців. В свою чергу, приватний бізнес може впливати на якість та специфіку підготовки фахівців для відповідного напрямку роботи.

Установи освіти в процесі реалізації проектів ДПП отримають додаткові інвестиційні можливості для розвитку матеріально-технічної бази, ресурси для організації наукових досліджень, розвиток інноваційних послуг у сфері освіти, організації та функціонування конкурентоспроможних

моделей освітнього, наукового, виробничого та інституційного альянсу [579, с. 13].

В процесі реалізації проєктів ДПП в сфері інноваційної освіти необхідно залучати роботодавців до розробки та впровадження соціальної політики навчання молоді; оптимізації напрямів професійної підготовки фахівців; контролювати якість освіти; запроваджувати цільову підготовку фахівців на основі компенсації витрат; забезпечити відповідні умови проходження навчальних, виробничих та переддипломних практик.

Перевагами державного сектору при реалізації проєктів ДПП в освітній сфері є: створення інноваційної моделі та посилення конкурентних переваг держави, що враховує глобальні вектори економіки знань; формування законодавчої бази, направленої на збільшення трудового потенціалу шляхом реалізації проєктів ДПП; подальший розвиток системи управління в інноваційній сфері, навчання фахівців у сфері управління. Приватний сектор: участь в формуванні та проведенні дослідницької, наукової, навчальної діяльності; створення стандартів освіти, що відповідають викликам ринку праці; залучення наукового персоналу для вирішення бізнес-проєктів; створення виробничої та технологічної інфраструктури. Сектор освіти: посилення фінансування освітніх установ та наукових досліджень; розробка новітніх моделей викладання та досліджень; розвиток інтеграції між начальними структурами та роботодавцями [454].

Аналогічно підходам у сфері освіти, можливий розвиток проєктів ДПП у сфері охорони здоров'я, екологічної безпеки та інших соціальних сфер, які матимуть безпосередній вплив на розвиток трудового потенціалу.

Можна виділити чинники, які сприятимуть розвитку ДПП, як інструменту розвитку трудового потенціалу: інституційне середовище, економічні механізми, соціальні фактори, демографічні фактори, екологічні детермінанти.

Інституційне середовище передбачає створення державою відповідних правових норм та інституцій, що посилять розвиток державно-приватного

партнерства у сферах освіти, охорони здоров'я, надання комунальних послуг, екологічній сфері. Економічні механізми повинні підвищити ефективність реалізації проектів ДПП; забезпечити прозорість фінансової системи; зменшити податковий тягар для інвесторів; забезпечити захист коштів інвестора, посиливши надійність проектів ДПП.

Реалізація проектів ДПП повинна забезпечувати персоналу кращі соціальні стандарти, сучасні умови праці, заходи з охорони праці, програми професійної підготовки та перепідготовки персоналу, можливості залучення кваліфікованого персоналу з інших регіонів, створення екологічно чистих виробництв та надання послуг на основі використання екологічно чистих джерел енергії.

Органи державної влади, органи місцевого самоврядування можуть знайти необхідний імпульс для розвитку людського капіталу, задіявши механізми державно-приватного партнерства в повному обсязі як на рівні місцевих громад так і для розв'язання масштабних інфраструктурних проєктів.

В процесі дослідження було визначено основну направленість проєктів ДПП. З'ясовано, що значна кількість проєктів реалізується у напрямках побудови соціальної інфраструктури, що дозволяє державі надавати суспільно важливі послуги. Рівень і якість надання послуг у сфері медицини, освіти, житлово-комунального господарства, охорони довкілля поступово формує якість життя. Категорії рівня життя, якості, безпеки, мотивації безпосередньо впливають на розвиток людського капіталу, що є активною частиною трудового потенціалу. Активні дії з боку держави щодо розвитку державно-приватного партнерства визначатиме вплив на трудовий потенціал. Спираючись на деякі окремі показники, що визначають рівень освіти, медицини, зайнятості, можна з'ясувати кількісний показник трудового потенціалу. Державні ресурси, задіяні в соціальних функціях, недостатні, щоб на якісному рівні розвивати трудовий потенціал. Можливості державно-приватного партнерства дозволяють використовувати приватний капітал для

реалізації різних проєктів в соціальній інфраструктурі. Окремо слід виділити проєкти ДПП в сфері освіти, де безпосередньо є можливість формувати підходи до напрямів освіти, питань перепідготовки фахівців, наукових розробок, що теж безпосередньо є впливом на величину трудового потенціалу.

Завданнями держави в напрямі розвитку ДПП та підвищення трудового потенціалу слід визначити: виконання функцій рівноправного партнера в інфраструктурних проєктах; законодавче формування інституційного середовища ДПП; впровадження ефективних економічних механізмів; захист інтересів інвесторів; мінімізація бюрократичних процедур; створення дієвих форм взаємодії з приватним капіталом у різних сферах діяльності; формування політики розвитку трудового потенціалу, розробка методичних підходів до визначення ризиків, ефективності проєктів; формування сучасних стандартів, які відповідають основним напрямам розвитку економіки знань. В подальших дослідженнях доцільно провести аналіз кореляції між показниками, які визначають трудовий потенціал та кількістю проєктів ДПП в країнах з різним рівнем розвитку економіки.

Реалізація інноваційних проєктів державно-приватного партнерства у сфері освіти та науки безпосередньо формує передумови для зростання показників, що визначають трудовий потенціал в цілому та безпосередньо залучає персонал у конкретні проєкти, де ключовим підходом є необхідність у висококваліфікованих фахівцях.

Держава, формуючи політику розвитку державно-приватного партнерства, реалізуючи проєкти в сфері освіти та науки безпосередньо впливатиме на трудовий потенціал. Державна політика розвитку ДПП, інноваційного розвитку економіки та підвищення трудового потенціалу повинна спрямовуватися: на законодавче формування інституційного середовища;

Вельми важливим видається аналіз можливостей ДПП для розвитку трудового потенціалу на сучасному ринку праці, враховуючи особливості

взаємодії державного та приватного капіталу, інститутів громадянського суспільства, виходячи з їх економічних і соціальних цілей та необхідності впровадження інноваційних підходів у освітній та науковій сферах.

ДПП є інноваційним підходом до відносин державного та приватного сектору, які співпрацюють для розвитку інфраструктури, надання публічних послуг та спільного розподілу ризиків, витрат і переваг [622].

Державно-приватне партнерство в контексті інноваційної політики є своєрідним узгодженням інтересів державного та приватного секторів, що дозволяє реалізувати інноваційні проекти в межах наукових некомерційних партнерств, у виробничих партнерствах з науковими та освітніми закладами, в кластерних утвореннях (інноваційні поліси, парки), результатом чого стає поліпшення надання населенню суспільних благ [609].

Державно-приватне партнерство в сфері освіти є інтеграційною взаємодією держави, бізнесу і освітніх установ на різних стадіях життєвого циклу освітніх послуг, що формує потенційні можливості підвищення якості освітніх послуг, дієвості механізмів і моделей надання послуг; реалізацію суспільно важливих проєктів у сфері інфраструктури освітніх закладів. Стратегічне партнерство освітнього закладу, наукових організацій і підприємств виявляється в довгострокових угодах і програмах співробітництва в науковій і освітній сферах, кадровій, ресурсній та фінансовій підтримці спільної діяльності, цільовій підготовці кадрів для підприємств, проведення спільної наукової, дослідної та конструкторської діяльності, створення спільних структур освітньо-наукового та інноваційного профілів [569].

Якісно відмінною особливістю схеми взаємодії, держави, бізнесу, навчальних закладів є те, що в ній повинен враховуватися вплив ДПП на суспільство, з огляду на соціальну направленість освітніх послуг, а також реалізації державних функцій і державної політики у сфері освіти. Формами співпраці партнерів виступає розвиток технопарків, ресурсних центрів, центрів трансферу технологій, і передбачає державно-приватне партнерство в

галузі наукових досліджень, дослідно-конструкторських розробок для створення інноваційної продукції, удосконалення технологічних процесів тощо [621].

Пріоритетними напрямками інноваційного кластеру як форми ДПП є інноваційно орієнтовані інфраструктурні проєкти, проєкти в науково-технологічній та освітній сферах [490].

З'ясовано, що значна кількість проєктів за участю держави, бізнесу, суб'єктів громадянського суспільства реалізується у напрямках побудови соціальної інфраструктури, що дозволяє державі надавати суспільно важливі послуги.

Активні дії з боку держави щодо формування політики розвитку державно-приватного партнерства, реалізації проєктів ДПП у сфері освіти та науки зможуть підвищити рівень розвитку людського капіталу в Україні.

Інструментами розвитку ДПП в освітній та науковій сферах може бути створення та розвиток технопарків, ресурсних центрів, інноваційних кластерів. Завданнями держави в напрямі розвитку ДПП та підвищення трудового потенціалу слід визначити: виконання функцій рівноправного партнера в інфраструктурних проєктах; законодавче формування інституційного середовища ДПП; впровадження ефективних механізмів; захист інтересів інвесторів; залучення представників громадянського суспільства тощо.

Проєкти інфраструктурної розбудови є одним з ключових параметрів розвитку економіки та здатні в значній мірі сприяти підвищенню рівня життя [546, с. 335].

Аби досягнути цілей розвитку в країнах, що розвиваються, необхідний річний обсяг складає 0,9-1,1 трлн. долл. США [500].

За іншими даними щорічні потреби в інфраструктурних інвестиціях для країн, що розвиваються, складають 836 млрд дол. США на протязі 2014-2020 років. Потреби інвестиційних ресурсів для розбудови інфраструктури

складають до 2030 року 57-67 трлн. дол. США [5], за іншими даними – 65-70 трлн дол. США [457].

Сучасний стан розвитку державно-приватного партнерства у світі характеризується значною кількістю проектів та загального обсягу інвестиційних залучень. Інвестиційні зобов'язання, пов'язані з участю приватного сектора в країнах з низьким і середнім рівнем доходів в інфраструктурних проектах, склали 36,7 млрд. дол. США в 132 проектах у першому півріччі 2017 року.

Динаміку кількості проектів в країнах, що розвиваються, та суми інвестиційних коштів за період 2008-2017 рр. показано на рис. 4.2. Запропонована вибірка враховує інформацію про інфраструктурні проекти 132 країн, які мають низький та середній рівень доходів.

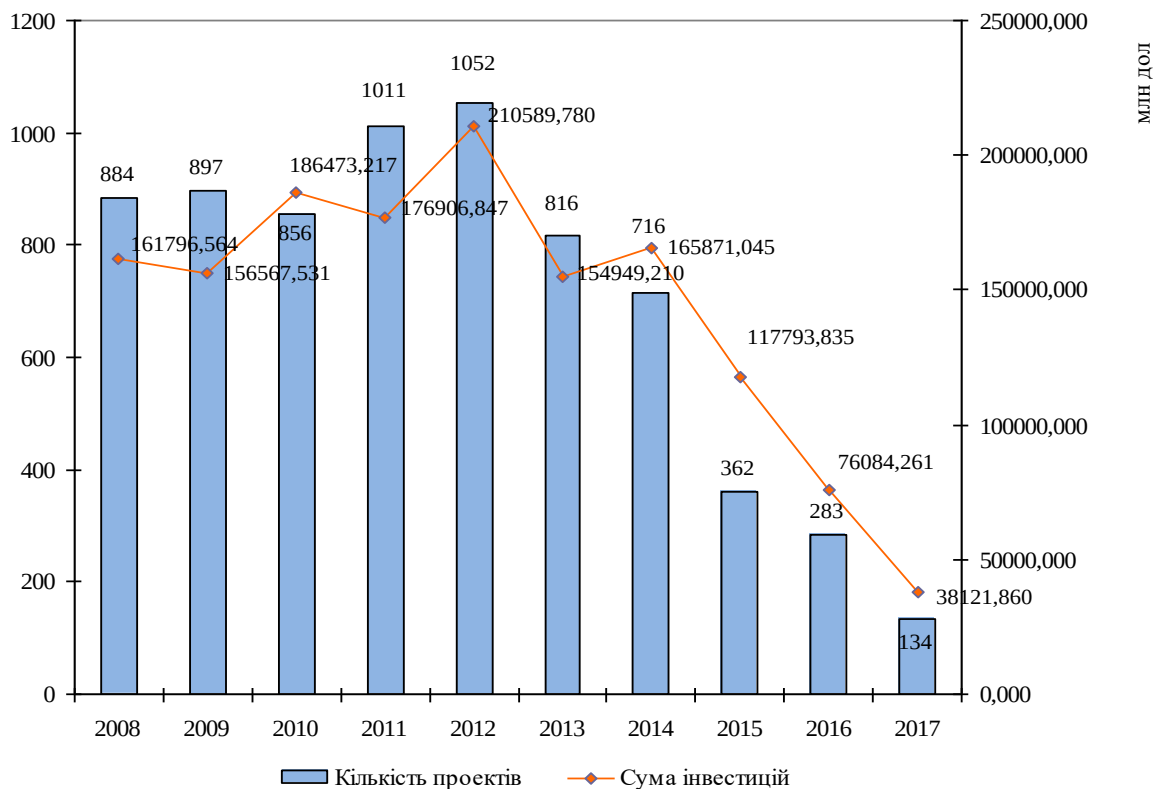


Рис. 4.2. Кількість проектів ДПП та сума інвестицій

Уряди країн, що розвиваються, реалізують проекти з допомогою механізмів ДПП, таким чином збільшуючи кількість та якість наданих

інфраструктурних послуг. З допомогою механізмів державно-приватного партнерства здійснюється будівництво у транспортній сфері (автошляхи, залізниці, аеропорти і морські порти), в електроенергетиці (виробництво і розподіл енергії), в телекомунікації та водорозподільних мережах (збір, обробка і розподіл) [483, с. 150].

Значна кількість проектів ДПП реалізується в соціальній сфері. Наприклад, з 6000 інфраструктурних угод близько 13% припадає на угоди соціальної інфраструктури, на загальну суму 150 млрд дол. [456].

За даними Європейського Інвестиційного банку за період 2006-2016 рр. переважна кількість проектів здійснювалася у соціальній сфері (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Проекти державно-приватного партнерства в ЄС за 2006-2016 рр. за окремими секторами, які сприяють розвитку людського капіталу [456]

Сектор	Кількість проектів	Загальна сума інвестицій (млрд. євро)
Освіта Education	271	23,284
Транспорт Transport	221	109,451
Охорона здоров'я Healthcare	196	29,082
Суспільний порядок та безпека Public order and safety	76	6,783
Навколишнє середовище Environment	74	12,862
Житлові та суспільні послуги Housing and community services	61	5,678
Відпочинок та культура Recreation and culture	53	3,503
Суспільні послуги General public services	28	3,307

Розвиток людського капіталу безперечно залежить і від формування якості життя, інфраструктурного забезпечення соціальних сфер, широкого доступу до суспільних послуг. Потреби та завдання цілей сталого розвитку

лежать у площині реалізації державою значного кола суспільно важливих завдань, що вимагають відповідних фінансових ресурсів. Реформування системи надання соціальних послуг, необхідність у додаткових фінансових та технологічних ресурсах, впровадження інформаційних технологій запропонувало модель співробітництва держави та бізнесу на основі механізмів державно-приватного партнерства.

Все більше інфраструктурних проєктів у світовій практиці реалізується за рахунок ДПП. Не виключенням стають і проєкти у сфері освіти та охорони здоров'я. Нові механізми співфінансування та співпраці як прямо, так і опосередковано мають вплив на формування людського капіталу, причому довгострокові проєкти посилюють економічні та соціальні результати у майбутньому.

Вирішення завдань, що направлені на людський розвиток, передбачають значного інфраструктурного забезпечення, яке відповідає сучасним потребам та формує стандарти якості життя. Доступність соціальної інфраструктури та культурне середовище впливають на реалізацію можливості розвитку головного капіталу інформаційної епохи – людського капіталу [303; 193].

Тренди, спричинені еволюцією інформаційного суспільства, передбачають відповідну направленість.

Так, Бонтіс Н. доводить, що соціально-економічний процес розвитку людського капіталу в міру становлення інформаційного суспільства характеризується переважанням інформаційних технологій і стає вирішальною умовою і метою державного регулювання суспільного знання, яке приносить все більш високі економічні результати.

Аналізуючи напрями реалізації проєктів ДПП соціальної інфраструктури, слід визначити, що переважна більшість спрямована на створення нових робочих місць (в т. ч. в бюджетній сфері, побутовому обслуговуванні, торгівлі, страховому бізнесі та банківському секторі), розширення вакансій у високотехнологічних сферах, покращення системи

охорони здоров'я, збільшення напрямів спеціалізації та якості освітніх послуг, міграційні процеси, зростання безпеки суспільства та людини, зростання показників, що визначають якість життя. Реалізація проєктів ДПП у сфері освіти та науки забезпечує потреби суспільства в освітніх послугах, у формуванні конкурентоспроможних фахівців, розвитку інноваційних технологій, створенню науково-технічних знань, оптимізації управлінських функцій у соціальній сфері [530].

Одним з головних елементів процесу розвитку інноваційного виробництва є творча людина, а його людський капітал стає головним ресурсом сучасного інноваційного виробництва на основі генерації нових знань [403, с. 167].

Основою розвитку інноваційної діяльності має бути діалогова взаємодія держави, науки, освіти, бізнесу та суспільства за допомогою використання різних форм державно-приватного партнерства для вирішення завдань економічного зростання та інноваційної ефективності, що передбачає залучення представників науки, освіти, бізнесу і суспільства в активну інноваційну діяльність по технологічному вдосконаленню економіки. В результаті реалізації ДПП відбуваються інноватизація наукових досліджень, управління інноваційними знаннями, трансфер інновацій, розробка інноваційних технологій. У сфері освіти ДПП сприяє розвитку інноватизації та інформатизації освітнього середовища, забезпечення творчої самореалізації особистості, підготовка компетентного фахівця. Освітні установи отримують додаткове фінансування для розвитку матеріально-технічної бази, для підвищення фінансової забезпеченості наукових досліджень, можливості формування нової моделі інтегрованого освітнього комплексу, розвитку конкурентоспроможності ринку освітніх послуг, апробації сучасних моделей навчально-наукової, виробничої та інституційної інтеграції, отримання державних дотацій і субсидій [404].

За даними центральних та місцевих органів виконавчої влади в Україні на 1 липня 2018 р. укладено 192 договори у вигляді ДПП, з яких 66 проєктів

перебувають на стадії реалізації. Проекти реалізуються в наступних сферах господарської діяльності: збір, очищення та розподілення води – 31 договір (47,0 % від загальної кількості); виробництво, транспортування і постачання тепла – 8 договорів (12,1 % від загальної кількості); оброблення відходів – 7 договорів (10,6 % від загальної кількості); будівництво та / або експлуатація автострад, доріг, залізниць, злітно-посадкових смуг на аеродромах, мостів, шляхових естакад, тунелів і метрополітенів, морських і річкових портів та їх інфраструктури – 7 договорів (10,6 % від загальної кількості); управління нерухомістю – 4 договори (6,1 % від загальної кількості); виробництво, розподілення та постачання електричної енергії – 3 договори (4,5 % від загальної кількості); інші – 6 договорів (9,1 % від загальної кількості) [344].

Як бачимо, в Україні лише 34 % проектів від загальної кількості укладених угод у формі ДПП перебувають на стадії реалізації і більшість з них лише опосередковано стосуються сфери розвитку людського капіталу. Причинами вказаного стану є нерозвиненість механізмів ДПП в Україні, значна кількість ризиків при реалізації проектів, проблематика надання державних гарантій, фінансова неспроможність окремих приватних партнерів. В разі успішної реалізації проектів ДПП за участю держави, бізнесу, суб'єктів громадянського суспільства забезпечується в кінцевому рахунку вирішення важливих соціальних та гуманітарних проблем суспільства, а, отже, безпосередньо відбувається вплив на людський розвиток, підвищення якості життя через відповідні сфери: освіти, медицини, культури, охорони довкілля та ін.

Тому розробка, впровадження та вдосконалення інструментів державної фінансової підтримки розвитку ДПП в Україні потребує вирішення таких інституційних проблем:

- встановлення загальних принципів, підходів і методів, а також законодавче визначення пріоритетів щодо державного стимулювання розвитку ДПП в Україні дозволить сформулювати національну стратегію їх подальшого розвитку;

- забезпечення належних гарантій щодо фінансування бюджетних програм, пов'язаних із проєктами ДПП, що сприятиме переходу від короткострокового бюджетного планування до середньо- та довгострокового;
- конкретизація та адресність методів та форм надання бюджетної підтримки проєктів ДПП чітко розмежує фінансові умови, права та відповідальність державного та приватного учасників;
- розширення можливостей органів місцевого самоврядування щодо доступу до бюджетних та кредитних джерел фінансування забезпечить розширення та диверсифікацію фінансової бази проєктів ДПП у муніципальній інфраструктурі, спрощення процедур і посилення контролю за проведенням державних закупівель у межах проєктів ДПП, що забезпечить посилення взаємних гарантій щодо обсягу попиту на суспільні послуги;
- впровадження системи громадського (суспільного) контролю ДПП не лише відповідатиме міжнародній практиці, а й посилить відповідальність державного і приватного партнерів перед суспільством [258, с.75].

Вирішення питань формування в Україні філософії соціально-відповідального бізнесу пов'язано з розробкою державних програм і планування заходів, спрямованих на підвищення рівня і якості життя населення (освітні заходи для молоді; фінансова підтримка спортивних та культурних подій; покращення якості продукції; допомога населенню, що постраждало від природних катастроф; боротьба з корупцією, етика ведення бізнесу; підтримка здоров'я населення; покращення умов роботи персоналу, працевлаштування людей з особливими потребами тощо).

Для забезпечення вектору розвитку людського капіталу при формуванні і реалізації програм соціальної спрямованості на принципах партнерства держави і приватного капіталу доцільно використати досвід розвинених країн і сформулювати наступні пріоритети такого забезпечення:

1. Орієнтація на ефективну і сучасну модель соціально-економічного зростання, в основі якої державно-приватне партнерство.
2. Фінансування інвестиційних програм, у т.ч. і соціального

спрямування з боку держави при збереженні пріоритету управління програмами сферою бізнесу.

3. Децентралізація державної підтримки та інституційне реформування з метою підтримки інвестиційної активності у соціальні програми.

4. Формування довіри до нових інститутів, виходячи з особистих якостей і репутації керівників цих структур.

5. Реалізація функцій підтримки інвестиційних соціальних програм та проектів через незалежних бізнес – посередників.

6. Підтримка кооперації, взаємного співробітництва й навчання, оскільки малий та середній бізнес є тим середовищем, де активно можна випробовувати інновації, які потім впроваджуватимуться великими підприємствами вітчизняної економіки з корпоративною стратегією приватного бізнесу [142, с.81].

Виходячи з проведеного аналізу окресленої проблеми, серед напрямів розробки і реалізації механізмів ДПП для забезпечення розвитку людського капіталу можна визначити такі:

- розробка і затвердження концепції впровадження механізмів ДПП щодо розвитку людського капіталу, планування заходів по використанню інструментів ДПП та їх включення у програми і проекти на національному, регіональному, місцевому рівнях;

- створення інституційної бази та державних агенцій для координації загальних питань і сприяння розвитку партнерських відносин; унормування «делегування» державних функцій, спрямованих на розвиток людського капіталу, приватному бізнесу;

- підвищення прозорості, рівня довіри між владою і бізнесом, наукою, громадськими організаціями, основними стейкхолдерами щодо запровадження цих механізмів у практику господарювання, виявлення і усунення фінансових та адміністративних бар'єрів для розвитку партнерських відносин між владою і бізнесом у сфері розвитку людського капіталу;

- формування економічних, інвестиційних, інституційно-правових, організаційних, фінансово-економічних привабливих умов для участі громадських організацій, бізнесу у проєктах ДПП, залучення громадян, некомерційних організацій у якості експертів та потенційних споживачів суспільних благ і послуг для обговорення і прийняття важливих управлінських рішень щодо механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу;

- формування методологічної і методичної бази ДПП у сфері розбудови інфраструктури забезпечення розвитку людського капіталу;

- підтримка формування громадських інститутів партнерства держави і бізнесу; кооперації інтересів зацікавлених сторін партнерства;

- імплантація економічного механізму державної підтримки та ефективної взаємодії з механізмами ринкового регулювання, надання непрямих бонусів та розроблення стимулів активним учасникам ДПП;

- адаптація і запровадження успішного зарубіжного досвіду ДПП до національної моделі економіки, створення індивідуальних моделей функціонування партнерських відносин у сфері розвитку людського капіталу;

- активізація інвестиційної діяльності, розвиток методів, форм та інструментів залучення інвестицій на засадах партнерських відносин, забезпечення підтримки та заохочення приватних компаній, які дотримуються принципів соціальної відповідальності, як з боку держави так і з боку суспільства в цілому.

Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі узагальнені висновки.

Державно-приватне партнерство – це інноваційна, економіко-правова модель розвитку суспільного сектору країни в цілому і людського капіталу, зокрема. Взаємодія державної влади, громадських організацій і бізнесу у широкому спектрі секторів економіки (сфера будівництва та обслуговування інфраструктурних об'єктів, охорона здоров'я, освіта, наука, спорт, культура і

мистецтво) дозволить реалізувати спільні соціальні проекти якісно і вчасно, що, у свою чергу, підвищить якість надання різноманітних послуг населенню, сприятиме ефективному розвитку людського капіталу в Україні.

При цьому механізми ДПП допоможуть ефективно використовувати фінансові ресурси, досвід і професіоналізм приватного сектору при збереженні державного та суспільного контролю над активами. Крім того, економічний і соціальний ефекти від упровадження моделей ДПП у суспільно важливі сфери (інформаційних технологій, інновацій, розбудови суспільства знань тощо) полягатиме в тому, що суспільство отримає якісніші послуги при зменшенні навантаження на бюджет. Спільна діяльність представників бізнесу, влади та суспільного сектору при реалізації проєктів ДПП сприятиме розвитку інноваційних форм проєктного менеджменту, стимулюванню підприємництва та попиту, а також вирішенню соціально-економічних проблем в Україні.

Сучасний розвиток системи державного управління передбачає досягнення високих показників конкурентоспроможності держави та регіонів, врахування зростаючих потреб суспільства в отриманні якісних суспільних послуг, необхідність у ефективному використанні бюджетних ресурсів, забезпеченні високих темпів розбудови інфраструктури. Вказані завдання вимагають створення сприятливого інвестиційного клімату, стимулювання та державної підтримки розвитку підприємницької діяльності, удосконалення нормативно-правової бази, створення інституційного середовища для забезпечення сталого розвитку, впровадження нових форм взаємодії державного та приватного сектору.

Враховуючи потреби у реалізації суспільно важливих проєктів, необхідність у залученні додаткових ресурсів, обмеженість бюджетних можливостей зумовив появу моделі співпраці державного та приватного сектору. Необхідність досягати встановлених стратегічних цілей, забезпечення макроекономічної та соціальної стабільності, подолання міжтериторіальних дисбалансів, потреби в розвитку інноваційного

потенціалу посилюють актуальність використання ДПП.

Модель ДПП надає декілька переваг: можливість загального зниження вартості життєвого циклу, пов'язаної з реалізацією різних етапів проєкту; можливість використання приватного капіталу для фінансування будівництва та експлуатації державної інфраструктури; звільнення державних ресурсів, які можуть бути використані для альтернативних інвестицій; надання уряду можливості зосередити увагу на його основних функціях; сприяння інноваціям та збір найкращих доступних ноу-хау від приватних міжнародних операторів [488].

Механізми взаємного діалогу між органами державної влади, місцевого самоврядування та суб'єктами підприємницької діяльності, що притаманно державно-приватному партнерстві, дає можливість узгодити та врахувати спільні завдання держави та бізнесу щодо виконання важливих інноваційно-інвестиційних проєктів, цільових галузевих програм тощо. Держава, в даному випадку, отримує активізацію інвестиційних процесів, підвищуючи ефективність інфраструктури, стимулюючи підприємства, приватний власник отримує можливість використовувати ресурси, до яких не було доступу, спрощення адміністративних процедур, можливість отримувати різні види державної підтримки (кредити, пільги, компенсації) [341,с. 339].

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

стандартів у сферах освіти, науки та охорони здоров'я, підвищення показників якості життя, результатів науково-освітньої діяльності сформує передумови для підвищення показників людського капіталу, а в кінцевому підсумку посилить економічне зростання країни.

Таким чином, в системі державного управління поступово формуються сучасні моделі взаємодії державного та приватного власника у вигляді механізмів державно-приватного партнерства. Використання державно-приватного партнерства потребує розроблення стратегічних документів, що враховують інноваційно-інвестиційний розвиток економіки, розвиток нових моделей, які передбачають поєднання інтересів держави, бізнесу та громадянського суспільства та вирішують завдання покращення якості життя та всебічного розвитку людського капіталу.

4.2. Вплив людського капіталу на вирішення проблем розвитку підприємництва в Україні

Загальновідомо, що якість людського капіталу сприяє розвитку підприємництва (малого та середнього бізнесу (МСБ)). З іншого боку, розвиток підприємництва сприяє сталому розвитку країни в цілому та є необхідним джерелом подальшого розвитку людського капіталу в країні, зокрема. Такий взаємозв'язок особливо важливий в сучасних умовах глобальних викликів, пов'язаних з епідемією коронавірусу.

Так, у зв'язку з світовою пандемією COVID-19 в Україні 13 березня 2020 р. був введений жорсткий карантин. Передбачалося, що він триватиме до 3 квітня, але 25 березня Кабмін продовжив карантин на 30 днів – до 24 квітня 2020 р.

За даними соціологічного дослідження, яке проводила Спільнота українських підприємців разом з Ukrainian Marketing Group, в країні у зв'язку з карантинном тимчасово призупинили свою діяльність 29% вітчизняних компаній, тоді як 6% повністю закрили свій бізнес [50].

Деякі галузі бізнесу залишились зовсім без доходів: це розважальний і транспортний бізнес. Ті компанії, які продовжили працювати, стрімко втрачали прибутки та скорочували штат співробітників. Третина власників бізнесу, переважно мікрорівня, фіксували падіння доходів на 90-100% з початку карантину; ці ж підприємці звільнили до 50% штату співробітників.

Власники малого та середнього бізнесу отримали зменшення доходів на 25-50% у порівнянні з докарантинним періодом і звільнили від 10 до 25% працівників. Великі підприємства втрачали 10-25% прибутків, а скорочення штату склало 25% до кінця обмежувальних заходів. Крім того, на ринку праці зменшилася кількість вакантних місць. За даними Work.ua, за два тижні від початку карантину вакансій стало менше в 1,8 рази. У 2,5 рази скоротилося кількість нових публікацій про пошук нових співробітників [50].

Сфера малого та середнього бізнесу України вимагає в сучасних умовах значних зусиль з боку держави в напрямі ефективного державного регулювання, що координується Законом України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» від 22 березня 2012 р. [283].

Сьогодні, коли українська економіка увійшла в економічну депресію, поступово змінюється парадигма, і все більше поглядів спрямовуються на нові джерела зростання - малий та середній бізнес, креативну економіку, середній клас. Наявність та численність середнього класу є одним із вагомих чинників розвинутого цивілізованого суспільства. Будь-яка успішна соціально-економічна модель, що веде до зростання, значною мірою базується на малих та середніх підприємствах. Підприємництво, яке є втіленням динамізму, сміливості та чесної конкуренції, перетворює на реальність інноваційні ідеї та сприяє прогресу [284].

Саме тому вектор сталого розвитку України до 2020 року, окрім інших реформ і програм, передбачає програму розвитку малого та середнього бізнесу, яку визначено у складі пріоритетних [288].

Поряд з цим, «українською владою неодноразово проголошувалося, що

розвиток малого та середнього підприємництва є одним із пріоритетів державної політики. Однак через декларативний характер таких заяв залишилася невирішеною головна проблема, з якою стикається система державного управління в Україні, – низька якість виконання державних рішень та недотримання законодавства насамперед самими органами державної влади, через відсутність чітко сформульованої та виконуваної державної політики у сфері підтримки підприємництва; підвищення адміністративних бар'єрів та надмірне втручання органів державної влади в діяльність суб'єктів підприємництва; корупцію в органах державної влади, яка змушує підприємництво до ведення діяльності в «тіньовій зоні»[162]».

У рейтингу економічної свободи, що розраховується американською дослідницькою організацією «Heritage Foundation» і газетою «The Wall Street Journal», у 2016 році Україна посіла 162 місце серед 178 країн і визнана країною з невільною економікою (індекс економічної свободи становить 46,8) (табл. 4.2)

Таблиця 4.2

Рівень економічної свободи в Україні [140, с.147]

Показник	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.
Кількість країн оцінювання	179	179	179	177	178	178	178
Місце України у рейтингу	162	164	163	161	155	162	162
Індекс економічної свободи	46,4	45,8	46,1	46,3	49,3	46,9	46,8

Україна посідає останнє місце в рейтингу економічної свободи серед європейських держав (табл. 4.3). І це не є дивним, адже 88 органів управління мають в Україні контрольні повноваження, а видають документи дозвільного характеру 37 органів. Видають і анулюють ліцензії 34 органи управління, а

має право припиняти господарську діяльність 21 орган. До країн з репресивною економікою, окрім України, входять ще 25 держав [140, с.147].

Таблиця 4.3

Порівняння рейтингу економічної свободи України
з деякими іншими країнами [140, с.147]

Країна	Місце у рейтингу	Індекс економічної свободи
Грузія	23	72,6
Литва	13	75,2
Польща	39	69,3
Угорщина	58	66,0
Казахстан	68	63,6
Туреччина	79	62,1
Молдова	117	57,4
Росія	153	50,6
Білорусь	157	48,8
Україна	162	46,8

Надмірна фіскальна спрямованість податкової системи України, нестабільність податкового законодавства, неузгодженість і протиріччя окремих нормативно-правових актів, безсистемне надання пільг, наявність тіньового сектору та інші чисельні недоліки негативно впливають на положення держави у рейтингу ведення бізнесу [43, с.306].

В Україні сектор МСП охоплює 99,9% від загальної кількості (1,97 млн.) підприємств та фізичних осіб-підприємців, зареєстрованих станом на 2015 р. У той же час, в країні налічувалось лише 423 великих підприємства (0,1%). Однак ці компанії обіймають непропорційно значну частку економіки, що у багатьох випадках негативно впливає на здатність МСП функціонувати, зростати, виробляти товари та надавати послуги на конкурентних засадах [355].

З огляду на сказане, особливої актуальності набувають дослідження концептуальних засад створення сприятливого середовища для розвитку малого і середнього підприємництва в Україні. Адже деякі питання теорії розвитку МСП та його впливу на економічне зростання залишаються недослідженими, тому що соціально-економічна трансформація вимагає нових підходів та рішень.

У ст. 42 Господарського кодексу України [59] надано визначення підприємництва як самостійної, ініціативної, систематичної, здійснюваної на власний ризик господарської діяльності, яку провадять суб'єкти господарювання (підприємці) задля досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку. З огляду на нормативні положення інституціями підтримки підприємництва можна вважати організації (підприємства, установи тощо), які надають різні види підтримки суб'єктам господарювання у їхній господарській діяльності для досягнення цими суб'єктами економічних і соціальних результатів.

Сформовану мережу інституцій підтримки МСП можна класифікувати за такими ознаками [295; 129]: за масштабом діяльності; за організаційно-правовим статусом; за способом заснування; за галузевою спрямованістю; за спрямованістю на певний сегмент; за видами діяльності; за формою(табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Критерії класифікації та види інституцій підтримки
підприємництва [295; 129, с. 12-13]

Класифікації	Види інституцій
Масштаб діяльності	місцеві, субрегіональні, регіональні, міжрегіональні, національні, міжнародні
Організаційно-правовий статус	громадські об'єднання, благодійні організації, комерційні підприємств, асоціації підприємств, державні/комунальні підприємства, державні/комунальні установи, консультативно-дорадчі утворення при органах публічної влади

Продовження табл.4.4	
Спосіб заснування	створені роботодавцями/ підприємцями, створені приватними особами (громадянами), створені органами публічної влади
Галузева спрямованість	моногалузові, міжгалузові, професійні, кластери
Спрямованість на певний сегмент	малий і середній бізнес, новостворений бізнес, жіночий бізнес, молодіжний бізнес
Вид діяльності	бізнес-центри (центри послуг для бізнесу), бізнес-інкубатори, фонди розвитку (підтримки) підприємництва, об'єднання підприємців, інформаційно-аналітичні центри, агенції територіального розвитку, консультаційно-дорадчі утворення при органах публічної влади, торгово-промислові палати
За формою	- організаційно-технічна; - інформаційно-аналітична; - фінансово-кредитна

З огляду на домінантний напрям діяльності інституцій підтримки МСП можна виділити такі функції та види діяльності їхньої діяльності (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

Функції інституцій підтримки підприємництва [129, с.11]

Функції	Продукти виконання відповідних функцій
Захист прав і представництво інтересів	- моніторинг законодавства та його оцінка на предмет впливу на умови ведення бізнесу; - оцінка впливу регуляторних бар'єрів на бізнес; - лобіювання інтересів бізнесу у відносинах з органами владами
Юридична підтримка	- юридичні послуги і консультації щодо відкриття і ведення бізнесу; - супровід при реєстрації і створенні представництв компаній, спільних підприємств, реорганізації і ліквідації юридичних осіб; - судовий та несудовий захист і представництво; - юридична допомога в отриманні дозволів і ліцензій; - складання проектів договорів, офіційних листів, повідомлень, запитів та інших необхідних документів; - юридична експертиза документів правового характеру (зокрема договорів, контрактів, корпоративних документів)

Продовження табл.4.5	
Інформаційно-комунікативна підтримка	- збір та поширення інформації про діяльність компаній; - проведення різноманітних бізнес-форумів та конференцій; - публікація та поширення дайджестів і друкованих видань, розміщення в мережі Інтернет інформаційних матеріалів; - пошук партнерів
Навчально-освітня підтримка	- проведення тренінгів та семінарів для бізнесменів-початківців та вже наявних підприємств - надання консультацій он-лайн з питань ведення бізнесу - менторство (коучинг) та супровід компаній на початкових етапах діяльності
Аналітична підтримка	- аналіз та відстеження умов для підприємницької діяльності; - аналітичні огляди ринків та галузей; - маркетингові дослідження; - аналіз інвестиційної привабливості галузей; - оцінка вартості активів
Фінансова підтримка	- надання кредитів (позик); - надання гарантій за кредитами; - допомога у випуску цінних паперів - венчурне фінансування; - допомога в пошуку фінансових ресурсів; - допомога в пошуку забезпечення за кредитами
Ресурсна підтримка	- надання офісних приміщень та обладнання; - надання земельних ділянок; - забезпечення доступу до сучасних технологій; - надання доступу до інновацій та об'єктів інтелектуальної власності

Інституційне середовище є важливою складовою при реалізації державної політики у сфері МСП. У даний час державну інституційну підтримку МСП в Україні забезпечують такі установи та організації [68]:

– Верховна Рада України, як основний орган, що формує законодавче поле для розвитку та підтримки МСП, а також Комітет Верховної Ради України з питань промислової політики та підприємництва, що вирішує законодавчі проблеми, пов'язанні з МСП;

– Кабінет Міністрів України, як вищий орган у системі органів

виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної економічної політики, зокрема й у сфері підприємництва (при Кабінеті Міністрів України існує Рада підприємців, яка заснована в 2008 році);

- Міністерство економічного розвитку і торгівлі України (департамент розвитку підприємництва та регуляторної політики), що відповідає за формування та реалізацію державної політики у сфері підприємництва (з 2014 року);

- інші ключові міністерства та відомства, що впливають на розвиток МСП, а саме: Мінфін України, Мінагрополітики України, Мінінфраструктури, МОН України тощо;

- Державна регуляторна служба України, що є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується та координується Кабінетом Міністрів України і який реалізує державну регуляторну політику, політику з питань нагляду (контролю), політику ліцензування та дозвільної системи у сфері господарської діяльності та політику дерегуляції;

- Український фонд підтримки підприємництва;

- Український державний фонд підтримки фермерських господарств, завданням якого є надання фінансової підтримки фермерським господарствам на поворотній основі;

- місцеві державні адміністрації, які відповідають за створення регіональних та місцевих програм розвитку МСП, що фінансуються із регіональних та місцевих бюджетів;

- інші ключові установи: офіс ефективного регулювання, що здійснює інвентаризацію регуляторних актів, напрацювання критеріїв їх оцінки; офіс сприяння інвестиціям, що сприяє залученню прямих іноземних інвестицій; Рада бізнес-омбудсмена, що відповідає за захист бізнесу від протиправних дій та допомагає у боротьбі з корупцією; офіс сприяння експорту, сприяє розвитку та промоції експорту.

Важливою складовою інституційної підтримки МСП в Україні є органи місцевого самоврядування, недержавні інституції, що функціонують як

шляхом використання недержавних коштів, так і шляхом поєднання державних і недержавних ресурсів (членські бізнес-організації - Торгово-промислова палата України; 25 регіональних Торгово-промислових палат; галузеві асоціації; двосторонні організації / палати; центри підтримки бізнесу; бізнес-центри; надавачі послуг розвитку бізнесу (консалтинг); бізнес-інкубатори; фонди підтримки підприємництва; індустріальні парки та ін.)

Таким чином, на сьогодні в Україні існує значне інституційне забезпечення розвитку МСП, як з боку державних, так і недержавних установ та організацій, але «малий бізнес в Україні переживає серйозні труднощі зростання. За показниками розвитку малих і середніх підприємств спостерігається значне відставання України не лише від розвинених країн (Японії, Великобританії, США), але і від колишніх соціалістичних країн (Угорщини, Польщі) [155]».

У зарубіжних країнах накопичено великий досвід державної підтримки суб'єктів підприємництва, причому не тільки на загальнонаціональному, але і на регіональному рівні. Основні напрямки державної підтримки малого й середнього підприємництва практично у всіх країнах містять у собі законодавчу, фінансову, консультаційну, інформаційну, освітню підтримку підприємців, а також державне пряме або непряме (наприклад, через великі підприємства) замовлення на продукцію малих підприємств. Основним інструментом державного регулювання суб'єктів підприємництва, як в Україні, так і в інших країнах, є розробка і реалізація цільових державних та регіональних програм його підтримки [210, с. 120].

Досвід азіатських країн із регулювання розвитку малого і середнього бізнесу доцільно розглянути на прикладі найбільш розвиненої країни цієї частини світу – Японії. При дуже обмежених природних ресурсах, вклад Японії у світову економіку зараз складає 17,5%, поступаючись тільки США. В Японській економіці сектор МСП займає домінуюче положення, забезпечуючи 55-60% національного ВВП [177].

Мале підприємництво становить майже 99,2% від загального числа всіх підприємств Японії. Воно зосередило 80,6% усіх зайнятих в японській економіці і забезпечило 51,6% загального обсягу продажів в обробній промисловості і 80,4% – у роздрібній торгівлі [41].

Основними елементами державного регулювання малого і середнього підприємництва є такі:

1. Фінансування і бюджетне субсидування фундаментальних досліджень і програм розробки нових технологій, здійснюваних державними інститутами і дослідницькими центрами разом з приватними компаніями [177].

2. Підтримка розвитку малого і середнього бізнесу, що включає пільгове кредитування, підтримку технічних проєктів, налагоджену інфраструктуру підтримки малих і середніх підприємств, систему захисту від зловживань з боку великих суб'єктів підприємництва і т. д. Необхідно відзначити, що малі підприємства значно залучені в державні проєкти [41].

3. Грошово-кредитне регулювання, у тому числі гнучке варіювання облікової ставки, особливо в час криз [114].

Таким чином, взаємодія вказаних елементів сприяє розвитку малого і середнього бізнесу Японії.

Регулюванням діяльності малого підприємництва в Японії займається Управління малих підприємств, яке підпорядковується Міністерству зовнішньої торгівлі і промисловості Японії. Управління малих підприємств займається контролем виконання антимонопольного законодавства, забезпеченням державного захисту інтересів малого підприємництва країни, обмеженням контролю власників бізнесу, визначенням відповідальності замовників і виконавців при укладенні між ними договірних угод. З метою полегшення процедур отримання кредитів суб'єктами малого підприємництва урядом Японії була створена Корпорація страхування малого і середнього підприємництва і асоціації щодо гарантування кредитів подібно до створення Державних фондів для розвитку і підтримки малого підприємництва Китаю,

США і інших країн [405].

Державна фінансова підтримка малого і середнього бізнесу в Японії досягає 0,3% видаткової частини бюджету країни. При цьому державні кошти здебільшого слугують для надання непрямої фінансової допомоги сектору МСП (розвиток інфраструктури підтримки, створення різних фондів, надання гарантій, проведення досліджень, надання інформаційних послуг, організація навчання й підвищення кваліфікації кадрів тощо) [186, с. 183].

Подібна робота з розвитку інфраструктури малого підприємництва проводиться в країнах ЄС, Великобританії, Канаді, Китаї, Південній Кореї, Гонконгу та інших індустріально розвинутих країнах.

Позитивним прикладом щодо проведення інституційних реформ для України є досвід Польщі. Удосконалення інституційного забезпечення підприємницької діяльності дало змогу країні піднятися в рейтингу Doing Business з 74 у 2011 р. на 25 місце в 2016 р. Таке міжнародне визначення позицій та здобутків Польщі спонукає до вивчення досвіду цієї країни у сфері підтримки МСП, а також дослідження форм регіональної допомоги, дії системи стимулів та державних грантів для нього. Реформи в Польщі проводились за такими напрямками: спрощення адміністрування, здійснення податкових зобов'язань (процедура оподаткування стала простішою для підприємств через заохочення електронного подання даних щодо сплати податків, удосконалення функціонування платіжних систем); реєстрація нерухомості (впровадження нової системи управління навантаженням за кількістю справ, що розглядаються у певний час земельними та іпотечними реєстрами, продовжуючи переведення у цифровий формат даних записів реєстру); час розв'язання економічних суперечок (шляхом внесення змін до Цивільного процесуального кодексу та призначення більшої кількості суддів в арбітражних судах); процедури банкрутства (шляхом розв'язання проблем неплатоспроможності підприємств через перегляд принципів щодо інформації та документів, які повинні бути включені у заяву про банкрутство, а також надання забезпеченим кредиторам права висловлювати

претензії з обтяженими фінансовими зобов'язаннями в разі ліквідації) [405].

Досліджуючи досвід підтримки МСП в інших країнах, можна відзначити, що в Польщі з 1997 р. діє «Національний фонд кредитних гарантій» для надання позик МСБ. Діють також пільгові податкові ставки для нових підприємств і підприємств, які створюють нові робочі місця. Працює спеціальна урядова програма, спрямована на поліпшення умов залучення зовнішнього фінансування для бізнес-потреб МСП.

У США інституційна структура державної фінансової підтримки малого підприємництва має єдине урядове утворення – Адміністрацію малого бізнесу (Small Business Administration). Згідно з дослідженнями DeutscheBank, малі підприємства стали ключовим фактором у відновленні економіки США після кризи 2007–2009 рр. [361, с.1].

У 2014 р. у США із 10,9 млн новостворених робочих місць 7 млн. було створено стартапами та малими підприємствами [578].

Адміністрацію малого бізнесу (АМБ) було створено у 1953 р. Її діяльність зводиться до чотирьох основних функцій: забезпечення доступу до капіталу; забезпечення підприємницького розвитку; здійснення державних закупівель; захист інтересів малих підприємств шляхом перегляду чинного законодавства, пред'явлення претензій від імені малого бізнесу та проведення досліджень. АМБ не здійснює прямого кредитування підприємців, а виступає в якості гаранта виплати кредиту банкам та інвесторам. Таким чином, уряд США лише гарантує та супроводжує кредити. Доступність фінансових послуг малому бізнесу є важливим інструментом формування конкурентоспроможності країни [189, с. 15].

Організації, подібні Адміністрації малого бізнесу, створено в інших країнах, зокрема, в Великобританії – Національне Агентство з обслуговування малого бізнесу (SBS), в Німеччині – Генеральний Директорат малого і середнього бізнесу, ремісництва, послуг та вільних професій (DGVIII) при Федеральному Міністерстві економіки та технологій, в Японії – Агентство малого та середнього підприємництва (SMEA), в

Угорщині – Національна Рада з розвитку підприємництва, в Польщі – Департамент ремісництва, малого та середнього підприємництва.

Доцільно зазначити, що в Україні спостерігається дещо відмінна ситуація від розвитку інфраструктури у розвинутих країнах. В Україні інфраструктурі ринку ще й досі властиві хаотичність, нерівномірний розвиток, неналагодженість взаємозв'язків між різними її учасниками, а тому її функціонування як єдиного цілого поки що є проблематичним. Аналіз реалізації регіональних програм підтримки підприємництва засвідчує, що лише 5,2% коштів місцевих бюджетів спрямовується на розвиток інфраструктури. Як наслідок, у більшості регіонів або ще не сформовано базової мережі фінансово-кредитної та навчально-консультативної інфраструктури підтримки бізнесу, або формується вона спонтанно без координаційної ролі місцевої влади, що знижує ефективність її функціонування для забезпечення потреб розвитку місцевого малого бізнесу [285].

Досвід зарубіжних країн переконливо демонструє, що розвиток МСП можливий лише за наявності ефективних механізмів держави сформувати необхідні для цього соціальні, економічні, правові, політичні й інші умови. Вирішення цього завдання неможливе без реформування регулювання МСП на національному, регіональному і муніципальному рівнях і виділення адекватних цьому завданню фінансових, організаційних і інших ресурсів [187].

Досвід вищеназваних країн свідчить, що державна підтримка МСП є самостійним, системним напрямом соціально-економічної політики держави; залежить від ефективності діяльності органів усіх гілок і всіх рівнів влади, діяльності організацій бізнес-середовища та ступеня ефективності функціонування громадянського суспільства в країні.

Тому необхідною умовою реалізації політичних та соціально-економічних перетворень в Україні є поступове приведення державного управління розвитком МСП до рівня європейських стандартів, забезпечення

єдиного злагодженого механізму діяльності всіх органів публічної влади і недержавних організацій. Незважаючи на велику кількість суб'єктів розвитку МСП в Україні, на жаль, їх діяльність відбувається за відсутності чіткої взаємодії. По суті, державне управління діє не як єдина система, а існує у формі відокремлених ланок, що в автономному режимі виконують властиві їм завдання й функції, які визначаються численними законами, указами Президента України, постановами Уряду та іншими нормативно-правовими актами. Зрозуміло, що за таких умов трапляються неузгодженість, дублювання, відсутність взаємодії, а іноді й суперечності.

Необхідність створення цілісної та ефективної системи державного регулювання розвитку МСП об'єктивно обумовлена вимогами часу, оскільки на сьогодні практично відсутні єдині нормативно-правові та методологічні основи його здійснення, правові механізми взаємодії і чітке розмежування функцій та повноважень інституцій, контролюючих органів щодо попередження, виявлення та усунення порушень в системі.

На нашу думку, державна політика підтримки МСП має базуватись на концепції державно-приватного партнерства (ДПП). Саме ця концепція спроможна обмежити адміністративні перешкоди на шляху формування і розвитку МСП та забезпечити налагодженість взаємозв'язків між різними учасниками формування інституційного середовища МСП, атому і функціонування системи підтримки МСП як єдиного цілого.

Враховуючи сказане, пропонуємо схему державного регулювання інституційної підтримки розвитку МСП (рис. 4.3) в сучасних умовах бізнес-середовища в Україні. Реформи, що відбуваються в Україні, повинні супроводжуватися кардинальною перебудовою управлінських функцій держави, зокрема у сфері підтримки МСП. Необхідна умова підвищення ефективності державного регулювання розвитку МСП – це скоординована й упорядкована діяльність суб'єктів підтримки МСП у здійсненні функцій, уникнення дублювання за тими напрямками діяльності, які входять до компетенції кількох органів.

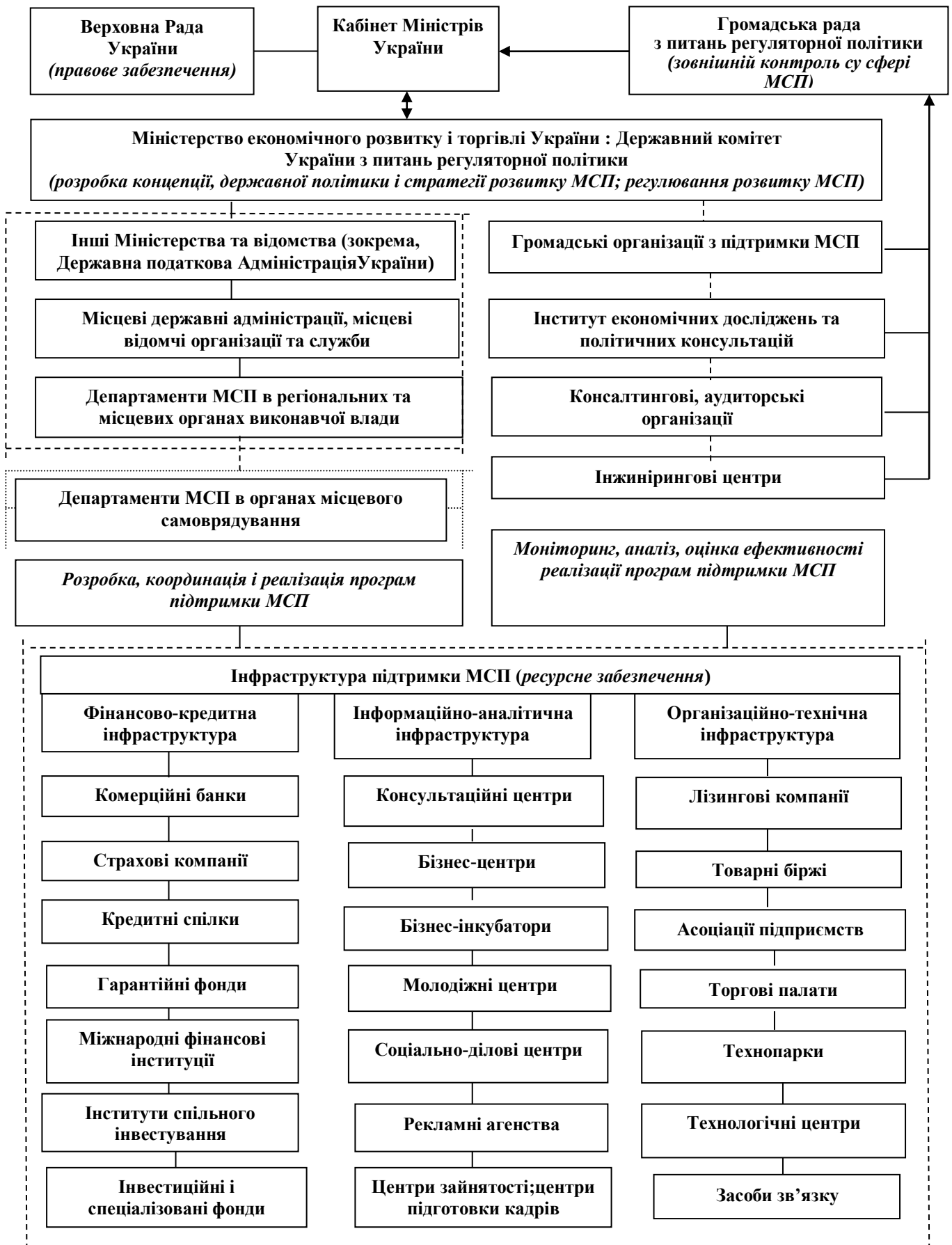


Рис. 4.3. Пропозиції щодо державного регулювання інституційної підтримки розвитку МСП в Україні. Джерело: складено автором [356; 321].

Як свідчить світовий досвід, формування оптимальних інституційних засад МСП неможливо без створення інституту оцінки державних програм підтримки МСП. В США ці функції виконує Генеральна інспекція, підзвітна Конгресу і Президентові. В Україні якість своєї діяльності оцінюють самі ж розробники програм.

Таким чином, для підвищення ефективності державного регулювання розвитку МСП доцільно розширити управлінські функції Державної служби України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва (зокрема, інтеграції і координації). Головним завданням цього органу має стати не лише узагальнення практики застосування законодавства з питань підприємницької діяльності, опрацювання пропозицій, спрямованих на його удосконалення та формування державної політики щодо підприємницької діяльності [79; 85].

Крім цього, служба має сприяти наданню непрямої фінансової допомоги сектору МСП (розвиток інфраструктури підтримки, створення різних фондів, надання гарантій тощо) та формуванню умов залучення зовнішнього фінансування для бізнес-потреб МСП.

На нашу думку, оцінювання ефективності реалізації програм у сфері підтримки МСП слід доручити незалежній структурі – Громадській раді при Державному комітеті України з питань регуляторної політики та підприємництва, органічним продовженням якої є регіональні громадські колегії, які створені в 24 регіонах України і які очолюють уповноважені з питань захисту прав підприємців. Об'єктивність оцінки ефективності реалізації програм у сфері підтримки МСП збільшиться, якщо до цього процесу долучити незалежні консалтингові, аудиторські фірми. Для цього доцільно створити спеціальний портал в рамках Електронного уряду.

На недержавному рівні моніторинг, аналіз, оцінку ефективності реалізації програм підтримки МСП; консолідацію всіх форм у сфері підтримки підприємництва мають здійснювати громадські організації, зокрема бізнес-асоціації. Їхня діяльність полягає у сприянні практичній

реалізації загальнодержавних, регіональних, місцевих та міжнародних програм, спрямованих на розвиток підприємництва, шляхом підтримки діяльності бізнес-інкубаторів, центрів розвитку підприємництва, технопарків та інноваційних структур інших типів.

Особливого підходу до пошуку шляхів вдосконалення державного регулювання розвитку системи інституційного забезпечення МСП потребують такі елементи інфраструктури, як фінансово-кредитна, організаційно-технічна та інформаційно-аналітична, адже успішне функціонування зазначених організаційних структур сприятиме ефективній діяльності МСП.

Важливими напрямками державного регулювання розвитку МСП є забезпечення розвитку перспективних форм фінансування МСП (франчайзинг, лізинг), підвищення технологічної оснащеності; стимулювання суб'єктів інфраструктури (банки, лізингові компанії, венчурні фонди, кредитні спілки тощо) мати справу з малими і середніми підприємствами, формування сприятливої податкової політики в державі, сприяння розвитку альтернативних схем фінансування, а також удосконалення законодавства, що регулює сферу надання фінансових послуг та форми співпраці малого та великого бізнесу.

Розвиток підприємництва потребує створення розвинутої системи інформаційно-аналітичного забезпечення та інфраструктури, що підтримує її діяльність. Основними елементами такої системи повинні стати інформаційно-консультаційні служби як елементи інформаційно-аналітичної інфраструктури, які покликані здійснювати систематизацію вхідних і вихідних потоків інформації, що стосується діяльності малих та середніх підприємств.

Слід також зазначити, що ефективна реалізація державної політики щодо підтримки МСП в значній мірі залежить від організації взаємодії між органами влади та організаціями, що утворюють інфраструктуру підтримки МСП. При реалізації заходів ДПП щодо регулювання підтримки МСП

важливий зворотній зв'язок між вищевказаним ланцюжком, що дозволить зменшити часові, ресурсні та фінансові витрати всіх учасників, а також значно зменшить ймовірність неефективних рішень з боку держави.

Впровадження і застосування концепції ДПП з метою створення сприятливого середовища для розвитку МСП в Україні дає такі можливості:

- забезпечити взаємозв'язок всіх елементів системи підтримки МСП для передачі знань, створення нових продуктів і послуг (інновацій), а також для підвищення конкурентоспроможності малого та середнього підприємництва;
- об'єктивно оцінити стратегію і практику українських реформ щодо державного регулювання розвитку МСП;
- проаналізувати і визначити коло суб'єктів, які спроможні забезпечити зміцнення та розвиток середнього класу, громадянського суспільства та цивілізованого ринку в Україні;
- забезпечити відповідність реформ, які запроваджуються, тим цінностям, економіко-правовим та організаційним засадам, на які очікують вітчизняні підприємці.

Як продемонструвало дослідження, в цілому, в Україні створено засади державного регулювання розвитку МСП. Ця система контролюється з боку органів публічного управління, має деякі регіональні відмінності, але в цілому сприяє становленню середнього класу в країні. Проте наявність розгалуженої системи контролюючих органів і органів управління ще не забезпечує ефективність. Крім того, недосконалість законодавчих і нормативних актів, їх неузгодженість призводить до недостатньо аргументованого розподілу повноважень між різними органами, дублювання заходів. З поміж іншого, недостатня визначеність способів взаємодії структур в системі розвитку МСП перешкоджає належному здійсненню заходів щодо відслідковування процесів реформування.

Тому в сучасних умовах розвитку держави існує необхідність внесення змін до змісту державної політики стосовно розвитку підприємництва з

метою формування сприятливого соціально-економічного середовища, впровадження концепції державно-приватного партнерства державного регулювання розвитку цієї сфери, що дозволить залучити приватних інвестицій малому та середньому бізнесу та сприятиме розвитку людського капіталу в Україні.

З огляду на зазначені вище передумови реформування державного регулювання розвитку МСП розв'язання його проблем доцільно здійснювати в таких напрямках :

- формування єдиних концептуальних засад організації державного регулювання розвитку МСП, виходячи з сучасних умов розвитку економіки України;

- створення єдиного правового поля розвитку системи державного регулювання розвитку МСП та законодавчого закріплення за його суб'єктами управлінських (зокрем, контрольних) функцій; формування нових і удосконалення діючих процедур державного контролю;

- удосконалення мережі та підвищення дієвості роботи громадських об'єднань, які сприяють розвитку МСП;

- активізація участі підприємницьких об'єднань, незалежних дослідницьких та експертних організацій в процесах розробки і реалізації рішень щодо державного регулювання і підтримки МСП;

- забезпечення координації діяльності всіх інституцій на різних рівнях, узгодженості між цілями, заходами, ресурсами і результатами; формування ефективної системи моніторингу за результатами реалізації державних програм щодо підтримки МСП;

- чітке регламентування повноважень між органами різних рівнів, відповідальності цих органів щодо забезпечення МСП сприятливими умовами, можливості участі суб'єктів МСП в формуванні і реалізації державної політики, рівний доступ до отримання підтримки; чітке регламентування заходів контролю над суб'єктами МСП;

- вдосконалення фінансово-кредитної, організаційно-технічної та

інформаційно-аналітичної складових інфраструктури підтримки МСП, організація оптимальної системи оподаткування суб'єктів МСП з метою сприяння їх розвитку та узгодження інтересів держави;

- проведення постійного моніторингу, контролю та експертизи заходів щодо державного регулювання МСП, а також оперативне вдосконалення і оновлення, відповідно до умов бізнес-середовища, норм законодавства, які покликані регулювати підприємницьку діяльність, при мінімізації числа кількості інструкцій, підзаконних актів і роз'яснень;

- створення адекватної сучасним умовам інформаційно-комунікативної інфраструктури, сучасної науково-дослідної і навчальної бази за міжнародними зразками; покращення консультативного та кадрового забезпечення щодо підтримки МСП.

Отже, у сучасних умовах органи публічної влади мають постійно шукати інноваційні підходи і стимулювати формування відповідних інституцій та партнерств щодо розвитку МСП, оскільки функціонування інституцій підтримки підприємництва - один із ключових чинників розвитку людського капіталу та формування належних умов для соціально-економічного розвитку країни.

4.3. Проблеми та суперечності формування та реалізації механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу

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

Нормативно-правове забезпечення є одним із найважливіших у системі державного управління формуванням і розвитком людського капіталу. Це пов'язано передусім із тим, що саме за допомогою цього аспекту

встановлюються основні детермінанти взаємодії усіх учасників, чітко визначаються та формулюються їх права й обов'язки, межі компетенції, місце в ієрархічній системі управління тощо.

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

Крім того, встановлено основні соціальні права та свободи громадянина України, відповідно до потреб та загальносвітових демократичних стандартів, а саме: визначено право на освіту і соціальне забезпечення (ст. 53), охорону здоров'я, медичну допомогу, медичне страхування (ст. 49), працю (ст. 33), заробітну плату (ст. 43), право на належний соціальний захист (ст. 46), право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї (ст. 48) [152].

Цивільний кодекс України [427] визначає цивільно-правові засади забезпечення особистих немайнових прав людини в сфері охорони здоров'я. Зазначені права людини регулюються наступними статтями: право на життя (ст. 281); право на охорону здоров'я (ст. 283); право на медичну допомогу (ст. 284); право на інформацію про стан свого здоров'я (ст. 285); право на безпечне для життя і здоров'я довкілля (ст. 293).

Аналіз законодавчих актів України, де вирізняються окремі підходи до вирішення питань у сфері розвитку людського капіталу, дозволяє виокремити напрями, що стосуються формування, відтворення, накопичення, використання та організаційних, економічних і правових механізмів державного управління формуванням людського капіталу. Як зазначалося вище, формування людського капіталу передбачає законодавче регулювання сфери освіти як ключового формуючого чинника на основі діючих законів та підзаконних актів. Після втрати чинності попередньої редакції, прийнято діючий на цей час Закон України «Про освіту» [11], що визначив базові поняття, які стосуються освіти в цілому, мету освітньої діяльності, базові

основи законодавства про освіту та політики у сфері освіти, засади політики, види освітньої діяльності та її структуру, повноваження суб'єктів освітньої діяльності, запровадження стандартів освіти та функціонування системи забезпечення якості, склад учасників навчально-виховного процесу, здійснення управління та контролю, питання інфраструктури, особливості фінансово-економічних відносин та інші питання.

Законом України «Про загальну середню освіту» [108] окреслено перелік завдань українського законодавства про загальну середню освіту, статус закладів у системі загальної середньої освіти, порядок організації процесу освіти, учасників процесу освіти, державний стандарт загальної середньої освіти, процес управління освітньою системою та фінансово-господарська діяльність.

Закон України «Про професійно-технічну освіту» [109] визначив правове, організаційне та фінансове забезпечення розвитку системи професійно-технічної освіти, формування умов професійної самореалізації особистості, яка може забезпечити суспільні та державні потреби щодо кваліфікованих робітників.

Законом України «Про вищу освіту» [110] встановлено ключові правові, організаційні, фінансові аспекти діяльності системи вищої освіти, визначив можливості кооперації суб'єктів державної влади і приватних суб'єктів господарювання з закладами вищої освіти, симбіозу освіти з науково-виробничою діяльністю, яка має на меті підготовку конкурентоспроможного людського капіталу для розвитку країни у високотехнологічній та інноваційних сферах, самореалізації особистості, реалізації вимог суспільства, держави та ринку праці у кваліфікованих фахівцях.

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

Законом України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» [107] визначено правове, організаційне, економічне та соціальне

забезпечення охорони здоров'я, врегульовано суспільні відносини сфери охорони здоров'я, що дозволить забезпечити гармонійний розвиток фізичної і духовної складників, значної працездатності і довголітнього активного життя громадян, мінімізації шкідливих для здоров'я факторів, упередження та зменшення захворюваності, інвалідності та смертності, покращення спадковості. Норми Закону України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» [113] спрямовані на регулювання суспільних відносин сфери підтримання санітарного та епідемічного благополуччя, визначаючи права і обов'язки органів державної влади, підприємств, установ та громадян, встановлюючи процедури здійснення державного санітарно-епідеміологічного нагляду в Україні.

Забезпечення стійких темпів соціально-економічного розвитку, залучення інвестицій, як в основні засоби та технології, так і в людський капітал відповідно до запропонованої Урядом України стратегії економічного зростання, неможливе без ефективної взаємодії органів державної влади, бізнесу та суспільства (людини). Відповідно до названої Стратегії до 2024 року Україна має перейти до топової групи індексу людського капіталу, а середня тривалість життя має збільшитися до 75 років [354].

Поряд з цим, на сьогоднішній день, на рівні офіційних інституцій система державного управління людським розвитком представлена окремими елементами, наприклад, управління освітою, охороною здоров'я, зайнятістю, соціальним захистом. Ці елементи є багаторівневими системами, що побудовані за ієрархічним принципом, згідно з яким визначаються: обсяг управління на кожному рівні, послідовність та підпорядкованість рівнів управління, розподіляються функції по вертикалі та горизонталі, обов'язки, права та відповідальність. На кожному рівні управління, розміщення елементів і форма їх зв'язків передбачає певну автономію. Це призводить до відсутності: по-перше, комплексного підходу до проблеми управління людським розвитком; по-друге, відповідальності за наявний результат [266,

с.230].

Існує необхідність як структурних перетворень, так і нових підходів до розмежування функцій між органами державної влади та місцевого самоврядування. Забезпечення їх оптимальної взаємодії – один з пріоритетних напрямів організації публічної влади на місцях, оскільки від нього залежить вирішення проблем локального, місцевого характеру. Для ефективного здійснення цієї функції необхідна взаємна підтримка цих органів, погодженість і єдина спрямованість їхніх дій [191].

Хоча сьогодні на місцевому, регіональному і центральному рівнях формується система координаційних і консультативно-дорадчих органів, що покликана забезпечити: а) узгодженість (координацію) діяльності різних органів державної влади по горизонталі; б) налагодження партнерства і міжсекторної співпраці, взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування і неурядових організацій, проте існує значна кількість проблем та суперечностей взаємовідносин в системі органів влади [324, с. 45].

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

Неоціненну роль у державному управлінні відіграють інформаційно-комунікативні процеси. По суті саме управління - це не що інше, як здійснення цілеспрямованих комунікативних контактів людей, які обмінюються й споживають певну інформацію. У цьому контексті можна

говорити, що наявні і майбутні способи створення суспільних благ і якості методів управління соціумом радикально залежать і залежатимуть від інформаційно-комунікативних зв'язків [147, с. 30].

У сучасному цивілізованому світі комунікаціям між структурами, що здійснюють державну владу й управління суспільством відводиться центральне місце в кожній політичній системі. З позиції демократії, саме комунікація є ключовим елементом при формуванні суспільства, в якому громадяни і держава відчують свій взаємозв'язок. Звідси визначається її стимулююча роль. Головна мета комунікації – створення довірливих відносин між зацікавленими сторонами, формування правильних очікувань з боку громадськості та налагодження партнерських стосунків між суб'єктами комунікації [175 с. 10].

Водночас «комунікації у публічному просторі» розглядаються нами як ефективний управлінський засіб розвитку та реалізації заходів, необхідних для досягнення поставлених цілей. Тому комунікативна діяльність в публічному просторі для державних інститутів потребує стратегічного планування, детальної продуманості та належного контролю. Комунікації у владних структурах мають сприйматися як обов'язкова складова планування різних видів діяльності та прийняття рішень [181].

Сьогодні теоретиками та практиками розглядаються три основних підходи до вдосконалення існуючої організаційної структури системи державного управління, а отже і системи комунікацій: ієрархічна, «ринок», «мережа» (табл. 4.6).

В рамках першої моделі в системі державного управління існує сувора ієрархія владних структур, в тому числі й представницьких органів; державне управління розглядається як «раціональна бюрократія», побудована на відносинах, які розглядаються у вертикальній проекції. Названа модель передбачає жорстке централізоване управління, дотримання норм, стандартів, планів, що на практиці породжує такі організаційні недоліки, як: неповороткість, розростання держапарату, ігнорування необхідності

підвищення цінності державних послуг та врахування інтересів населення в процесі прийняття державно-управлінських рішень.

Таблиця 4.6

Організаційна структура та моделі державного управління

Організаційна структура / Методологія	Тип організаційної структури управління	Тип управління	Модель державного управління	Фокус моделі	Вид комунікацій
«Жорстка» / Контроль та підзвітність	Ієрархічна (складна організаційна структура)	Контроль і управління	Old Public Management (Класичне державне управління)	Процедури (раціональна бюрократія)	Сильні вертикальні комунікації
«М'яка» / Плюралістична незалежність	«Ринок» (проста організаційна структура)	Управління (організаційно-діяльнісне)	New Public Management (Новий публічний менеджмент)	Ефект, результат (менеджери-зація та маркетингізація)	Слабкі вертикальні, посилення горизонтальних комунікацій
Проектна / Взаємозалежність	«Мережа»	Управління (політичне, інституціональне, рефлексивно-комунікативне)	Good Governance (Належне Врядування)	Участь і партнерство	Сильні горизонтальні, «мережеві» комунікації

Джерело: розробка автора на основі [544]

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

Поширення ідей NPM сприяло «перепрограмуванню» західної системи державного управління, руйнуванню «закостенілих» бюрократичних

структур, перетворенню їх у більш чутливі до економічної кон'юнктури й запитам суспільства, прозорі для громадського контролю, підзвітні політичному керівництву і в цьому сенсі більш ефективні [159].

Модель сучасного державного управління NPM ґрунтується на двох ключових елементах - менеджеризації та маркетингації; передбачає підвищення гнучкості управління, готовності до змін. Д. Кетл визначає шість основних характеристик моделі державного управління NPM [528]: продуктивність, маркетингація, орієнтація на клієнтів, децентралізація, орієнтація на цілі, звітність за результатами.

Менеджеріальна управлінська модель характеризується кардинальним переглядом традиційного місця держави у житті суспільства. Концентрованим виразом ідей нового публічного менеджменту є порівняння держави з човном, у якому уряд відповідає переважно за розробку стратегії розвитку (прокладає курс, працює рульовим), а безпосереднє надання послуг (веслування) покладається на самих громадян та їхні об'єднання, бізнес. Іншими словами, урадам необхідно уповноважувати суспільство, а не обслуговувати його. У цьому зв'язку К.Райнхард наголошував, що «йдеться про новий розподіл відповідальності між державою та суспільством. Питання лише в тому, які завдання повинна вирішувати держава, а які можуть та повинні виконуватися державними інститутами» [294, с. 9].

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

В рамках мультимодального державного управління (Good Governance) переважають «мережеві» комунікації. За допомогою численних інститутів обміну ресурсами, інформацією, узгодження політики і рішень мережева модель державного управління пропонує нові форми комунікації громадян з політичним керівництвом держави і державними службовцями, а отже - нові

форми контролю, підзвітності та механізми узгодження інтересів. Мережеві моделі передбачають перехід від системи розподілу державних ресурсів, до системи обміну ресурсами між учасниками мережі. Ціннісним аспектом у даному випадку є сильні горизонтальні взаємозв'язки і самоорганізація мережі. Вертикальні (субординаційні) зв'язки є достатньо слабкими при зовнішній взаємодії органів влади з іншими публічними інститутами.

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

Незважаючи на те, що концепції NPM і Governance активно впроваджуються в систему державного управління багатьох країн, світовий досвід реформування державного управління продемонстрував неспроможність ідеї повної відмови від бюрократичної моделі державного управління. Саме бюрократія є гарантом дотримання громадського інтересу і обмежує домінування вузько групових інтересів бізнесу в процесі налагодження взаємодії з державою, не заперечуючи ієрархії. На думку автора, процес побудови механізмів державного регулювання формування і розвитку людського капіталу в Україні має передбачати системне поєднання кращих характеристик концепцій бюрократичної моделі (класичного державного управління), нового державного менеджменту та «належного врядування» (зокрема, мережевого державного управління) [376, с.132-135].

Таким чином, здійснений аналіз свідчить, що оптимальною моделлю управління комунікаціями системи органів влади, спрямованої на регулювання процесів формування людського капіталу може бути симбіоз трьох названих концепцій. Для запровадження цих змін, спираючись на зарубіжний досвід («на Заході в органах державного управління немає відділів зі зв'язків із громадськістю: вони називаються відділами комунікацій

[9, с. 20-21]»), можна створити Державне агентство з питань комунікації – центральний орган виконавчої влади (ЦОВВ), поклавши на нього функції з реалізації державної комунікативної політики щодо формування людського капіталу, розвитку інформаційно-комунікативного суспільства. Перевагами такого підходу є: формування та проведення єдиної державної політики у різних сферах формування людського капіталу (освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, екологічної безпеки та ін.); підвищення рівня керованості та координації; усунення розпорошеності сфери; підвищення статусу координаційного органу та можливостей впливу на сферу; усунення дублювання функцій та завдань ЦОВВ і конкуренції між ними за вплив.

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

Практичне впровадження принципів сучасних концепцій нового публічного менеджменту і належного врядування передбачає зміни не лише в організації діяльності органів публічної влади, а й обумовлює активне використання кращих практик маркетингу. «На сучасному етапі маркетинг є загальноприйнятою та визнаною управлінською концепцією, що має на меті збалансування економічних інтересів товаровиробника та споживача. Практики публічно-управлінської діяльності свідчать про те, що маркетинг поступово стає концепцією і успішно використовується органами державної влади та місцевого самоврядування [147, с. 231]».

На особливу увагу заслуговує маркетинг партнерських відносин, який дозволить вибудувати ланцюжок відносин не тільки всередині системи органів державного управління для забезпечення якості державних / публічних послуг, але й поза її межами – з партнерами на ринку, з

контактними аудиторіями, зі споживачами послуг тощо. У рамках маркетингового підходу до державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, доцільно розробити систему управління комунікаціями між владою, бізнесом та суспільством (далі – система комунікації) в контексті реалізації державної політики щодо формування і розвитку людського капіталу, який концептуально поєднає вплив комунікативних інструментів стратегічного маркетингу, маркетингу партнерських відносин і внутрішнього маркетингу (рис. 4.4).

Зазначена система має забезпечувати створення багаторівневого й мультисуб'єктного координаційного механізму, результат функціонування якого, залежить від здатності суб'єктів суспільних комунікації визначити спільну точку зору, мобілізувати компетенції різної природи й реалізувати дієві способи розподілу відповідальності й легітимізації прийнятих управлінських рішень, спрямованих на розвиток людського капіталу.

На рис. 4.4 відображено численні зв'язки, які існують в системі формування і розвитку людського капіталу.

Консенсус досягається завдяки процедурі загального формування державно-управлінських рішень, що враховують інтереси різних агентів комунікацій в процесі формування та розвитку людського капіталу. В рамках запропонованого механізму здійснено перенесення акцентів уваги державного управління від оперативних задач використання окремих елементів маркетингу до стратегічних завдань формування стабільних груп лояльних стейкхолдерів за рахунок впровадження системи та інструментарію маркетингу партнерських відносин.

Важливим для даного дослідження є твердження науковців, що «механізми управління мають формальну та неформальну площину своєї дії та розвитку. Формальний аспект функціонування механізмів управління обумовлюється інституціональним середовищем, у межах якого відбувається процес управління (сукупність офіційно визнаних норм, правил тощо).

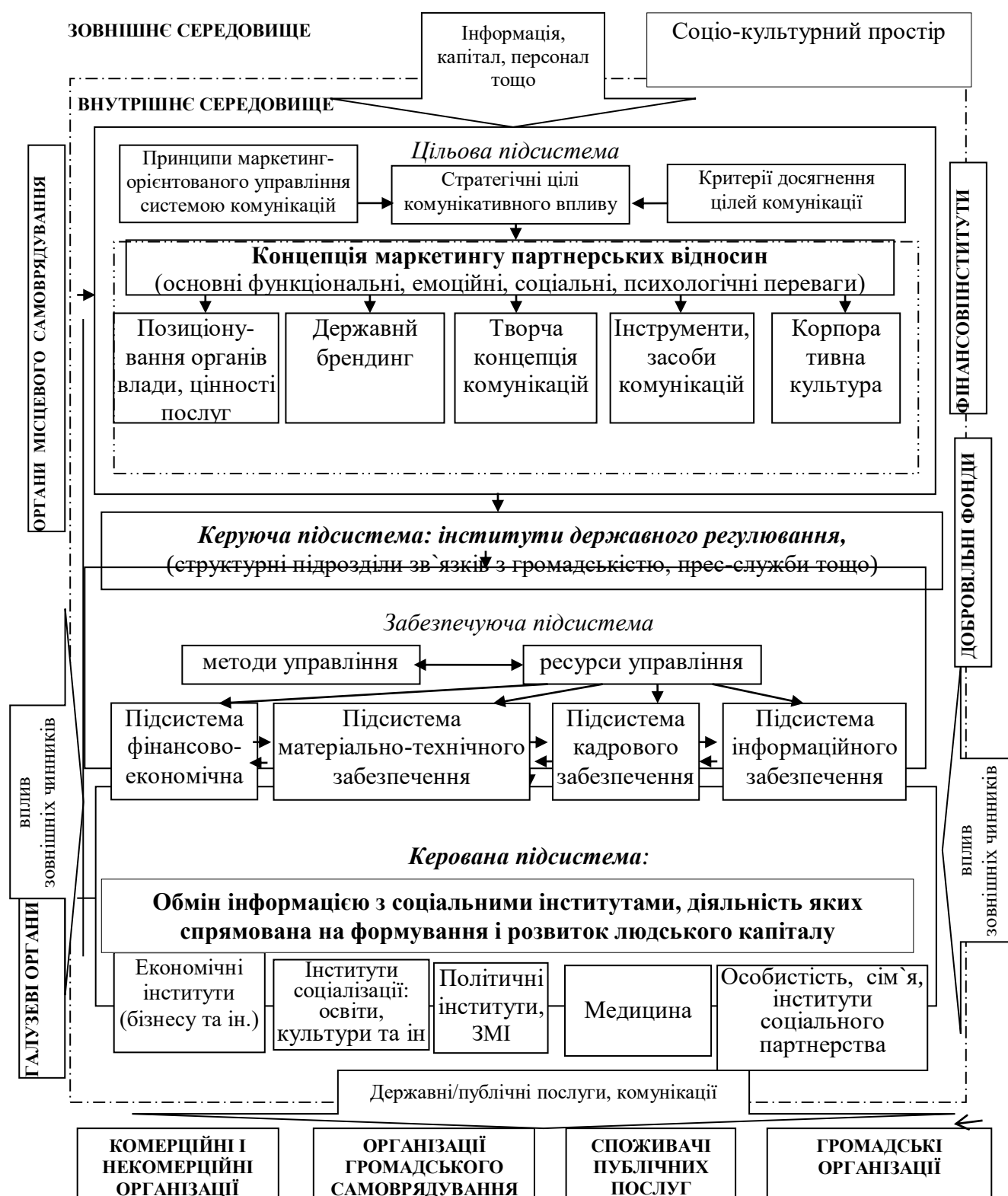


Рис. 4.4. Система управління комунікаціями між владою, бізнесом та суспільством в контексті державного регулювання розвитку людського капіталу.

Неформальний аспект обумовлено релігійно-культурологічними

особливостями суб'єктів та об'єктів управління. Таким чином, зміст системи управління може бути розкрито через організовану та цілеспрямовану діяльність суб'єктів управління у її єдності з впливами (діями, протидіями тощо) домінуючих традицій та особливостей розвитку об'єкту управління» [95, с.141].

Спираючись на вищевикладене, можна стверджувати, що стратегічний підхід до формування комунікативного простору державного регулювання розвитку людського капіталу передбачає вихід за рамки традиційного набору таких категорій, як «цільові аудиторії», «інформаційні потоки», «інформаційний продукт» і перехід до комунікативного впливу на структури суспільства, на процеси проблем якості людського капіталу, національної безпеки і забезпечення національних інтересів, з урахуванням особливостей суб'єктів та об'єктів управління (зокрема, соціально-політико-культурологічних). Специфікою партнерства є збереження кожним із партнерів відносної самостійності в основних аспектах діяльності. Тож партнерство як вид спільної діяльності полягає в рівноправності її учасників, що передбачає рівні права й обов'язки кожної зі сторін, а відтак, і взаємну відповідальність.

Мета функціонування запропонованої системи управління комунікаціями – створення умов для досягнення взаєморозуміння й конструктивної взаємодії органів державної влади, місцевого самоврядування, політичних партій, суспільних об'єднань і організацій та ринкових інститутів у процесі реалізації соціально-значущих проєктів, які спрямовуються на розвиток людського капіталу. Досягнення цієї мети здійснюється шляхом регулювання процесів обміну інформацією, покращення комунікативних каналів та співробітництва, використання комунікативних технологій, скоординованих програм, планів, завдань, синхронізованих з дією комунікативних процесів і інструментів на національному рівні.

Основними суб'єктами державного регулювання комунікативних

процесів, спрямованих на формування людського капіталу є держава і всі її інститути, що повинні інформувати суспільство про свої дії і рішення для того, щоб останнє схвалило і визнало їх як легітимні; недержавні установи, політичні партії, громадські організації та об'єднання; юридичні особи і, звичайно, громадяни; засоби масової інформації.

Об'єкти регулювання і комунікативного впливу: процеси обміну інформацією між основними суб'єктами і об'єктами реалізації державної політики щодо формування і розвитку людського капіталу; зовнішня, внутрішня громадськість, діяльність якої пов'язана з реалізацією державних заходів щодо розвитку людського капіталу. При цьому представники зовнішнього середовища – споживачі адміністративних / публічних послуг, недержавні установи, політичні партії, юридичні особи і, звичайно, громадяни та ін., які, з одного боку, є об'єктами комунікації, з іншого – виступають суб'єктами державного регулювання і комунікативного впливу.

До основних принципів, що характеризують загальні вимоги до формування запропонованого механізму управління комунікаціями, можна віднести такі: законності, тобто правової регламентації діяльності кожного суб'єкта взаємодії; гласності; взаємної відповідальності та динамічності взаємодії; повної незалежності суб'єктів комунікації у використанні правомірних засобів та методів управління; розмежування функцій та відповідальності суб'єктів комунікації; визначення обсягу та меж повноважень суб'єктів взаємодії на основі укладення договорів і угод; самостійності кожного суб'єкта взаємодії в межах їх повноважень; консенсусу при вирішенні питань спільного ведення і делегованих повноважень; науковості, що передбачає орієнтацію на сучасні досягнення наук комунікативної спрямованості (комунікативістика, реклама, прямий маркетинг, паблік рілешнз, комунікативний менеджмент та ін); цілеспрямованості, комплексності; системності, прозорості, соціальної спрямованості, узгодженості цілей і інтересів, толерантності, пріоритетності, адаптивності та ін.

Серед основних функцій досліджуваного механізму слід виокремити: аналіз і регулювання суспільних відносин; розробка стратегії комунікативної діяльності органів державного управління та місцевого самоврядування; організація ефективного «зворотного зв'язку» органів влади з бізнес-структурами та суспільством (людиною); залучення громадськості до участі у процесі обговорення та прийняття рішень; моніторинг та оперативне реагування на індивідуальні потреби, запити цільових аудиторій внутрішнього і зовнішнього середовища; забезпечення ефективності комунікацій органів влади та максимального задоволення інтересів усіх учасників і суспільства; координація, контроль суспільної думки, стеження за процесами, що в ній відбуваються, спостереження за динамікою суспільних настроїв, встановлення громадського контролю за діяльністю органів державного управління та органів місцевого самоврядування.

Система управління комунікаціями детермінує в значній мірі виконання таких важливих завдань державного регулювання розвитку людського капіталу, як: надання релевантної інформації, оперативне надання інформації, структурне упорядкування й розмежування повноважень та функцій між прес-службами відомств і департаментами зі зв'язків з громадськістю; використання досвіду впровадження державної політики демократичних країн щодо посилення комунікативної взаємодії держави із громадянським суспільством; просвітництво; пропагування ідей щодо здорового образу життя, просування таких цінностей, як сім'я, діти, співчутливе ставлення до старих, інвалідів, невиліковно хворих людей; розвиток політичної участі громадян, попередження суспільних конфліктів і кризкорекція за допомогою інформування та переконання поведінкових моделей громадян, що являють серйозну загрозу для суспільства; впровадження в життя суспільства загальнокультурних цінностей, розуміння гармонії природи і людини, ідей, цінностей, алгоритмів поведінки, розглянутих більшістю як позитивні; формування нової системи цінностей, згідно з якою по-новому вирішуються соціальні завдання.

Ключовими елементами, які формують суспільні відносини в системі формування і розвитку людського капіталу через маркетинг партнерських відносин, на думку автора, є:

- система корпоративних стандартів (розроблення стандартів комунікації між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, бізнесом і суспільством; формування стійкої системи культурних цінностей, культурного середовища, яке дозволить легітимізувати різноманітні ідеологічні конструкції; орієнтація на корпоративну культуру);

- державний брендинг (стратегія формування образу і репутації органів влади);

- позиціонування (позиціонування органів влади як рівноправної сторони у взаємодіях з бізнесом, як постачальника послуг, відображення і моделювання не відкритості, а саме підпорядкованості влади; сегментація цільових аудиторій і інформаційних каналів, фокусування комунікацій, прив'язування комплексу асоціацій до легко впізнаних візуальних елементів);

- творча концепція, яка забезпечує чітке розуміння і сприйняття образу системи державного управління (визначає форму подання всієї інформації щодо системи державного управління та її послуги, формує емоційний зв'язок; у сукупності з системою ідентифікації є інструментом накопичування або прив'язки асоціацій та зрозумілою, що швидко сприймається формою відображення сутності повідомлення);

- інструменти комунікацій (безпосередньо є носіями інформації, з яких цільові аудиторії отримують повідомлення від органів державного управління; сама якість інструментів теж є джерелом асоціацій, яка проектується на якість державних послуг).

Серед інструментів комунікацій особливу увагу слід звернути на інструменти інтегрованих маркетингових комунікацій органів державної влади, які б забезпечували підвищення обсягів кредиту довіри до них,

працювали на престижність їх інститутів, супроводжували пропагандистську та роз'яснювальну діяльність, формували позитивний імідж сфери публічного управління. У сучасних умовах розвитку системи державного управління в Україні виникає об'єктивна необхідність розширення використання в діяльності органів влади PR-технологій. «Щоб відбулися позитивні зміни у зв'язках органів влади з громадськістю, потрібен перехід до розуміння комунікації як інструмента стратегічного управління (стратегічного менеджменту). Поліпшення репутації органу публічної влади напряму залежить від посилення переконань серед широкого загалу про легітимність функціонування відповідного органу. Першочерговим є забезпечення постійної підтримки двостороннього зв'язку, що вимагає від органів влади та їх керівників майстерності у зміні стратегії, якщо громадськість відхиляє пануючу політику організації чи не визнає її законність. В основі такої концепції лежить принцип, відповідно до якого суспільство припускає вплив на себе тільки за умови готовності органу публічної влади до діалогу з метою узгодження положень своєї діяльності [218, с. 37–38]».

У контексті реалізації державної комунікативної політики, спрямованої на формування і розвиток людського капіталу, стратегічну роль відіграє рекламна комунікологія (іміджева реклама, пропагандистська, диверсифікативна (провокативна) та інші). «Рекламна комунікологія у сфері публічного управління формує певні суспільні стереотипи, стандарти та цінності реалізації державної політики, забезпечуючи відповідні соціокультурні перетворення у суспільстві. Рекламна комунікологія на рівні діяльності органів державної влади являє собою специфічну сферу масових комунікацій між органами державної влади та різними аудиторіями з метою активного інформаційного, експресивного та прагматичного впливу на них, який має забезпечити вирішення основних, найактуальніших проблем розвитку суспільства, тим самим гарантуючи транспарентність системи публічного управління [147, с.119, 120]».

Рекламна комунікація, «що займає нішу інформатора, регулятора соціальної взаємодії» [558, с. 259], має бути спрямована на комунікативну ефективність державного регулювання формування людського капіталу.

Слушно зазначають українські дослідники О. Є. Романенко та І. В. Чаплай, що на поточний момент спостерігається зростання ролі директ-маркетингу як інструменту встановлення довгострокових відносин органів державного управління з громадянами (прямий маркетинг партнерських відносин). Зокрема, певні вигоди надає прямий маркетинг органам державної влади. Прямий маркетинг надає можливість вибору найбільш відповідного часу для взаємодії з їх аудиторіями. Крім того, при застосуванні директ-маркетингу з'являється можливість оперативної оцінки реакцій громадян на різні послуги державного управління та виявлення найбільш дієвих механізмів роботи [313, с. 76].

На погляд автора, указані дослідники досить вірно визначили сильні позиції даного засобу комунікацій та його особливості в державному управлінні.

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

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

принципи їх взаємної соціальної відповідальності.

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

Висновки до розділу 4

1. Державно-приватне партнерство – це інноваційна, економіко-правова модель розвитку суспільного сектору країни в цілому і людського капіталу, зокрема. Взаємодія державної влади, громадських організацій і бізнесу у широкому спектрі секторів економіки (сфера будівництва та обслуговування інфраструктурних об'єктів, охорона здоров'я, освіта, наука, спорт, культура і мистецтво) дозволить реалізувати спільні соціальні проекти якісно і вчасно, що, у свою чергу, підвищить якість надання різноманітних послуг населенню, сприятиме ефективному розвитку людського капіталу в Україні.

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

3. Якість людського капіталу сприяє розвитку підприємництва (малого та середнього бізнесу). З іншого боку, розвиток підприємництва сприяє сталому розвитку країни в цілому та є необхідним джерелом подальшого розвитку людського капіталу в країні, зокрема. Такий взаємозв'язок особливо важливий в сучасних умовах глобальних викликів, пов'язаних з епідемією коронавірусу. Тому в сучасних умовах розвитку держави існує необхідність внесення змін до змісту державної політики стосовно розвитку підприємництва з метою формування сприятливого соціально-економічного середовища, впровадження концепції державно-приватного партнерства державного регулювання розвитку цієї сфери, що дозволить залучити приватних інвестицій малому та середньому бізнесу та сприятиме розвитку людського капіталу в Україні.

4. Створення загальних правил, юридичних конструктів простору дії відповідних норм та правил, повноваження та взаємодію гілок влади щодо сфери людського розвитку забезпечують правовий, організаційний та

комунікаційний механізми державного регулювання. При цьому правовий механізм державного регулювання можливо розглядати, як поєднану множину правил, норм, елементів, процедур і визначених процесів, які утворюють та структурують системний простір, у якому реалізується політика держави у сфері розвитку людського капіталу.

5. З метою розвитку громадського діалогу, підвищення ефективності комунікації між владою і громадськістю в Україні, в тому числі у питаннях розвитку людського капіталу необхідно: створити умови для діяльності інститутів громадянського суспільства, налагодити взаємодію з ними на професійно-профільній основі; удосконалити нормативно-правове забезпечення права громадян на здійснення громадського контролю за діяльністю органів влади, доступі до прийняття рішень державного, регіонального, місцевого значення; підвищити відповідальність державних службовців/посадових осіб органів місцевого самоврядування щодо забезпечення повного та своєчасного надходження і оновлення інформації, оприлюднення управлінських рішень, що стосуються територіальної громади, регіону, держави та повного доступу громадян до проектів владних рішень для отримання та публічного обговорення громадськістю про зміст та можливі наслідки їх впровадження; формувати високу правову культуру кожного члена суспільства, виховувати глибоку громадянську відповідальність.

РОЗДІЛ 5.

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

5.1. Концептуальні засади стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України

Резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25.09.2015 р. № 70/1 визначено глобальні цілі сталого розвитку до 2030 р., де одним з елементів запропоновано бачення подальшого людського розвитку [576].

Соціальну спрямованість національної економіки закріплено у Конституції України, де людину проголошено найвищою цінністю. Згідно зі статтею 3 Конституції: «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Держава відповідає перед людиною за свою діяльність. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави». Конституція України гарантує як право на вільний розвиток особистості (стаття 23), так і декларує необхідні для нього умови: право на гідний рівень життя, довголіття, освіченість [152].

У Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020» [288] одним із ключових показників ефективності її реалізації проголошено підвищення конкурентоспроможності економіки у глобальному середовищі, що обумовлено низькими показниками глобальної конкурентоспроможності вітчизняної економіки – у 2015 р. 79 місце у світі. Для досягнення мети передбачено ряд соціально важливих реформ та програм, котрі покликані створити сприятливі передумови для розвитку базових компонентів людського капіталу в Україні, зокрема: у сферах охорони здоров'я, освіти,

підвищення стандартів добробуту, пенсійного забезпечення, соціального захисту та ін.

Розроблений проект Стратегії впровадження моделі збалансованого розвитку України до 2030 року [276] робить акцент на потребі інноваційного прискорення за рахунок ефективного використання потенціалу людського капіталу, який формується безпекою, культурою, наукою, освітою, охороною здоров'я. Зазначене потребує модернізації економіки (спрощення адміністрування, створення сучасної інфраструктури), що забезпечить розширене відтворення якісного людського капіталу. Інвестиції в людський капітал необхідно спрямовувати за напрямками: первинної освіти, освіти дорослих, охорони здоров'я, виховання, міграції працівників, мотивування до якісної праці.

Окрім того, розвиток конституційних норм та потреби досягнути Цілей Сталого Розвитку стало засадничими тезами Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [408], де наголошено на необхідності досягнення Цілей сталого розвитку України на період до 2030 року. В якості важливих цілей, окрім іншого, передбачається забезпечити здоровий спосіб життя, сприяти благополуччю громадян усіх вікових категорій; забезпечити широкий доступ до якісної освіти, заохочувати до навчання впродовж усього життя; сприяти повній і продуктивній зайнятості та гідній праці; створення стійкої інфраструктури, що сприятиме розвитку людського капіталу в країні.

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

Основними показниками ефективності роботи Уряду у цьому напрямку є підвищення позицій у індексі людського розвитку, зменшення рівнів

смертності та бідності населення.

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

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

Збереження життя та здоров'я громадян, підвищення рівня освіти та ефективна фінансова підтримка науковців, чесні пенсії та соціальний захист – ось ті завдання, які Уряд України ставить на меті вирішити задля створення основ для міцного та квітучого українського суспільства [304].

Урядом України у Національній доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Україна» [230] сформовано бачення орієнтирів, які необхідно досягнути Україні в межах Цілей Сталого Розвитку, та започатковано національну систему цілей із 86 завдань національного розвитку та 172 показників щодо моніторингу. Одними із глобальних цілей встановлено виклики подолати бідність, забезпечити якісну освіту, міцне здоров'я, благополуччя та гідну оплату працю.

Загальний підхід до інвестицій у людський капітал передбачає розподіл за основними сферами охорони здоров'я; освітньої та навчальної системи; адекватної культурної та міграційної політики [411].

Наукова думка розглядає інвестиції в людський капітал [134], як витрати щодо організації загальної, спеціальної, формальної та неформальної освіти, навчання на робочому місці; витрати щодо профілактики захворювань, медичного обслуговування, покращання умов проживання; витрати, пов'язані із реалізацією мобільності, що забезпечують міграцію працівників з місць низької продуктивності праці до місць вищої продуктивності. Але, слід додатково враховувати сферу екології та охорони довкілля, сектор культури, соціального захисту та соціального забезпечення.

Тому «сталий розвиток людського капіталу в Україні (як стратегічна ціль) передбачає значну кількість змін у важливих сферах соціального життя, а саме: забезпечити рівний доступ громадян до якісних медичних послуг на основі модернізації системи охорони здоров'я, врахувавши медичне страхування, вдосконалення надання медичної допомоги; позиціонувати сферу освіти як інноваційне середовище, де набуваються сучасні ключові компетентності, з необхідними ресурсами та можливостями у науковій сфері; справедливе пенсійне забезпечення, з гідними компенсаціями та відсутніми розривами між окремими видами пенсій; поліпшити ефективність соціального забезпечення для захисту малозабезпечених верств населення та підтримки у соціальній інтеграції [304]».

Так, Схвалена Указом Президента України Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [409], спираючись на аналіз сучасного стану розвитку освіти, визначила мету, стратегічні цілі та основні завдання, виконання яких має бути реалізовано державною політикою у сфері освіти на середньострокову перспективу. Значна кількість діючих стратегічних документів, що мають безпосереднє відношення до освітньої та наукової діяльності, вносить свій вклад у загальну побудову правового механізму розвитку людського капіталу.

Програма діяльності Кабінету Міністрів України визначила основою майбутнього бачення людиноцентричний підхід, де економічний розвиток є похідною величиною відякості людського капіталу, що сформований культурою та освітою. Неупереджений підхід та справедливі умови до учасників господарської діяльності є ключовими факторами сталого розвитку, забезпечення формування людського капіталу та інвестиційних надходжень[267].

У Стратегії розвитку медичної освіти в Україні [309] визначено мету, принципи, строки реалізації, шляхи та способи розв'язання проблем у сфері медичної освіти та очікувані результати.

Чекають на прийняття, розроблені проекти законів «Про фінансування охорони здоров'я та обов'язкове соціальне медичне страхування в Україні» [277], «Про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування в Україні» [274] та інші законопроекти, які регулюють сферу людського капіталу.

Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року [307] визначає за мету розбудувати національну інноваційну екосистему для забезпечення створення інноваційних продуктів та послуг, підвищення рівня інноваційності української економіки на основі забезпечення сприятливих умов розвитку інноваційної сфери, надходження інвестиційних ресурсів в інноваційну діяльність та людський капітал. Концепція розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки [308] визначає необхідність стимулювання цифровізації економіки, суспільної та соціальної сфер, враховуючи існуючі виклики, потреби отримання громадянами цифрових компетенцій, реалізацію людського ресурсу, окреслює критичні сфери та проекти цифровізації, стимулювання внутрішнього ринку виробництва, використання та споживання цифрових технологій.

Виходячи з того, що обраний Україною шлях інноваційного розвитку економіки та Четверта промислова революція характеризуються розвитком цифрових технологій, глобалізацією і зміною взаємодій між особистістю і

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

У період зміни технологічного укладу, стрімкого розвитку нових способів виробництва, провідної ролі інноваційного шляху розвитку, дослідники приділяють значну увагу пошуку шляхів формування відповідного сучасним умовам людського капіталу. По суті, відношення до людини як найвищої цінності, захист її свобод та інтересів, створення широких можливостей щодо людського розвитку, право на чисте довкілля, освіту, працю є основними векторами розвитку сучасних демократичних країн. Повноцінна реалізація вищевказаних напрямів передбачає відповідне інвестування у сфери, пов'язані із формуванням людського капіталу, створення необхідної інфраструктури. Можливості залучення інвестиційних ресурсів залежать від різних факторів, одним із головних є економічна спроможність держави [411].

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

міграційної політики України на період до 2025 року. З метою досягнення визначених Стратегією цілей у сфері міграції, реалізація міграційної політики передбачає системне виконання сукупності завдань і заходів по таких напрямках: у сфері міграції та мобільності населення; у сфері легальної міграції в Україну; у сфері запобігання нелегальній міграції; у сфері міжнародного захисту [291].

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

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

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

Стратегія розвитку людського капіталу на сучасному етапі повинна стимулювати тісний контакт роботодавців та освітніх установ з метою зближення розуміння переліку і складу потреб в професійних компетенціях працівників, а управлінські рішення, розраховані на перспективу, не можуть прийматися без стратегічного, концептуального бачення майбутнього [489 с.

103].

Стосовно мезорівня, то людський капітал є наявним у регіоні запасом людських ресурсів (а саме здібностей, навичок і компетенцій економічно активного населення), підвищення якості якого додає регіону додаткові конкурентні переваги і є мультиплікатором регіонального розвитку, рушійним фактором соціально-економічного розвитку регіонів [461].

В системі регіонального управління людським капіталом сильніше виражена стратегічна спрямованість, що відображає цілі регіону. Особлива увага приділяється формуванню цінностей у підприємств, що знаходяться на даній території: розвиток людських ресурсів має на увазі створення умов для мобілізації потенціалу працівника в інтересах регіону [542].

Тому розвиток людського капіталу має стати однією з основних цілей регіональних стратегій соціально-економічного розвитку [172].

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

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

актуальні програми формування безперервної системи освіти та постійного підвищення кваліфікації людського капіталу [146].

З метою досягнення максимальної ефективності використання людського капіталу пропонуються різні підходи, в т. ч. застосовувати стратегію розвитку людського капіталу залежно від стадії економічного циклу (рис. 2), що передбачає залучення інвестицій. Як результат, досягається загальна мета: зниження рівня ділового циклу розвитку економіки та запобігання або мінімізація негативних наслідків кризи шляхом підвищення інноваційного потенціалу та інноваційної діяльності підприємств шляхом розвитку людського капіталу.

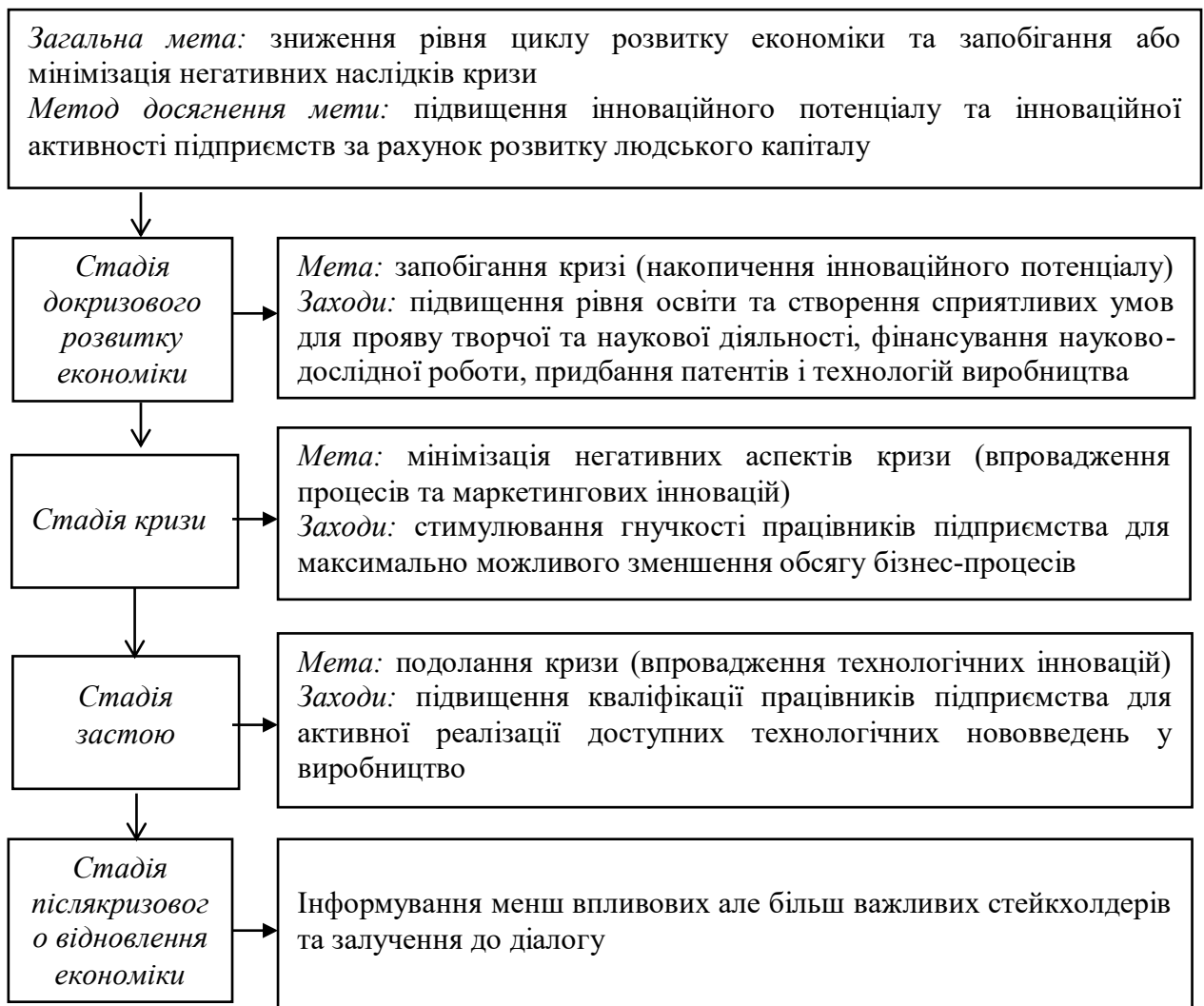


Рис. 5.1. Антикризова стратегія розвитку людського капіталу залежно від стадії економічного циклу [583].

Важливо підкреслити, що на відміну від матеріального та інших видів капіталу, людський капітал має ірраціональну складову, тому успішне управління людським капіталом вимагає індивідуального підходу та врахування великого різноманіття психологічних факторів [583].

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

ІКТ-послуги та програмне забезпечення в останній період зростає завдяки наявному людському капіталу та низьким бар'єрам для виходу на світові ринки. Досвід, що пов'язує ІКТ з сегментами доданої вартості в зазначених галузях дозволить охопити частину зростаючого світового ринку для участі у процесах виробництва, пов'язаного з Industry 4.0 [564].

Інвестиції в людський капітал є будь-яка дія щодо підвищення кваліфікації та здібностей, а, отже, продуктивності праці робітників. Витрати, щодо сприяння підвищення продуктивності, можливо визначити як інвестиції, враховуючи можливості багаторазового компенсування витрат потоком доходів у майбутньому [196; 319].

Інвестиції в людський капітал виступають важливим чинником економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності в розвинених країнах. Накопичення та збереження людського капіталу, проведення в життя стратегій, які спонукають людей до удосконалення власних навичок та вмінь протягом життя за допомогою постійного навчання та професійної підготовки – головні умови досягнення стійкого розвитку економіки. Саме тому для економічного підйому в країні поряд з інвестиціями у фізичний капітал необхідні великомасштабні інвестиції в освіту, здоров'я, культуру та інші компоненти людського капіталу [489].

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

майбутньому. Зазначені рішення передбачають досить складні очікування щодо майбутнього та можуть спричинити неефективність через проблеми затримки у разі виникнення перешкод чи ринкових невдач [502].

Притаманна динаміка інвестиційних рішень щодо людського капіталу також породжує взаємодію між різними видами людського капіталу. Динамічна взаємодоповнюваність означає, що дана інвестиція в людський капітал сьогодні впливає не тільки на майбутні виплати, але й на подальше накопичення людського капіталу [489; 542].

Інвестування в людський капітал є перспективною стратегією для досягнення стабільного позитивного зростання. Але масштаби наслідків залишаються залежними від країни та змінюються, враховуючи кількість інтересів, політики, що розглядається, та компонентів людського капіталу [502].

Зростання продуктивності праці може бути посилено, якщо розвиток людського капіталу буде покращено шляхом розробки та прийняття нових стратегій у виробничій та економічній діяльності. Цілі сталого розвитку (ЦСР) підкреслюють напрям розвитку людського капіталу через інклюзивну та якісну освіту за допомогою гідних умов праці та зростання [560].

Державна політика має сприяти впровадженню базових навичок ІКТ у початковій освіті, адаптуючи шкільні програми та запроваджуючи навчальні можливості на основі роботи, щоб надати молоді компетентності, які роблять їх доповненням до цифрових технологій [473].

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

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

Політичні стимули до формування нових підприємств можуть бути частиною стратегії, спрямованої на зменшення регіональних нерівностей та зменшення дисбалансів людського капіталу, викликаних міграцією. Якщо дивитися на вищу освіту, без ефективної регіональної політики, існує ризик, що випускники переїдуть в інше місце, оскільки місцева економічна динаміка буде недостатньою, щоб утримати та скористатись потенціалом людського капіталу. Існує необхідність більшої взаємодії та координації між провідними суб'єктами вищої освіти та регіональною політикою з метою просування більш згуртованої та ефективної економічної політики шляхом підвищення кваліфікації людського капіталу [468].

Інвестиції в людський капітал ефективно підтримують економічне зростання. Тому освіта повинна зосереджуватися на якості та ефективності освіти для вдосконалення пізнавальних навичок. Додаткові витрати на освіту забезпечують освітні ресурси, фізичну інфраструктуру та домашню освіту, одночасно покращуючи соціальне забезпечення. Різноманітність навичок робочої сили може бути збільшена за рахунок більшої освіти та заохочень до участі у галузі охорони здоров'я та добробуту, техніці, виробництві, будівництві та науці. Це включає поступове коригування освітніх рівнів та орієнтацію на навички роботи на високому та середньому рівнях, включаючи надання стимулів для відповідних прямих іноземних інвестицій (ПІІ) [455].

Визнання важливості інвестицій в людський капітал вимагає дотримуватись ефективних стратегій впровадження та державної фінансової підтримки (близько 2–5% ВВП) [518].

Сприяння економічному зростанню не повинно враховувати лише інвестиції в людський капітал через формальну освіту, а й інвестиції в інтенсивну технологію / наукомістку діяльність, створюючи високу додану вартість для економіки (наприклад, фінансове посередництво, дослідження, розробки) [585].

Особливо, враховуючи сучасні потреби у висококваліфікованих кадрах, здатних вирішувати складні технологічні завдання та мати творчі здібності, нагальним вбачається розробляти державну політику розвитку людського капіталу на найближчий період, яка відображена у відповідних секторальних та регіональних стратегіях, з можливим інвестуванням заходів та програм, що дозволяють розширений доступ до навчання, виявлення та розвиток лідерських здібностей, креативності та мобільності талановитих особистостей, створення командної атмосфери, технології пошуку необхідного персоналу, осучаснених можливостей набуття досвіду, реалізації віддаленого доступу до робочих місць.

Людський капітал тісно пов'язаний з економічним розвитком, що знайшло відображення в роботах індійського вченого, лауреата Нобелівської премії з економіки (1998 р.) А. Сена. У своїх дослідженнях А. Сен використовував підхід «з точки зору можливостей» (capability approach) і обґрунтував положення про те, що процес розвитку – це не зростання тільки матеріального або економічного добробуту, а розширення можливостей людини, яке передбачає «велику свободу вибору, щоб кожен міг вибирати з великого числа варіантів ту мету і той спосіб життя, які він вважає переважними» [323, с. 235].

Згідно з висновками А. Сена, економічне зростання може сприяти людському розвитку тоді, коли воно забезпечує не тільки підвищення доходу на душу населення, але і дозволяє мати достатній рівень державних інвестицій в людський капітал, а також супроводжується справедливим розподілом ресурсів в економіці.

Отже, держава повинна забезпечувати не стільки рівність споживання, скільки рівність можливостей, насамперед у сфері отримання освіти, послуг охорони здоров'я, а також політичних і цивільних прав. Це дасть «імпульс» зростання людського капіталу. Всі заходи, спрямовані на формування і розвиток людського капіталу, повинні бути націлені на розширення можливостей громадян (відповідність принципу А. Сена - «розширення прав

і свобод громадян»).

Виходячи з того, що обраний Україною шлях інноваційного розвитку економіки та Четверта промислова революція характеризуються розвитком цифрових технологій, глобалізацією і зміною взаємодій між особистістю і суспільством, кардинально має змінитися державна політика щодо формування і розвитку людського капіталу, яка має зосередитися на створенні комфортного інноваційного середовища, в якому перетинаються завдання формування попиту на інноваційну працю; заохочення процесів неперервної освіти; забезпечення відповідності професійної підготовки потребам ринку праці, розвитку креативності, культурних індустрій та комунікацій. Необхідно визначити стратегію інституціональних змін, спрямовану на розширення участі заінтересованих сторін в реалізації державної політики щодо розвитку людського капіталу, яка стане основою для побудови партнерства між усіма управлінськими рівнями [383, с. 137].

Стратегія розвитку людського капіталу має стати головною стратегією якісного зростання соціально-економічної системи і інноваційної моделі економіки України. Вона має визначити загальну мету, цілі, пріоритети та механізми розвитку; взаємодію учасників господарської діяльності у ході її реалізації.

На думку автора, стратегія розвитку людського капіталу – це: сполучна ланка між механізмами державного регулювання розвитку людського капіталу; засіб управління процесами державного управління, що визначає, яким чином відбувається розподіл відповідальності; план заходів для забезпечення розвитку людського капіталу і інноваційного розвитку економічних суб'єктів; комплексна система дій держави, які спрямовані у напрямі розвитку людського капіталу у нестабільних, змінних умовах.

Головна мета державної стратегії розвитку людського капіталу – створення умов для підвищення якісних характеристик людського капіталу, інноваційного розвитку і стійкого економічного зростання країни. Враховуючи технологічні засади побудови «дерева цілей», головна мета

державного регулювання формування людського капіталу повинна бути єдиною. І лише після обрання головної мети можливо розробляти декомпозицію цілей, які будуть вказувати на найбільш доцільні способи досягнення головної мети.

Сучасні науковці доводять, що вплив суб'єктів державного управління на об'єкт управління реалізується за допомогою дії механізмів державного управління (регулювання). Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу є системою адміністративних, правових, економічних, організаційних та інформаційних методів і засобів впливу на взаємодію між об'єктами і суб'єктами управління. Система механізмів державного регулювання, у тому числі розвитку людського капіталу, має виконувати три важливих функції: 1) відтворювати себе як ефективну систему; 2) забезпечувати управління розвитком складових держави, суспільства та країни; 3) створювати умови для успішного руху країни до нової якості характеристик конкурентоздатності та соціо-гуманітарного комфорту [431].

Вивчення механізмів державного управління повинно базуватися на використанні системного підходу, який обов'язково передбачає розгляд структурної побудови, процесів функціонування та процесів розвитку [96].

Тому реалізація стратегії державної підтримки розвитку людського капіталу має передбачати наявність оптимальної побудови і ефективного функціонування правового, організаційного, економічного, комунікативного механізмів державного регулювання, визначення основних складових реформування, як основи ефективного впливу держави на різні сфери, галузі, організації, діяльність яких спрямована на розвиток людського капіталу і розвиток інноваційної економіки (рис. 5.2).

Основними інструментами державного впливу на людський капітал є державний бюджет, фінансування освіти, охорони здоров'я, культури, науки, системи соціального страхування та соціального захисту. Державна політика на ринку праці повинна бути спрямована також на розвиток людського капіталу. Це може бути пов'язано з ефективною роботою щодо попередження

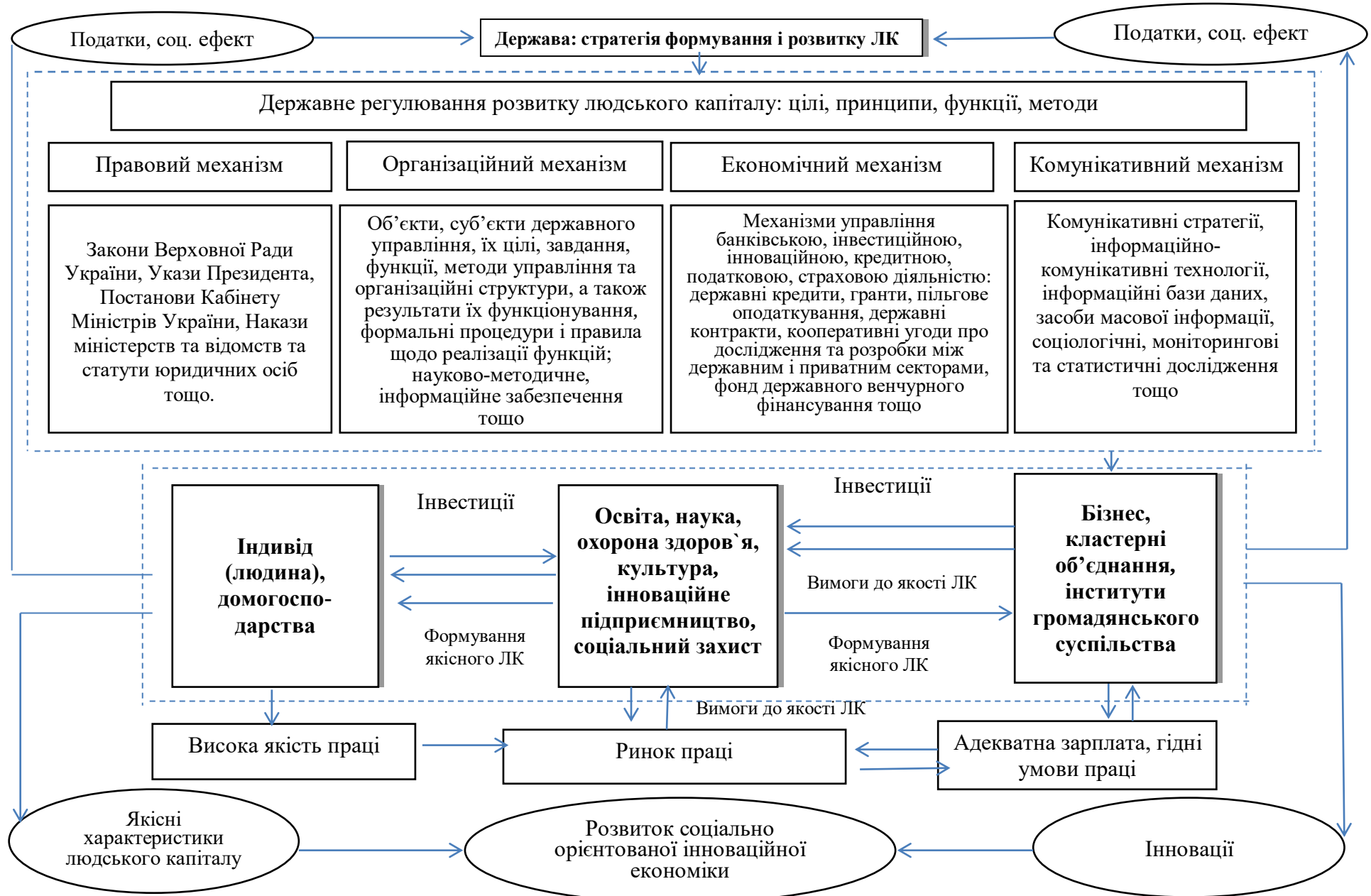


Рис. 5.2. Концептуальні засади стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу

безробіття або допомоги молоді з визначенням на ринку праці. Велика частина молоді не знайома вимогами сучасного ринку праці, особливо в зв'язку з введенням професійних стандартів і нової системи оцінки кваліфікацій, що веде до неадекватного сприйняття вимог роботодавців і невірного вибору професії [466, с. 395-399].

Важливо наголосити, що ефективне функціонування ринку праці на усіх рівнях, залежить від існуючого механізму державного та регіонального регулювання ним, що надає можливість враховувати загальноєвропейські тенденції розвитку, історико-культурні особливості територій, тенденції щодо переміщення робочої сили.

Процес стратегічного державного регулювання розвитку людського капіталу повинен базуватись на методології, відповідних положеннях. Базовими положеннями є те, що стратегії створюють ієрархічну систему із взаємопов'язаними елементами. Ця система має відповідати системі національної економіки, об'єднуючи макро-, мезо- та мікрорівні. Методи формування стратегій для кожного рівня і компонент системи будуть специфічними. У процесі розроблення стратегій треба враховувати цілі, завдання, що притаманні кожному рівню системи, а стратегії відображають націленість на вирішення вказаних завдань.

Успіх у процесі розроблення стратегічних документів можна отримати у разі залучення якомога ширшого кола зацікавлених сторін, якими є влада, бізнес-середовище, наукове співтовариство, населення. Водночас органи влади постають ініціаторами й організаторами цього процесу, наукове коло здійснює функції незалежного експерта, бізнес і населення є головними зацікавленими гравцями, виступаючи у ролі виробників і споживачів продукції, послуг.

Необхідно враховувати той факт, що в сучасних умовах розвиток національної соціально-економічної системи неможливий без урахування динаміки і тенденцій в міжнародних відносинах, які є багатовекторними і багаторівневими і відносяться до сфери політики, економіки, фінансів і

соціального забезпечення [323, с. 50].

У зв'язку з цим, на всіх рівнях стратегія державного регулювання розвитку людського капіталу характеризується своєрідністю:

- на мегаекономічному рівні, що відповідає сучасним тенденціям світової глобалізації, – державний вплив на зміни характеристик людського капіталу, посилення його мобільності, перерозподілу у світовому масштабі та формування глобального (світового) людського капіталу загалом і міжнародного людського капіталу (інтеграційних угруповань регіонів або зон, наприклад ЄС, ОЕСР), зокрема;

- на макрорівні – накопичення та збереження людського капіталу у часі і загальнонаціональному просторі; формування і розвиток людського капіталу країни; забезпечення суспільного розвитку з утворенням нових суспільних відносин, інститутів, цінностей, поєднаних з втіленням новітньої техніки та технології, виникненням нових типів інтелектуальної діяльності, появою здебільшого радикальних, проривних інновацій;

- на мезорівні – накопичення людського капіталу у часі та регіональному (галузевому) просторі; формування та розвиток людського капіталу регіону (галузі); забезпечення розвитку нових суспільних відносин у регіоні (галузі).

На мезо- та мікрорівнях підґрунтям постає консолідація із загальною стратегією суб'єктів господарювання, ступенем їхньої інноваційної активності, здатності до інноваційного розвитку, участі в реалізації державних програм щодо формування і розвитку людського капіталу. На мікрорівні управління людським капіталом стосується організацій, і його здійснюють власники (бізнесмени, підприємці та утримувачі акцій, які шукають ідеї, проектують компанії, створюють, розвивають, продають або ліквідують їх) та менеджери (керівники, які цілеспрямовано впливають на окремих виконавців і колектив у цілому в межах своїх повноважень для досягнення визначених цілей і забезпечення позитивних результатів функціонування системи). На сімейному рівні – це управління родиною,

ведення домашнього господарства. На індивідуальному рівні – це самоуправління, самоменеджмент, самоорганізація.

Оскільки людський потенціал невіддільний від свого власника, процес розвитку абсолютно неможливий без безпосередньої активної участі самої людини. Держава, суспільство мають створювати, по можливості, рівні умови для розвитку всіх громадян, але повнота використання, реалізації цих умов великою мірою визначається зусиллями кожної окремої людини. Це означає, що людина повинна свідомо ставитися до власного розвитку, не «пливти за течією», а планувати свій життєвий шлях, не боятися ставити високі цілі та управляти процесом їх досягнення, постійно докладаючи до цього власних зусиль, і намагатися допомогти в цьому іншим. Утримансько-очікувальна позиція є абсолютно неприйнятною, і зводить нанівець усі зусилля з боку держави, суспільства, громади [185, с. 273].

Отже, основним ініціатором регулювання інституціональних перетворень та створення рівних умов для розвитку людського капіталу, розширення прав і свобод громадян повинна виступати держава. Саме на державу покладено функції з формування національного та регіонального людського капіталу; розробки організаційно-правових та економічних заходів для забезпечення дієвого державного регулювання та їх координації.

Дослідження дало змогу дійти висновку, що в період трансформації суспільних відносин в умовах зниження інвестицій в людський капітал важливою є розробка державної стратегії розвитку людського капіталу на основі актуалізації інституційних та інноваційних чинників. За умов природного скорочення чисельності носіїв людського капіталу необхідним є підвищення його якісних характеристик, подолання деформацій професійно-кваліфікаційної структури зайнятості та адекватного фінансування освітніх послуг.

На наш погляд, важливою складовою стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу нашої країни має бути євроінтеграційний вектор розвитку України, який активно реалізується в

останні роки.

Тому, визначаючи євроінтеграцію наскрізним завданням реформування країни, органи державної влади та місцевого самоврядування мають всебічно враховувати у своїй діяльності і питання розвитку людського капіталу, в тому числі в межах виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом.

Тим більше, що виконання Угоди про асоціацію виконуються у контексті Цілей сталого розвитку, як всеосяжного і орієнтованого на інтереси людини пакету цілей та завдань, що у зрівноважений та комплексний спосіб забезпечують сталий розвиток у трьох його вимірах – економічному, соціальному та екологічному.

Слід зазначити, що Угода про асоціацію з ЄС є дороговказом успішного довгострокового розвитку України, забезпечення добробуту та процвітання усіх громадян та розвитку людського капіталу в довгостроковій перспективі.

Аналіз Звіту про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2019 р свідчить, що за підсумками зазначеного року запроваджено концептуально новий інструмент для регіонального виміру євроінтеграційної політики. Зокрема розпочався процес створення євроінтеграційних офісів у регіонах, які покращать доступ громадян на місцях до інформації про нові можливості, що відкриваються у рамках співробітництва з ЄС, дозволять максимально залучити їх до освітніх, наукових, культурних, ділових проектів та програм. Першим етапом стало започаткування пілотного проекту зі створення Офісу євроінтеграції у м. Херсон на базі Агенції регіонального розвитку. До 2024 року заплановано поширити географію євроінтеграційних офісів на інші регіони України.

За підсумками 2019 р. поточний прогрес виконання Угоди про асоціацію з боку Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України, інших органів державної влади склав 37 % від запланованого протягом року обсягу реалізації завдань. Кабінетом Міністрів України було виконано 53 % завдань,

передбачених планом заходів на 2019 р., Верховною Радою України – 12 % завдань, інші органи державної влади виконали 21 % завдань. Позитивом є той факт, що протягом 2019 р. було виконано 100 % завдань у сферах «Освіта, навчання та молодь» і «Соціальна політика та трудові відносини», які мають безпосереднє відношення до розвитку людського капіталу [120].

В цілому, станом на 01.01.2020 р. загальний прогрес виконання Угоди про асоціацію за 2014-2024 рр. склав 43 %. Найбільшого прогресу за весь час імплементації Угоди про асоціацію серед напрямів, які тісно пов'язані з розвитком людського капіталу досягнуто у сферах «Політичний діалог, національна безпека та оборона» – 86 %, «Юстиція, свобода, безпека, права людини» – 82 %, «Підприємництво» – 76 %. Разом з тим, є сфери, що тісно пов'язані з розвитком людського капіталу, у яких Україна значно відстає від графіку виконання своїх зобов'язань за Угодою про асоціацію: «Освіта, молодь, навчання» – 61 %, «Гуманітарна політика» – 62 %, «Наука, технології та інновації, космос» – 35 %, «Соціальна політика та трудові відносини» – 35%, «Громадське здоров'я» – 21% [120].

Слід зазначити, що імплементація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС в контексті розвитку людського капіталу у сфері «Юстиція, свобода, безпека та права людини» сприяє досягненню Цілей сталого розвитку 5 «Гендерна рівність», 10 «Скорочення нерівності» та 16 «Мир, справедливість та сильні інститути». Імплементація Угоди про асоціацію у сфері «Підприємництво» сприяє досягненню Цілей сталого розвитку 1 «Подолання бідності», 2 «Подолання голоду, розвиток сільського господарства», 5 «Гендерна рівність», 8 «Гідна праця та економічне зростання», 9 «Промисловість, інновації та інфраструктура», 10 «Скорочення нерівності» та 11 «Сталий розвиток міст і громад». Зокрема, виконання Угоди про асоціацію за 2019 р. сприяло виконанню національного завдання 8.6 «Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки».

Імплементація норм та принципів законодавства ЄС у сфері підприємництва є надважливим завданням для України на сьогоднішній день. Повна та якісна імплементація даних норм буде мати вирішальне значення як для українського бізнесу, так і для державного сектору. Сфера підприємництва згідно з Угодою про асоціацію включає в себе аспекти конкуренції, державної допомоги, корпоративне управління та питання заснування і діяльності компаній.

Імплементація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС в контексті розвитку людського капіталу у сфері «Наука, технології та інновації, космос» сприяє досягненню Цілей сталого розвитку 4 «Якісна освіта», 8 «Гідна праця та економічне зростання» та 9 «Промисловість, інновації та інфраструктура». Зокрема, виконання Угоди про асоціацію за 2019 р. сприяло виконанню національного завдання 9.5 «Створити фінансову та інституційну системи (інноваційну інфраструктуру), що забезпечуватимуть розвиток наукових досліджень та науково-технічних (експериментальних) розробок» [120].

Імплементація Угоди про асоціацію у сфері «Гуманітарна політика» сприяє досягненню Цілей сталого розвитку 4 «Якісна освіта», 5 «Гендерна рівність», 8 «Гідна праця та економічне зростання», 11 «Сталий розвиток міст і громад» та 17 «Партнерство заради сталого розвитку». Зокрема, виконання Угоди про асоціацію за 2019 рік сприяло виконанню національних завдань 4.5. «Збільшити поширеність серед населення знань і навичок, необхідних для отримання гідної роботи та підприємницької діяльності», 8.6 «Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки» та 11.3 «Забезпечити збереження культурної і природної спадщини із залученням приватного сектору».

Імплементація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС в контексті розвитку людського капіталу у сфері «Соціальна політика та трудові відносини» сприяє досягненню Цілей сталого розвитку 1 «Подолання бідності», 2 «Подолання голоду, розвиток сільського господарства», 4

«Якісна освіта», 5 «Гендерна рівність», 8 «Гідна праця та економічне зростання» та 10 «Скорочення нерівності». Зокрема, виконання Угоди про асоціацію за 2019 р. сприяло виконанню національних завдань 1.2 «Збільшити охоплення бідного населення адресними програмами соціальної підтримки», 8.8. «Захищати трудові права і сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх трудящих, включаючи трудящих-мігрантів, особливо жінок-мігрантів, та осіб, які не мають стабільної зайнятості» та 10.3 «Забезпечити доступність послуг соціальної сфери» [120].

Імплементація Угоди про асоціацію в контексті розвитку людського капіталу у сфері «Громадське здоров'я» сприяє досягненню Цілей сталого розвитку 3 «Міцне здоров'я і благополуччя», 4 «Якісна освіта», 6 «Чиста вода та належні санітарні умови», 14 «Збереження морських ресурсів» та 15 «Захист та відновлення екосистем суші». Зокрема, виконання Угоди про асоціацію за 2019 р. сприяло виконанню національних завдань 3.8 «Знизити поширеність тютюнокуріння серед населення з використанням інноваційних засобів інформування про негативні наслідки тютюнокуріння» та 3.9 «Здійснити реформу фінансування системи охорони здоров'я» [120].

Імплементація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС в контексті розвитку людського капіталу у сфері «Освіта, навчання та молодь» сприяє досягненню Цілей сталого розвитку 4 «Якісна освіта», 8 «Гідна праця та економічне зростання», 9 «Промисловість, інновації та інфраструктура», 10 «Скорочення нерівності», 11 «Сталий розвиток міст і громад», 13 «Пом'якшення наслідків зміни клімату», 16 «Мир, справедливість та сильні інститути» та 17 «Партнерство заради сталого розвитку». Зокрема, виконання Угоди про асоціацію за 2019 р. сприяло виконанню національних завдань 4.1. «Забезпечити доступність якісної шкільної освіти для всіх дітей та підлітків», 4.5. «Збільшити поширеність серед населення знань і навичок, необхідних для отримання гідної роботи та підприємницької діяльності», 10.2. «Запобігати проявам дискримінації в суспільстві» та 10.3. «Забезпечити доступність послуг соціальної сфери» [120].

Недостатній рівень виконання завдань Угоди про асоціацію за період за 2014-2024 рр., який склав лише 43 %, свідчить про необхідність посилити роботу органів державної влади в цьому напрямку. Окрім того, виконання потребують також завдання, які передбачено Угодою на 2020 р., ключовими серед яких є:

- запровадження стимулюючих механізмів для роботодавців з метою працевлаштування осіб з інвалідністю (Директива Ради 2000/78/ЄС про встановлення загальної системи рівного відношення у сфері зайнятості та професійної діяльності) шляхом розробки та прийняття відповідного законопроекту;
- реалізація Державної соціальної програми протидії торгівлі людьми на 2016-2020 рр.;
- удосконалення механізму колективного звільнення (Директива Ради 98/59/ЄС про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення);
- продовження роботи щодо оновлення переліку актів законодавства ЄС, передбачених Доповненням XL до Угоди про асоціацію;
- приєднання України до Індексу цифрової економіки та суспільства (The Digital Economy and Society Index (DESI)).
- прийняття Закону України «Про працю», що надасть можливість інкорпорувати в національне законодавство акти права ЄС:
 - Директиву Ради 89/391/ЄЕС про запровадження заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки працівників на роботі;
 - Директиву Ради 97/81/ЄС стосовно ліквідації дискримінації та удосконалення якості умов праці на умовах неповного робочого часу та сприяння розвитку неповної зайнятості на добровільній основі;
 - Директиву Ради 91/533/ЄЕС стосовно обов'язку роботодавців повідомляти працівників про основні аспекти трудового договору;
 - Директиву Ради 1999/70/ЄС стосовно забезпечення гідної праці, виконуваної на умовах строкового трудового договору на засадах

недискримінації [120].

В сучасних умовах глобалізаційних змін світової економіки, активізації інноваційних трансформацій соціально-економічних систем на засадах впровадження новітніх інформаційних технологій та менеджменту знань одним із вирішальних чинників досягнення конкурентоспроможності України й успіху програм модернізації економіки в умовах європейської інтеграції є розвиток людського капіталу із застосуванням публічно-приватного партнерства (ППП).

Європейська комісія визначає PPP як форму співпраці між публічними органами та приватним сектором, які мають на меті забезпечити фінансування, будівництво, оновлення, управління або підтримку інфраструктури чи надання послуг [509].

Відповідно до бачення Економічної комісії ООН у Європі (англ. – UNECE), PPP – це форма співпраці, що спрямована на фінансування, проектування, впровадження та функціонування об'єктів та послуг у державному секторі, основними характеристиками якої є надання довгострокових послуг (до 30 років); передача ризику приватному сектору; різні форми довгострокових договорів, що укладаються між юридичними особами, громадським сектором та публічними суб'єктами [604].

Відмінними ознаками PPP є: 1) тривалий термін відносин, який передбачає співпрацю партнерів державного і приватного секторів у різних аспектах запланованого інфраструктурного проекту; 2) модель фінансування проекту; 3) роль економічного оператора, який взаємодіє на різних етапах проекту (проектування, впровадження, фінансування). Партнер, який представляє державний сектор, зосереджується, переважно, на визначенні цілей, яких необхідно досягнути в контексті загальносуспільних інтересів; якості надаваних послуг і цінової політики; бере на себе відповідальність за моніторинг відповідності встановленим цілям; 4) розподіл ризиків між партнерами, які представляють державний і приватний сектори; 5) проект PPP повинен також передбачати проектування, будівництво, експлуатацію

та/або утримання основних фондів у поєднанні з приватним фінансуванням [67, с. 8].

У процесі формування, трансформації та використання людського капіталу беруть участь усі суб'єкти управлінських систем, які взаємодіють між собою. Джерелом інвестицій в людський капітал можуть виступати: держава, регіони, територіальні громади, недержавні суспільні фонди і організації, окремі підприємства, домогосподарства (індивіди), міжнародні фонди і організації та інші інститути громадянського суспільства.

Забезпечення дієвості системи державного управління вимагає її адаптації до нових вимог трансформації суспільства. В цих умовах важливими є розробка та здійснення системних заходів державної соціально-економічної політики, спрямованих на забезпечення інституціональних умов ефективної діяльності інвесторів у розвиток людини, сталого економічного розвитку та побудови нової, соціально орієнтованої, інноваційної економічної моделі в Україні.

З боку держави має бути забезпечена скоординованість та єдність пріоритетних цілей демографічної, соціально-економічної та інноваційної політики на державному та регіональному рівнях, кадрової політики на корпоративному рівні та політики особистісного розвитку окремих носіїв людського капіталу. В умовах інноваційної орієнтації господарської діяльності оптимальне використання людського капіталу є ключовим джерелом соціально-економічного та інноваційного розвитку країни (рис. 5.3).

Відповідно з боку держави має бути забезпечена скоординованість та єдність пріоритетних цілей демографічної, соціально-економічної та інноваційної політики на державному та регіональному рівнях, кадрової політики на корпоративному рівні та політики особистісного розвитку окремих носіїв людського капіталу. Враховуючи вищевикладене, можна стверджувати, що в умовах інноваційної орієнтації господарської діяльності оптимальне використання людського капіталу є ключовим джерелом

соціально-економічного зростання.

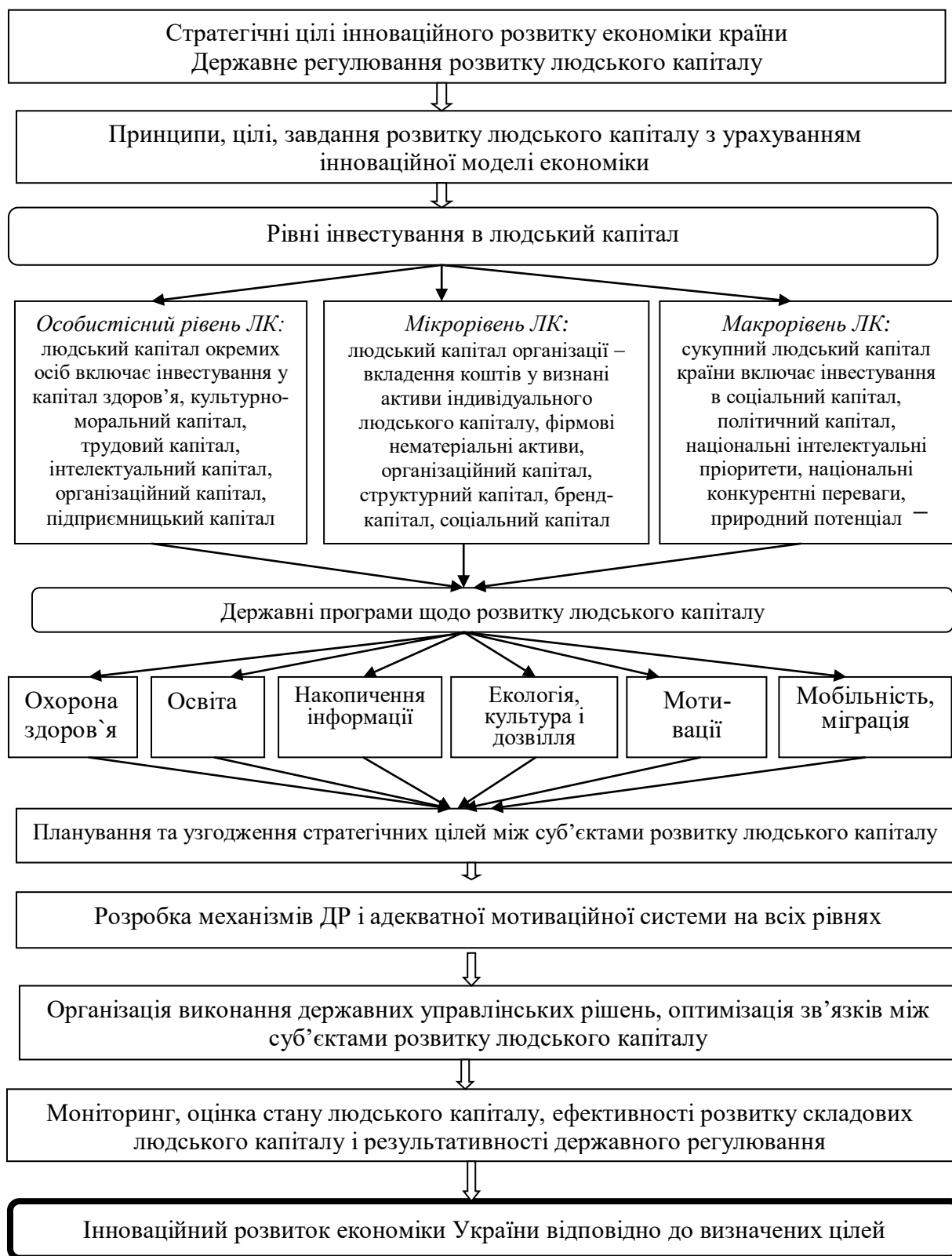


Рис. 5.3. Етапи державного регулювання розвитку людського капіталу в контексті інноваційного розвитку економіки України

Розроблено автором на основі [70; 208; 271].

Тому, по-перше, необхідна послідовна державна політика у сфері розвитку людського капіталу. По-друге, необхідні збалансовані інвестиції у людський капітал і на особистісному рівні, і на рівні окремих підприємства, галузі, регіону, і в цілому на рівні держави. І, по-третє, необхідне збільшення частки людського капіталу в структурі елементів суспільного багатства.

В основі державного регулювання розвитку людського капіталу повинні знаходитися першочергові заходи щодо реформування системи охорони здоров'я (страхування, надання медичної допомоги), створення інноваційного середовища у системі освіти, оптимізації структури професійно-освітньої підготовки трудових ресурсів відповідно до потреб інноваційної економіки; створення нових програм формування безперервної системи освіти та регулярного підвищення кваліфікації людського капіталу, соціальна підтримка, створення безпечного середовища існування.

Отже, стратегія державного регулювання розвитку людського капіталу в сучасних умовах має бути спрямовано на досягнення певного результату, тобто воно повинно мати цільову спрямованість, особливо враховуючи євроінтеграційні прагнення України.

Тому ми поділяємо думку С.А. Скиби [329, с.158], який пропонує вітчизняну стратегію розвитку людських ресурсів формувати у контексті європейської стратегії розвитку – «Європа 2020: Стратегія розумного і інклюзивного зростання», яка базується на аналізі якості життя населення ЄС.

Згідно зі Стратегією визначено три напрями зростання:

- розумне зростання (розвиток економіки, що базується на знаннях);
- стійке зростання (функціонування економіки, що передбачає раціональне використання ресурсів зеленої економіки);
- інклюзивне зростання (соціальна інклюзія, підвищення рівня зайнятості населення, досягнення соціального узгодження).

Для України вищеназвані цілі можна визначити як орієнтири та конкретні завдання на довгострокову перспективу розвитку людських

ресурсів і суспільства.

Інклюзивне зростання, насамперед, показує рівень розвитку суспільства, а саме: можливість задоволення власних потреб, право на працю і відпочинок, освіту, медицину, доступ до культурних цінностей та інших прав. Актуальність інклюзивного розвитку пов'язана з тим, що у всіх країнах постійно зростає розшарування населення. Інклюзивне середовище передбачає, що кожна особистість відчуває важливість свого життя і залучена у різні види діяльності. Держава зобов'язана дати можливість кожній людині реалізувати свій потенціал, бути активним повноцінним членом суспільства та отримувати таку частину результатів праці в результаті розподілу, яка дозволить забезпечити відтворення [17, с. 22]».

Таким чином, в основу стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу має бути покладено такі основні теоретико-методологічні концепції: економіки знань, за якою знання і накопичений капітал в сучасних умовах є основним фактором суспільного розвитку; інноваційного розвитку, в якому основним фактором розвитку та конкурентоспроможності регіону і країни є безперервний потік інновацій, як результат діяльності людей з високими якісними характеристиками; соціального партнерства, який визначатиме норми взаємодії та довіри у відносинах між державою, бізнесом, громадськістю, роботодавцями та працівниками на основі спільних інтересів.

5.2. Удосконалення державного регулювання стійкого розвитку територій як необхідна передумова розвитку людського капіталу на регіональному рівні

У відповідь на політичні та економічні виклики, пов'язані, у тому числі, із COVID-19, внутрішньою трансформацією політичної та економічної сфер, формуванням інститутів політичної демократії і нових соціальних структур потребується удосконалення методів та моделей регіонального управління.

Стратегічні інтереси України полягають в необхідності удосконалення державного регулювання стійкого розвитку територій, як необхідної передумови розвитку людського капіталу на регіональному рівні.

Суть парадигми стійкого розвитку територій України – синтез соціально-економічної та екологічної сфер життєдіяльності. Тому, дослідження теоретичних та практичних положень сьогоденного регіонального управління для забезпечення стійкого розвитку територій постає актуальною задачею з урахуванням трансформаційних процесів державотворення в Україні.

Для України пошук нової регіональної парадигми управління територіями, здатної адекватно і своєчасно інтерпретувати нові реалії, органічно пов'язаний із взаємодією і узгодженістю інтересів стейкхолдерів. Наявність різноспрямованих інтересів суб'єктів території, що іноді суперечать один одному, потребує їх узгодження як по вертикалі (центр – регіон через нормативно-правові акти, стратегічне планування, цільові програми тощо), так і по горизонталі (органи влади, бізнес, населення через стратегічне планування, кластери, державно-приватне партнерство), і залучення в економічний оборот ресурсів усіх суб'єктів для стійкого збалансованого розвитку соціально-економічних систем регіонального рівня. Таке узгодження може забезпечити застосування стейкхолдерського підходу до регіонального управління. Доволі часто в рамках неоінституційної теорії науковці критикують принципи стейкхолдер-підходу за недостатню обґрунтованість зв'язку між соціальною відповідальністю та ефективністю, а також за часткову дезорієнтацію регіонального управління через значну кількість цілей стейкхолдерів, інтереси яких необхідно враховувати.

Однак, на нашу думку, стейкхолдерський підхід доцільно застосовувати саме у питаннях державного регулювання стійкого розвитку територій, як необхідної передумова розвитку людського капіталу на регіональному рівні.

Багатоаспектний розвиток територій України є важливим чинником

при розбудові інноваційної економіки як на регіональному, так і національному рівнях. Регіональне управління розвитком територій містить соціально-економічний, екологічний, інституційний напрями, що обумовлюють не тільки їх індивідуальність, але й загальний стан і тенденції. Результати розвитку територій характеризуються низкою показників, які відбивають результати діяльності територіальних громад, органів місцевого самоврядування та суб'єктів підприємництва у соціальному, економічному, екологічному напрямках розвитку.

З позицій економічного розвитку обсяги реалізації підприємств України (рис. 5.4) свідчать, що темп його росту найбільший у 2017 р. (123,57 %), а протягом 2018-2019 рр. спостерігається поступове зменшення темпу зростання: 2018 р – 119,44 %, 2019 р. 99,08 %.

Проведений аналіз обсягу реалізації підприємств України за регіонами у 2019 р. (табл. 1.1) дозволив виділити тих з них, які мають найбільшу питому вагу, а саме: Дніпропетровська (11,57 %), Харківська (4,14 %), м. Київ (40,42 %), Донецька (4,68 %), Київська (5,35 %), Львівська (4,07 %) (рис. 5.5).

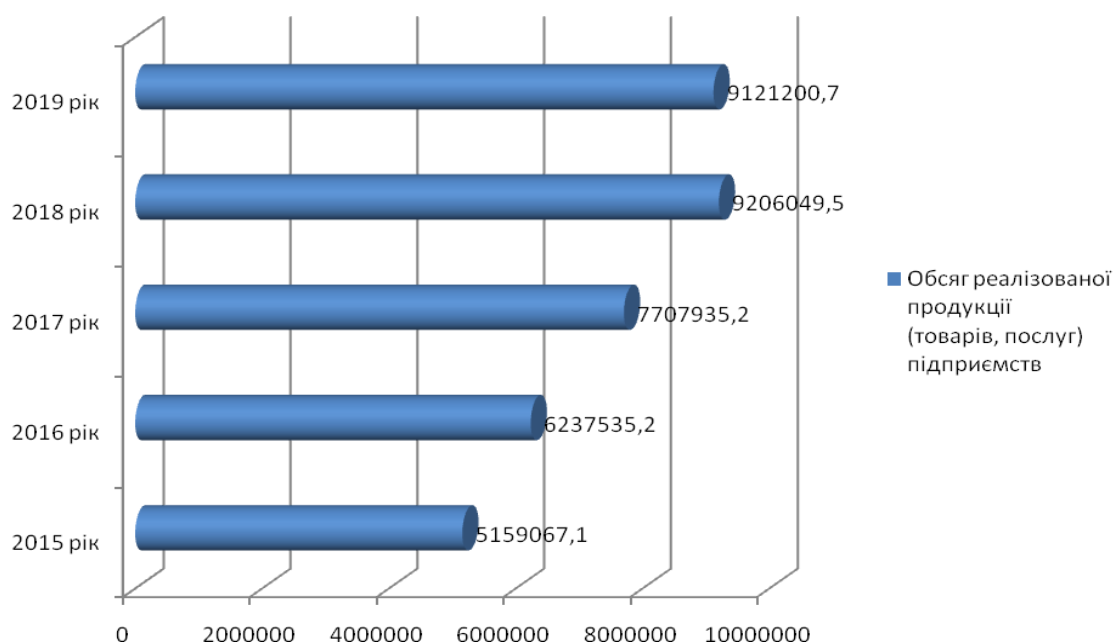


Рис. 5.4. Загальні обсяги реалізації підприємств України, млн. грн.*

* Розраховано автором за даними [85].

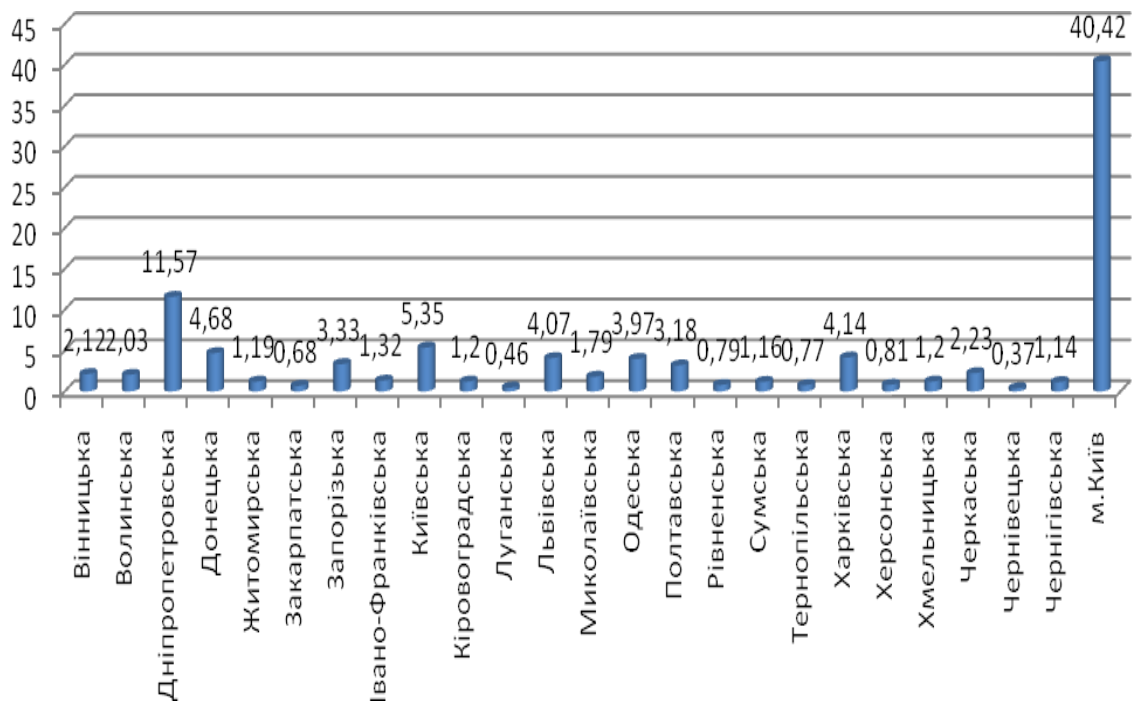


Рис. 5.5. Питома вага обсягу реалізації за регіонами України у 2019 р., %*

* Розраховано автором за даними [85]

Інтерес для даного дослідження становить аналіз обсягу реалізації підприємств за їх розмірами (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Обсяг реалізації підприємств України у 2019 р. [85]

Регіон	Розмір підприємств					
	великі підприємства		середні підприємства		малі підприємства	
	млн.грн	у % до загального обсягу реалізації відповідного регіону	млн.грн	у % до загального обсягу реалізації відповідного регіону	млн.грн	у % до загального обсягу реалізації відповідного регіону
Вінницька	50872,2	26,3	91757,1	47,5	50753,7	26,2
Волинська	39124,7	21,1	116675,7	63,0	29498,6	15,9
Дніпропетровська	631962,0	59,8	263584,5	25,0	160221,8	15,2
Донецька	296184,3	69,3	96927,3	22,7	34183,1	8,0
Житомирська	25689,8	23,6	54176,6	49,8	28866,7	26,6
Закарпатська	10609,8	17,0	33133,9	53,2	18523,5	29,8
Запорізька	165106,7	54,3	76821,1	25,3	61997,6	20,4

продовження табл. 5.1.						
Івано-Франківська	44122,9	36,7	50939,2	42,4	25166,5	20,9
Київська	192424,7	39,5	189233,2	38,8	105907,5	21,7
Кіровоградська	12477,5	11,4	58869,8	53,9	37852,0	34,7
Луганська	9751,1	23,5	18871,3	45,4	12937,4	31,1
Львівська	108111,0	29,1	163947,1	44,1	99584,5	26,8
Миколаївська	59288,8	36,3	58898,6	36,0	45264,0	27,7
Одеська	100886,2	27,8	151779,9	41,9	109713,4	30,3
Полтавська	121635,2	41,9	118054,1	40,7	50390,7	17,4
Рівненська	9321,2	12,9	41254,0	57,0	21822,1	30,1
Сумська	18330,3	17,3	63538,5	60,0	24038,5	22,7
Тернопільська	5368,7	7,6	43493,8	61,7	21590,0	30,7
Харківська	75251,1	19,9	191603,9	50,7	111104,0	29,4
Херсонська	6934,1	9,3	37343,2	50,4	29883,8	40,3
Хмельницька	21000,0	19,2	60452,5	55,1	28147,4	25,7
Черкаська	59209,5	29,1	101912,3	50,1	42202,8	20,8
Чернівецька	–	–	21363,9	62,7	12713,8	37,3
Чернігівська	16731,6	16,1	59951,7	57,8	27091,9	26,1
м.Київ	1423466,6	38,6	1676222,4	45,5	587079,8	15,9

Як свідчать результати, середні за розміром підприємства мають значну питому вагу в загальному обсязі реалізації (середнє значення по Україні становить 42, 19%), великі – 38,27 %, малі – 19,54 %.

Отже, діяльність середніх підприємств чинить суттєвий вплив на стан розвитку територій України.

Чистий прибуток підприємств є одним з показників, який відбиває результативність економіки регіонів. Регіональний розріз показників чистого прибутку (збитку) підприємств України наведено у таблиці 5.2.

Якщо проводити аналіз за розмірами підприємств за регіонами, то середні підприємства та великі підприємства мають також найбільшу питому вагу серед тих, що одержали прибуток.

Якісне регіональне управління економічним напрямом забезпечення стійкого розвитку територій передбачає стимулювання створення нових робочих місць, впровадження ресурсозберігаючих та високотехнологічних, екобезпечних технологій; використання альтернативних джерел енергії та ін. Тобто, цей напрям забезпечує реалізацію як і соціального, так і екологічного напрямку стійкого розвитку регіонів.

З позиції соціального напрямку, розвиток регіонів проявляється у забезпеченні якісного життя населення, підвищенні рівня його освіченості,

Таблиця 5.2

Чистий прибуток (збиток) підприємств за регіонами у 2019 р., млн. грн. [85]

Регіони	Фінансовий результат (сальдо)	Підприємства, які одержали прибуток		Підприємства, які одержали збиток	
		у % до загальної кількості	фінансовий результат	у % до загальної кількості	фінансовий результат
Вінницька	3277,3	72,4	4017,1	27,6	739,8
Волинська	48,5	77,3	1980,4	22,7	1931,9
Дніпропетровська	39954,5	74,6	58138,5	25,4	18184,0
Донецька	-326,9	60,3	14769,2	39,7	15096,1
Житомирська	1662,3	70,1	2409,6	29,9	747,3
Закарпатська	1044,8	76,5	1431,3	23,5	386,5
Запорізька	5040,9	75,9	10045,2	24,1	5004,3
Ів.-Франківська	3260,4	69,1	4033,6	30,9	773,2
Київська	17215,0	78,1	19449,1	21,9	2234,1
Кіровоградська	464,7	64,5	1008,4	35,5	543,7
Луганська	6457,3	54,1	7445,3	45,9	988,0
Львівська	2603,4	79,6	8194,3	20,4	5590,9
Миколаївська	4469,9	76,9	4969,5	23,1	499,6
Одеська	8727,4	77,5	10658,9	22,5	1931,5
Полтавська	6893,9	72,7	11700,9	27,3	4807,0
Рівненська	4710,5	78,8	4870,8	21,2	160,3
Сумська	2581,4	77,4	2997,4	22,6	416,0
Тернопільська	572,7	81,2	1153,1	18,8	580,4
Харківська	2336,4	78,6	6361,9	21,4	4025,5
Херсонська	1994,9	74,5	2324,4	25,5	329,5
Хмельницька	2013,9	58,8	2825,8	41,2	811,9
Черкаська	4407,0	78,7	5004,7	21,3	597,7
Чернівецька	-200,4	64,5	325,8	35,5	526,2
Чернігівська	1616,5	57,6	2301,3	42,4	684,8
м.Київ	133803,5	81,9	160981,2	18,1	27177,7

зниженні захворюваності та, як наслідок, подовженні тривалості життя, модернізації інфраструктури, соціального захисту населення тощо. Це забезпечується збільшенням зайнятих працівників, підвищенням рівня витрат на оплату праці, збільшенням продуктивності праці та ін.

Витрати на оплату праці на підприємствах за регіонами у 2019 р. найбільші у Дніпропетровській (78750,2 млн грн), м. Києві (253650,1 млн грн), Донецькій (38942,4 млн грн), Київській (40419,0 млн грн), Харківській (36024,2 млн грн) областях. З позицій розподілу за розмірами, найвища питома вага витрат на оплату праці на підприємствах Дніпропетровської (54,7%), Донецької (52,3%), Київської (35,9%) областях та м. Києві (51,5%)

[85].

Кількість зайнятих працівників на підприємствах за їх розмірами за регіонами у 2019 р. найбільша у Дніпропетровській (39,6%), Донецькій (33,4%), Київській (21,6 %) областях та м. Києві (43,9 %) [85] (табл. 5.3).

Таблиця 5.3

Кількість зайнятих працівників на підприємствах України (у % до
обсягів зайнятих працівників відповідного регіон) *

Регіон	2017 р.			2018 р.			2019 р.		
	великі	середні	малі	великі	середні	малі	великі	середні	малі
Вінницька	13,3	50,9	35,8	15,3	52,0	32,7	14,5	54,8	30,7
Волинська	15,2	56,0	28,8	20,2	53,2	26,6	16,2	57,3	26,5
Дніпропетровська	38,4	39,3	22,3	40,3	38,1	21,6	39,6	38,8	21,6
Донецька	39,1	44,0	16,9	34,9	48,3	16,8	33,4	49,6	17,0
Житомирська	6,6	61,5	31,9	6,7	62,8	30,5	7,1	64,3	28,6
Закарпатська	2,3	3,2	33,7	4,8	62,1	33,1	8,3	60,5	31,2
Запорізька	33,3	40,4	26,3	33,7	39,9	26,4	31,3	42,2	26,5
Ів.-Франківська	8,6	53,0	38,4	9,3	54,4	36,3	8,9	56,5	34,6
Київська	21,9	46,6	31,5	20,3	49,0	30,7	21,6	47,7	30,7
Кіровоградська	4,7	54,6	40,7	... ²	... ²	39,4	7,6	56,5	35,9
Луганська	18,6	63,9	17,5	14,6	60,0	25,4	15,5	57,6	26,9
Львівська	14,7	52,1	33,2	13,9	56,2	29,9	14,2	55,5	30,3
Миколаївська	21,4	40,6	38,0	20,5	41,7	37,8	17,0	48,0	35,0
Одеська	9,5	48,4	42,1	9,8	50,8	39,4	11,2	48,9	39,9
Полтавська	24,7	51,9	23,4	24,7	52,4	22,9	13,7	61,0	25,3
Рівненська	7,8	56,3	35,9	8,7	60,1	31,2	5,6	64,5	29,9
Сумська	13,9	57,8	28,3	10,0	62,2	27,8	11,0	62,5	26,5
Тернопільська	2,3	3,2	38,2	11,3	54,5	34,2	9,9	59,1	31,0
Харківська	9,6	57,5	32,9	9,5	58,7	31,8	10,6	59,2	30,2
Херсонська	2,3	3,2	44,0	4,7	52,9	42,4	4,2	54,8	41,0
Хмельницька	9,1	55,2	35,7	8,1	57,2	34,7	9,0	58,9	32,1
Черкаська	12,8	54,0	33,2	12,4	55,7	31,9	12,6	56,2	31,2
Чернівецька	2,3	3,2	43,6	2,3	3,2	39,2	0,4	63,6	36,4
Чернігівська	8,3	57,2	34,5	8,5	61,4	30,1	4,7	67,0	28,3
м. Київ	45,3	31,2	23,5	44,4	32,8	22,8	43,9	30,8	25,3

* Розраховано автором за даними [85]

З позиції екологічного напрямку, розвиток регіонів проявляється у збільшенні заходів та їх позитивних результатів щодо збереження та відновлення навколишнього середовища, застосуванні «зелених технологій» у виробництві, виявленні антропогенного впливу на довкілля (обсяги викидів і небезпечних відходів від ведення господарської діяльності, площа забруднених земель та водних ресурсів, концентрація викидів в атмосферу

тощо).

Розроблені та реалізовані регіональні програми розвитку територій України є показниками інституційного розвитку регіонів. За такими показниками визначають результативність наявних програми та стратегії розвитку територій і необхідність розробки нових. Дійсно, наявні проблеми потребують реалізацію стратегії стійкого розвитку територій, що забезпечить формування соціально-орієнтованої економіки з урахуванням раціонального використання природних ресурсів, забезпечення пропорцій економіко-екологічного й соціального розвитку, зосередженого на інтересах територіальної громади.

Нині цілком обґрунтовано можна стверджувати, що концепція сталого розвитку є квінтесенцією світової наукової думки. У фокусі концепції стійкого розвитку є зростання суспільного добробуту, якості життя людей, тому досягнення стійкого розвитку територій спирається не стільки на державу, але й на недержавні структури – неурядові організації, підприємства і населення. Це досягається через врахування та узгодження інтересів цих груп стейкхолдерів і забезпечення відповідних результатів діяльності для кожного учасника процесів розвитку території.

Стратегія стійкого розвитку територій країни є складовою економічної політики держави, яка потребує використання інноваційних підходів для забезпечення можливості ефективного розвитку економічних відносин на регіональному та державному рівнях. Розвиток територій на інноваційних засадах є запорукою інтеграції України у світовий простір. Для більш комплексного розгляду реалізації стейкхолдерського підходу до стійкого розвитку територій необхідно уточнити поняття «стійкий розвиток територій». Аналіз економічної літератури показав, що категорія «стійкий розвиток», яка широко застосовується в рамках стейкхолдерського підходу, має різні формулювання щодо економічної сутності та особливостей даної проблеми. Значна кількість наукових досліджень щодо даної проблематики спирається на доповідь комісії під керівництвом Гро Харлем Брундтланд

(Gro Harlem Brundtland) [511].

Термін «sustainable development» («стійкий розвиток», «сталий розвиток») привернув увагу наукової спільноти і означає «єдність навколишнього середовища і розвитку» і містить певні ключові концепції:

- поняття «потреби» (основні потреби бідного людства світу, чому слід приділяти основну увагу);
- ідея обмежень (розкривається технологіями державного управління і соціальною організацією та здатністю навколишнього середовища задовольняти потреби теперішнього та наступних поколінь) [511].

У фаховій літературі пропонуються вченими різні підходи до сутності поняття «стійкий розвиток територій». В деяких з них виокремлюються фундаментальні принципи ноосферного розвитку, коеволюції суспільства і природи, балансу хаосу і порядку (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

Наукові підходи до трактування поняття «стійкий розвиток»*

Автор або джерело	Сутність поняття
З.В. Герасимчук, І.М. Вахович	Пропонується теоретична і емпірична модель функціонування регіону, що створює дієву соціальну систему гнучкого реагування на небезпеки, загрози тощо шляхом їх локалізації
А. В. Ковалевська, О. Г. Балог	Передбачається, що розвиток виявляє антропогенний вплив на навколишнє середовище, що відповідає його асиміляційному потенціалу, регулятивним можливостям біосфери (забезпечує збереження всіх важливих параметрів довкілля на нашій планеті, гарантує існування людини як біологічного виду)
Гришкін В.О.	Розглядається поступальний рух країни (регіону) за траєкторією обраною стратегії для забезпечення досягнення прогресивної суспільної системи цілей
Звіт комісії з навколишнього середовища та розвитку	Передбачає довготривалий розвиток, який забезпечуватиме стабільне економічне зростання, що попереджає деградаційні зміни природного середовища. Сстійкий розвиток дозволяє задовольняти потреби як сучасного періоду, так і наступних поколінь
Результати Всесвітнього саміту. Генеральна Асамблея ООН	Розвиток, який як породжує економічне зростання, так і справедливо розподіляє його результати, базується на відновленні довкілля в більшій мірі, ніж його руйнуванні, збільшуючи можливості людей. Такий розвиток віддає пріоритет бідним, спрямований на розширення їх можливостей, а також забезпечення їх участі в прийнятті рішень, які змінюють їх життя. Центром такого розвитку є людина, збереження природи, забезпечення зайнятості

продовження табл. 5.4	
Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.	Пропонується концепція, коли природні ресурси мають використовуватися людством планети за умови збереження навколишнього середовища, врахування потреб у ресурсах для наступних поколінь
Л.О. Коваленко та ін.	Розглядається соціально-економічний стабільно збалансований розвиток суспільства в господарській ємності біосфери, що забезпечує позитивну динаміку добробуту сучасного покоління і спроможність наступних поколінь задовольняти власні потреби
Закон України «Про основи містобудування»	Передбачає розвиток збалансований економічно, соціально і екологічно у розрізі населених пунктів, базується на створенні економічного потенціалу, забезпеченні повноцінного життєвого середовища для поколінь, раціонального використання ресурсів, удосконалення інфраструктури
Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року	Декларується забезпечення невиснажливої, ощадної та ефективної реалізації ресурсів для задоволення потреб сучасного покоління та інтересів майбутніх поколінь

*Джерело: складено автором на основі [99; 104; 241; 299; 511; 264; 265; 341; 353]

В Україні забезпечення відкритості, безпеки, життєстійкості й екологічної стійкості міст і населених пунктів є однією із цілей сталого розвитку на 2016–2030 рр. [429].

Сталий розвиток регіонів (територій) є основою сталого розвитку держави загалом.

На наш погляд, «стійкий розвиток територій» – це стан, коли забезпечується економічна (фінансово-інвестиційний, інноваційний розвиток економіки регіону), соціальна (демографічний стан, якість життя, розвиток людського капіталу) та екологічна (збереження біосфери на засадах «зеленої економіки») сфери життєдіяльності суспільства в межах окремої території.

На регіональному рівні управління основою для розробки стратегії стійкого соціально-економічного розвитку є модель розвитку регіону (рис. 5.6).

Важливим призначенням запропонованої концептуальної моделі є набуття конструктивного характеру власно ідеї стійкого розвитку території. Сталий розвиток регіону є складовою сталого розвитку держави і забезпечується на основі формування, обґрунтування та реалізації економічних, екологічних та соціальних цілей та завдань.

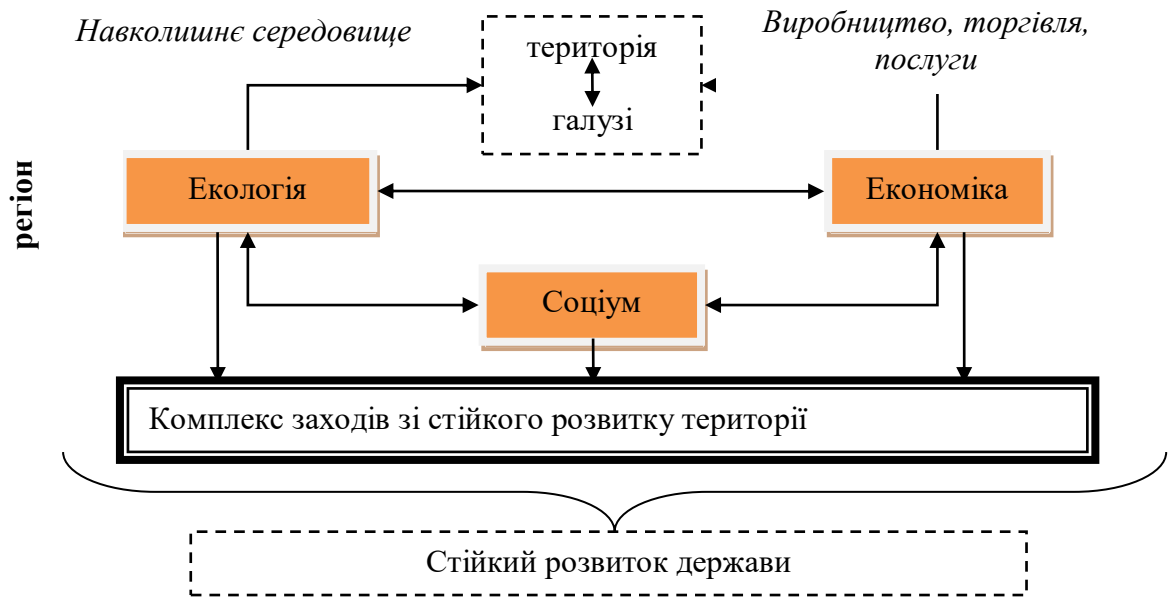


Рис. 5.6. Концептуальна модель стійкого розвитку території*

*Джерело: розроблено автором

Для забезпечення якісного регіонального управління на основі балансу інтересів території та стейкхолдерів актуальною є стейкхолдерська модель управління розвитком територій, що забезпечує врахування інтересів ключових стейкхолдерів регіону як агентів впливу.

Проблеми економічного, соціального й екологічного характеру потребують комплексної розробки та реалізації стратегії розвитку територій, результативність якої спирається на узгодженість багатьох складових. Таке узгодження може забезпечити стейкхолдерський підхід, який у стратегічному менеджменті розглядає формування стратегічних рішень як результат переговорного процесу. На відміну від програмно-цільового або індикативного методів, за допомогою яких досліджуються процеси планування і управління, стейкхолдер-метод спрямований на вирішення проблеми залучення суб'єктів території в ці процеси і узгодження їх інтересів. Такий підхід сприяє створенню балансу інтересів і побудові економічно взаємовигідних відносин між учасниками стратегічного планування та управління для забезпечення ефективного функціонування та

розвитку території, а також для досягнення стратегічних цілей через активізацію процесу управління територіями зі зворотним зв'язком.

На розвиток територіальної соціально-економічної підсистеми (території) впливають різні суб'єкти, що є не тільки носіями відокремлених інтересів, але й власниками певних ресурсів: органи державної влади; органи місцевого самоврядування; населення; суб'єкти господарювання; громадські організації тощо. Згідно з концепцією управління стейкхолдерами побудова взаємин з ними має бути єдиним цілісним процесом [183].

Класифікація стейкхолдерів – це важлива наукова проблема, яка розглядається в багатьох наукових працях вітчизняних та зарубіжних вчених [241; 256; 424; 447].

Погоджуємося із думкою М. Хвесик, Л. Горбач, які виокремлюють дві основні групи стейкхолдерів – внутрішні і зовнішні. Однак, в контексті кожної групи нами пропонуються виокремлювати зацікавлені сторони, які мають ключову або другорядну роль. У зв'язку з цим формуються взаємовідносини між стейкхолдерами-бенефіціарами та стейкхолдерами-цільовою аудиторією. Стейкхолдери-бенефіціари – це групи зацікавлених сторін (люди, організації, підприємства), які отримують ефект від реалізації проектів, програм, спрямованих на досягнення стійкого розвитку території. Стейкхолдери-цільова аудиторія – це групи зацікавлених сторін (люди, організації, підприємства), на які орієнтовані проекти, програми для досягнення стійкого розвитку території. Інтереси та ресурси внутрішніх стейкхолдерів головним чином пов'язані з функціонуванням і розвитком конкретного регіону, на території якого вони проживають і користуються всіма його благами. Партнерські відносини з даними стейкхолдерами дозволяють виробити і реалізовувати ефективні управлінські рішення щодо стійкого соціально-економічного розвитку конкретної території. Інтереси та ресурси зовнішніх стейкхолдерів пов'язані з отриманням ефектів, які направляються до зовнішніх по відношенню до регіону систем (інший регіон, країна в цілому, іноземна держава). В умовах обмеженості ресурсів територій

і в результаті перетину інтересів стейкхолдерів формуються умови для встановлення партнерства або конфлікту.

Головні умови партнерства нами вбачаються у такому:

1) нерівномірність розміщення різних видів ресурсів (якщо фінансовими ресурсами володіють практично всі стейкхолдери, то трудовими – лише частина);

2) диференціація пріоритетів стейкхолдерів: в економічній сфері першочергові позиції займає залучення інвестицій, в соціальній – надання високої якості державних регіональних послуг, в інших сферах – безпека проживання.

Узгодження інтересів основних стейкхолдерів З. Герасимчук та Ю. Дашук пропонують на основі процедури «Парето-оптимальності», оскільки очікування стейкхолдерів можна уявити як задачу багатокритеріальної оптимізації [256].

Для забезпечення балансу інтересів території та стейкхолдерів актуальною є стейкхолдерська модель управління розвитком територій, що забезпечує врахування інтересів ключових стейкхолдерів регіону як агентів впливу, які спрямовують власні ресурси на комплексне рішення задач управління розвитком території (рис. 5.7).

Елементами моделі є внутрішні і зовнішні стейкхолдери, зв'язки між ними та стратегія стійкого розвитку території. Інструментами стійкого розвитку територій є стратегічні, програмні документи.

Розроблена модель базується на принципах стійкого розвитку. Серед яких:

– принцип цілеспрямованості: стратегія стійкого розвитку території формується з урахуванням загальнодержавних пріоритетів розвитку;

– принцип комплексності: стратегія розвитку регіону передбачає вплив факторів зовнішнього середовища і стартового (внутрішнього) стану і можливостей території;

– принцип науковості: стратегія розвитку території базується на

науковій аргументації цілей і способів її досягнення, відображає прогресивні тенденції суспільного розвитку та його закономірності з урахуванням історичних, геополітичних умов і традицій регіону;

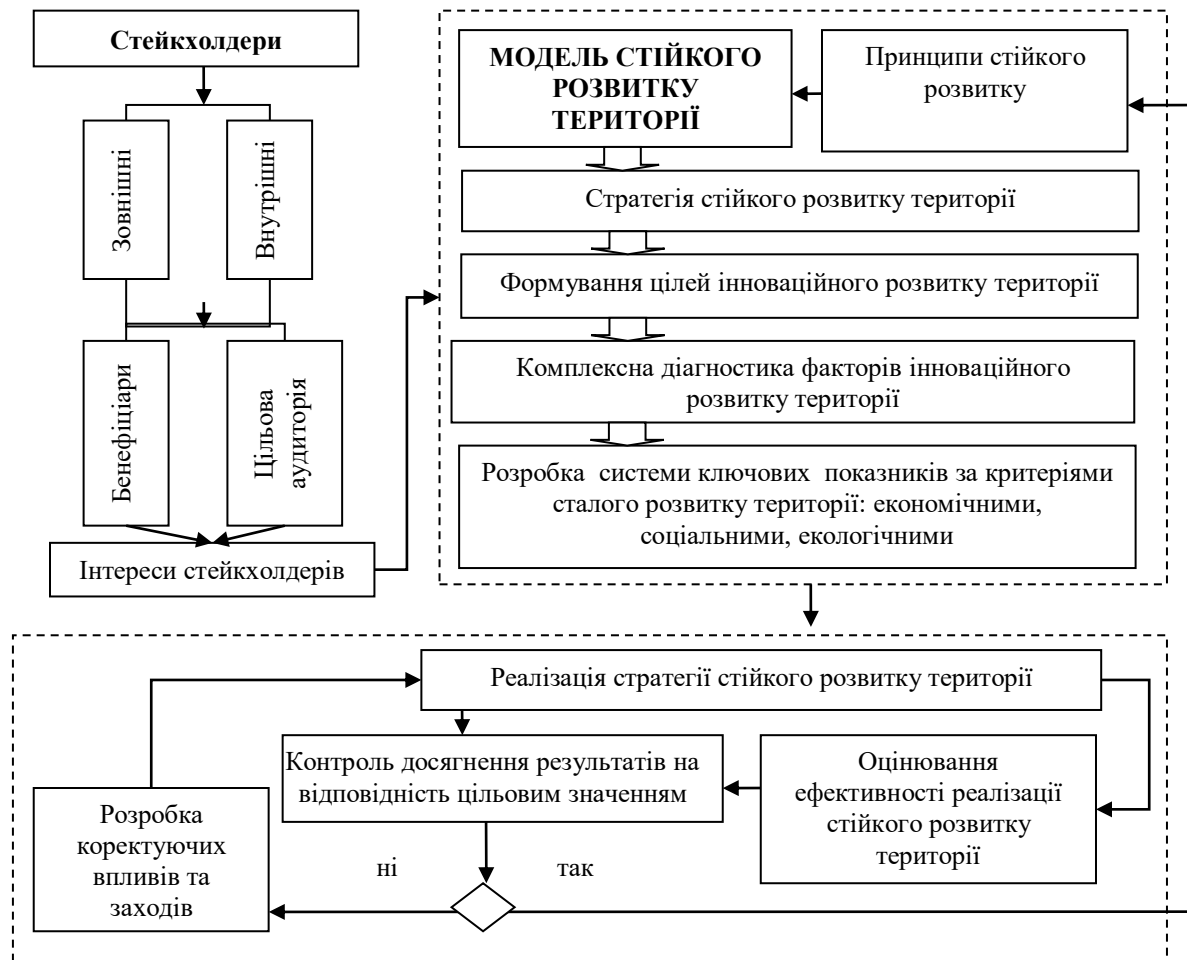


Рис. 5.7. Модель формування та реалізації стратегії стійкого розвитку територій з урахуванням інтересів стейкхолдерів*

*Джерело: розроблено автором

– принцип ієрархічності: покладений в основу вибудовування відносин, що виникають в процесі управління між суб'єктами управління на різних рівнях управління, а також між суб'єктами і об'єктами управління (законодавчі, адміністративні, економічні заходи, що здійснюються на всіх рівнях управління);

– принцип розподілу прав, обов'язків і відповідальності: призначений

забезпечити ефективність роботи всіх рівнів управління та уникнути надмірної бюрократизації;

- принцип системності: територія є системою, яка складається із елементів (підсистем);

- принцип варіантності: вибір стратегії розвитку передбачає наявність альтернативних шляхів досягнення поставлених цілей і можливість вибору оптимального варіанту з урахуванням обмежень на ресурси і можливості їх взаємозаміни;

- принцип поєднання галузевого і територіального підходів до формування стратегії розвитку території: заснований на поєднанні та узгодженні інтересів галузей і території;

- принцип зворотного зв'язку: контроль та коригування реалізації стратегії;

- принцип етапності полягає в поступовості реалізації стратегії стійкого розвитку, виходячи з наявних можливостей, пріоритету цілей тощо.

В основу взаємодії із зацікавленими сторонами (стейкхолдерами) покладені такі принципи:

- суттєвість – виявлення стратегічних цілей зацікавлених сторін;

- повнота – розуміння поглядів, потреб зацікавлених сторін та очікувань від результатів розвитку території щодо важливих для них питань.

В сучасних умовах найбільш вразливими є екологічна, природоресурсна, а в багатьох регіонах і соціальна складова територіального розвитку, які в свою чергу надають дестабілізуючий вплив на рівень розвитку економіки. Державне управління на регіональному рівні охоплює різні сфери економічних відносин: відносини власності; фінансово-кредитну, податково-бюджетну системи; організаційно-управлінські, виробничо-економічні, аграрні відносини; природокористування; соціальні та етнічні процеси; законодавство. Проблеми на регіональному рівні пов'язані з ресурсними, тому одним з критеріїв в моделі управління територіями є оцінка ресурсного потенціалу території та можливості його використання.

Економічні ресурси дуже різноманітні і різномірні за своєю суттю.

Динаміку промислового виробництва на сучасний період визначає група найбільш розвинених регіонів України, темпи зростання виробництва яких знаходяться на доволі високому рівні. Серед таких регіонів є Київська область та м. Київ, Харківська, Дніпропетровська області та ін., що визначається динамікою розвитку галузей спеціалізації регіону – машинобудівної, легкої промисловості.

Важливими в напрацюванні орієнтирів стійкого розвитку території є відповідні документи.

Так, в Стратегії розвитку Харківської області на 2021–2027 р. особливо наголошується на необхідності реалізації принципу соціального партнерства, що означає взаємодію і узгодженість інтересів усіх груп стейкхолдерів [357], і реалізується в два етапи: I – аналіз зацікавлених сторін, який містить використання аналітичних процедур і регулярний моніторинг основних груп та інтересів стейкхолдерів; II – аналіз інтересів стейкхолдерів і можливостей їх задоволення. Даний етап націлений на: формалізацію вимог зацікавлених сторін, їх систематизацію та узагальнення; створіння бази інформації про успішні практики роботи з стейкхолдерами.

Аналіз інтересів стейкхолдерів і можливостей їх задоволення для забезпечення стійкого розвитку м. Харкова базувалася на дослідженні експертної думки основних стейкхолдерів для подальшої спільної роботи при розбудові та реалізації регіональних та державних програм.

Для оцінки можливостей і загроз розвитку м. Харкова в довгостроковій перспективі та ймовірності їх використання було проведено опитування стейкхолдерів. Аналіз інтересів стейкхолдерів і можливостей їх задоволення проведений способами соціологічних досліджень у формі опитування, інтерв'юінга, контент-аналізу програмних документів.

Для опитування були обрані наступні групи респондентів: представники великого і середнього бізнесу; представники наукової спільноти. Представники виконавчих органів державної влади м. Харків не

змогли прийняти участь у даному опитуванні внаслідок карантинних заходів щодо COVID-19. Опитування носило формалізований характер, респонденту було запропоновано дати відповіді на питання, що стосуються оцінки можливостей і загроз розвитку м. Харкову. Стосовно до можливостей оцінювалася сила їх можливого впливу (S) на розвиток м. Харкова. Шкала оцінювання у балах: сильний вплив – 5, помірний – 4, незначний – 3, немає впливу – 2. Стосовно до ймовірності використання можливостей (P) шкала оцінювання у балах: висока – 5, середня – 4, низька – 3.

Стосовно до загроз оцінювалися можливі наслідки (З) їх реалізації для розвитку м. Харкова. Шкала оцінювання у балах: значні – 5, помірні – 4, незначні – 3 та ймовірність їх реалізації (Р.) Шкала оцінювання у балах: висока – 5, середня – 4, низька – 3. Отримані середні значення експертних оцінок за цими групами респондентів представлені в табл. 5.5.

Таблиця 5.5

Середні значення експертних оцінок можливостей та загроз стійкому розвитку м. Харкова*

Можливості / загрози	респонденти			
	наукове співтовариство		суб'єкти господарювання	
	S	P	S	P
Можливості				
Розвинута інфраструктура інформаційно-консультаційної підтримки	4,51	4,82	4,6	4,53
Підвищення підприємницької активності молоді	3,22	3,15	4,11	4,21
Позиціонування міста як культурного та туристичного осередку	4,64	4,65	4,23	4,68
Спрощення процедур реєстрації бізнесу	3,84	4,29	3,5	3,62
Державне партнерство	3,95	4,1	3,2	3,31
Розвинута транспортна інфраструктура	3,85	4,32	3,62	3,95
Розширення сфери інноваційного підприємництва	3,2	3,6	3,1	3,81
Покращення інвестиційного клімату	3,12	3,58	3,03	3,01
Підвищення контролю за природними монополіями	3,03	3,85	3,22	3,01
Розширення сфери соціально-орієнтованого підприємництва	3,85	3,95	3,16	3,28
Підвищення якості життя населення	3,5	3,25	3,14	3,42
Підвищення зайнятості населення	4,1	3,2	3,3	3,2
Покращення стану довкілля	4,32	3,25	3,41	3,45

продовження табл. 5.5				
Загрози				
Спад виробництва	4,13	4,32	4,3	4,35
Зниження купівельної спроможності населення	4,43	4,15	4,52	4,54
Погіршення зовнішньо-економічної ситуації, пов'язаної з COVID-19	3,98	3,78	3,58	3,55
Зміни у законодавстві, що регламентують підприємницьку діяльність	3,58	3,64	3,82	3,81
Тиск з боку природних монополій	3,24	3,12	3,85	3,95
Погіршення умов кредитування	3,15	3,13	3,57	3,66
Посилення конкуренції на ринку товарів та послуг	3,04	3,14	3,15	3,26
Зниження якості підготовки кадрів	3,22	3,02	3,5	3,62
Скорочення обсягів державної підтримки	3,15	3,65	3,02	3,47
Посилення податкового тиску	3,98	4,1	4,1	4,25
Скорочення споживчої кооперації	3,08	3,14	3,22	3,27

*Джерело: розроблено автором

Представники наукової спільноти віднесли до можливостей, вплив яких на розвиток м. Харкова, ближче до сильного (більше 4,0): розвиток інфраструктури інформаційно-консультаційної підтримки (4,51); позиціонування міста як культурного та туристичного осередку (4,64); підвищення зайнятості населення (4,1); покращення стану довкілля (4,32). Разом з тим їх оцінки свідчать про те, що найбільша ймовірність використання можливостей (Р) – це розвиток інфраструктури інформаційно-консультаційної підтримки (4,82); позиціонування міста як культурного та туристичного осередку (4,65); спрощення процедур реєстрації бізнесу (4,29); державне партнерство (4,1), підвищення підприємницької активності молоді (4,11), позиціонування міста як культурного та туристичного осередку (5,23). У складі можливостей, що мають силу впливу помітно вище помірного, визначено: розвинуту інфраструктуру інформаційно-консультаційної підтримки (4,53), підвищення підприємницької активності молоді (4,21), позиціонування міста як культурного та туристичного осередку (4,68) (рис. 5.8).

Стосовно до загроз, які представники наукової спільноти віднесли до помірних, дія яких наближається до значних, такі: спад виробництва, зниження купівельної спроможності населення.

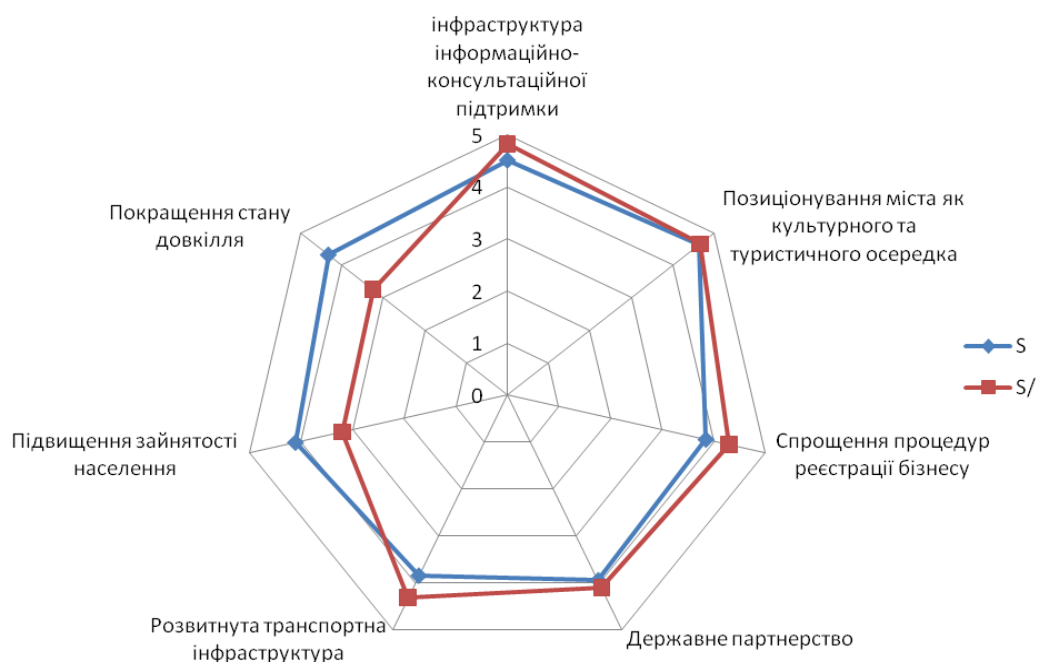


Рис. 5.8. Найбільш суттєві можливості стійкому розвитку м. Харкова, визначені за середніми значеннями експертних оцінок*

*Джерело: розраховано автором

Представники великого і середнього бізнесу до таких загроз віднесли: спад виробництва, зниження купівельної спроможності населення, посилення податкового тиску (рис. 5.9).

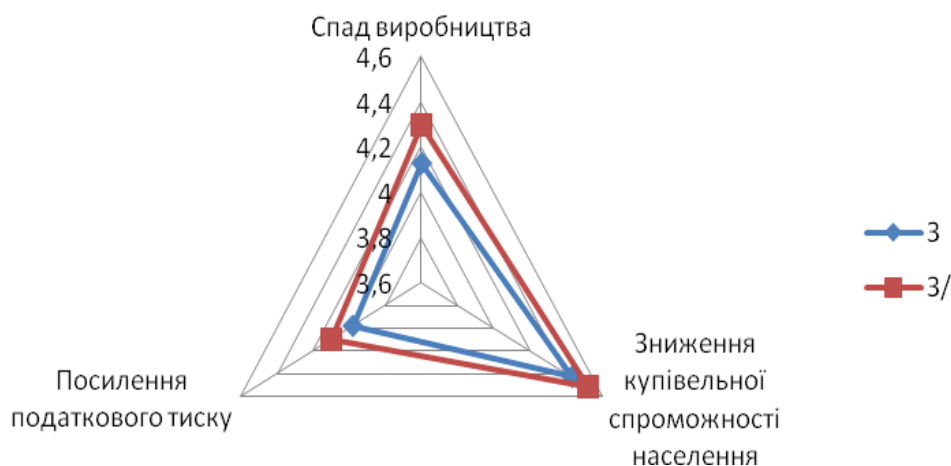


Рис. 5.9. Найбільш суттєві загрози стійкому розвитку м. Харкова, визначені за середніми значеннями експертних оцінок*

*Джерело: розраховано автором

Далі, запропоновано розподіл стейкхолдерів у матриці «Вплив-важливість» на основі матриці Манделоу [520], що надає можливість проводити вибір певних заходів управління відносинами із зацікавленими сторонами (рис. 5.10).

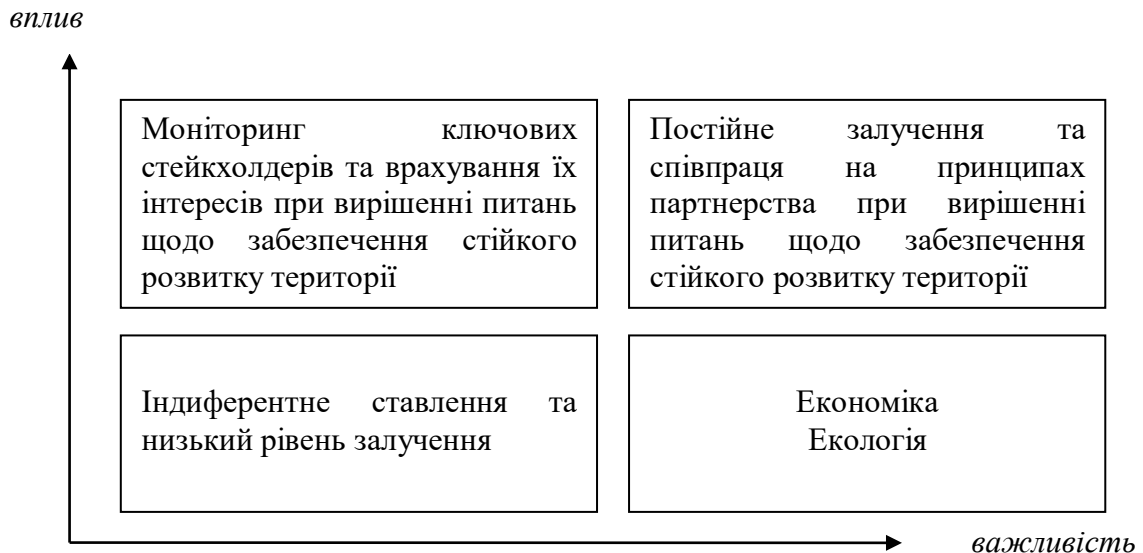


Рис. 5.10. Стратегії управління відносинами зі стейкхолдерами для забезпечення стійкого розвитку територій*

*Джерело: розроблено автором

Постійне залучення та співпраця на принципах партнерства при вирішенні питань щодо забезпечення стійкого розвитку території застосовується до основних груп стейкхолдерів, що володіють одночасно високим рівнем важливості та впливу.

По відношенню до цієї групи рекомендується використовувати принцип партнерства в комунікації, а також слід підтримувати і підвищувати зацікавленість даної групи до взаємодії і якомога повніше враховувати їх інтереси.

Інформування менш впливових але більш важливих стейкхолдерів та залучення до діалогу застосовується до другорядних груп стейкхолдерів із високим рівнем впливу, але низьким рівнем важливості.

Завдання – не погіршувати ступінь задоволеності даних груп

стейкхолдерів. З ними рекомендується проводити консультативні зустрічі за погодженням тільки стратегічно важливих для території рішень.

Моніторинг ключових стейкхолдерів та врахування їх інтересів при вирішенні питань щодо забезпечення стійкого розвитку території застосовується до другорядних груп стейкхолдерів, що володіють низьким рівнем впливу, але високим рівнем важливості.

Хоча вони не беруть безпосередньої (прямої) участі в забезпечення стійкого розвитку території, проте рекомендується інформувати їх про найважливіші наміри, що визначають перспективний розвиток, а також залучати до обговорення можливих проблем з тим, щоб заручатися підтримкою з важливих рішень.

Індиферентне ставлення та низький рівень залучення використовується для другорядних стейкхолдерів з низьким рівнем впливу і низьким рівнем важливості, полягає в індиферентному ставленні до них. Дану групу стейкхолдерів рекомендується залучати до виконання необхідних завдань, але використовувати для неї найнижчий рівень інформування.

Отже, на розвиток регіону та його територіальних соціально-економічних підсистем впливають різні суб'єкти території, які виступають не тільки як носії відокремлених інтересів, а й як власники певних ресурсів. Тому важливим є формування та реалізації стратегії стійкого розвитку територій з урахуванням інтересів стейкхолдерів, призначення якої є забезпечення врахування інтересів ключових стейкхолдерів регіону, як агентів впливу, що спрямовують власні ресурси на комплексне рішення завдань управління розвитком території.

Ефективним реформуванням публічного управління на регіональному рівні є здатність регіональних структур влади успішно вирішувати регіональні проблеми на основі узгодження також наслідків світових процесів з особливостями регіональних інтересів і специфікою регіонального ресурсного потенціалу в контексті необхідності розвитку людського капіталу.

5.3. Напрями удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні

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

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

Поряд з цим, якісний стан та показники розвитку людського капіталу в Україні свідчать про те, що існуюча модель його розвитку є деградаційною, а тому потребує кардинальних змін. Так, за Індексом людського капіталу Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum) Україна у 2016 р. посідала 26 місце серед 130 країн світу [300].

Згідно з цим Індексом у 2018 р., зі 157 представлених країн Україна посіла вже 50 місце [305].

У 2018 р. на економічному форумі в Давосі відбулася презентація нового показника - Індексу інклюзивного розвитку. Серед 74 країн, що розвиваються, Україна зайняла 49 місце - після Гондураса, Танзанії, Болівії, Сербії і Монголії [410].

В Україні дуже високий рівень нерівності. За показником

розшарування суспільства за багатством Україна набрала 90,1 бал, потрапивши в одну групу за нерівністю багатства з Намібією, Замбією і Лесото (якщо коефіцієнт дорівнює 0, то у всіх все порівну, індекс в 100 означає одноосібне володіння країною однією людиною). Такий результат демонструє нерівність в суспільстві, коли більшістю активів володіє обрана група людей. Для порівняння, середній показник по світу – близько 70 пунктів [124].

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

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

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

капіталу.

З метою трансформації системи державного управління в систему публічного управління та стимулювання участі громадянського суспільства в реалізації державної політики щодо формування і розвитку людського капіталу доцільно підготувати та ухвалити закони України «Про публічні адміністрації в Україні», «Про центральні публічні адміністрації», «Про здійснення територіального адміністрування», «Про місцеві публічні адміністрації», «Про соціальну відповідальність бізнесу», «Про місцевий референдум», «Про бюджет участі (громадський бюджет)»; було б доцільно розглянути і прийняти як закони України низку вже зареєстрованих у Верховній Раді України законопроектів, зокрема: «Про громадські слухання», «Про публічні консультації», «Про місцеві ініціативи», «Про публічний контроль», «Про загальні збори (конференції) членів територіальної громади за місцем проживання».

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

Розвитку вимагають також адміністративно-правові методи регулювання правових відносин у сфері освіти, культури, соціального захисту, охорони здоров'я і довкілля, які охоплюють велику кількість учасників та належать до різних груп (як суб'єктів, так і об'єктів державного управління). Гармонізація цих відносин і забезпечення ефективного

функціонування, потребують чітких принципів і інструментів, налагодження високопрофесійного, наукового, аналітичного, інформаційного супроводу управлінських рішень на різних рівнях публічного управління та адміністрування. Державна політика має стати центром консолідації зусиль всього суспільства, спрямованих на формування і розвиток людського капіталу в Україні.

Загалом, аналіз, осмислення і удосконалення правового механізму є передумовою успішного функціонування й розвитку, як законодавчого забезпечення розвитку людського капіталу, так і ефективного функціонування системи державного регулювання у цій сфері.

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

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

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

дослідної діяльності з метою інтелектуалізації економіки.

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

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

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

Перш за все, необхідна інтеграція соціальних та економічних цілей розвитку. В межах такого підходу прийняті рішення, спрямовані на досягнення економічної стабілізації в суспільстві і забезпечення економічного зростання, слід розглядати не тільки з точки зору виконання

економічних завдань, але беручи до уваги і реалізацію соціальних цілей. Тобто досягнення соціальних результатів перестає розглядатися, як вторинне після досягнення стабільності в економіці, виступаючи передумовою вирішення стратегічного завдання забезпечення сталого економічного зростання. При цьому, досягнення соціальних результатів більшою мірою обумовлено рівнем розвитку економічних процесів.

Тому головним завданням державної політики у сфері інвестицій у людський капітал має стати забезпечення кожній людині можливостей для розкріпачення її творчих сил, максимально повної реалізації продуктивних здібностей, що дозволить досягти високої якості економічного зростання (рис. 5.11).

З цією метою необхідно реально забезпечити деклароване раніше, але не підкріплене ніякими конкретними механізмами реалізації, рівність можливостей, рівне становище кожної людини в суспільстві, його вільний і цілісний розвиток.

Тенденції світового розвитку свідчать, що державне регулювання у сфері інвестицій у людський капітал має під собою все більш зростаючу економічну основу. Серед економічних заходів регулювання державою процесів відтворення людського капіталу слід виділити насамперед пряме бюджетне фінансування інвестиції в людський капітал.

Скорочуючи або нарощуючи державні інвестиції, уряд тим самим стримує або стимулює накопичення сукупного людського капіталу в загальнодержавних інтересах. Причому держава з власних джерел фінансує не тільки державні структури освіти, охорони здоров'я, культури, а й установи недержавного сектору за умови реалізації останніми державних стандартів.

Велику роль відіграють субсидії, дотації, що спрямовуються на реалізацію конкретних програм, пов'язаних з накопиченням людського капіталу, зростанням його якісних і кількісних характеристик, і носять вузьконаправлений характер [143, с. 32].



Рис. 5.11. Інвестиційне забезпечення державного регулювання розвитку людського капіталу (розробка автора)

Значення таких методів досить велике, оскільки дозволяє безпосередньо стимулювати ті напрями діяльності, які держава вважає найбільш важливими і перспективними. Практика такого впливу шляхом фінансування на конкурентній основі під певні програми становить особливий інтерес для української дійсності в умовах катастрофічного дефіциту бюджетних коштів.

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

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

Надаючи податкові знижки, держава може стимулювати фірми приймати на роботу молодих людей, які не мають професійного досвіду, а також молодих фахівців відразу після закінчення навчального закладу [172, с. 183].

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

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

Таким чином, відносно домогосподарств податкова політика держави спочатку повинна носити об'єктивно диференційований характер. Зокрема, необхідно надавати податкові пільги та соціальні допомоги багатодітним сім'ям, а також сім'ям з мінімальними доходами, даючи їм можливість інвестувати в людський капітал своїх дітей в системі домашньої і формальної освіти, охорони здоров'я і так далі.

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

Реально повинен бути задіяний інструмент кредитування накопичення людського капіталу, в тому числі шляхом надання студентських позик зацікавленим особам, умови видачі та термін погашення яких визначаються державним договором про надання позики і враховують матеріальне становище і рівень доходів сім'ї [194, с. 19].

Тому з точки зору підвищення ефективності вкладених ресурсів велике значення набувають, по-перше, професійна орієнтація, яка дає можливість людині, виходячи з її власних здібностей і нахилів, вибрати той чи інший напрям майбутньої діяльності, в якому вона з найбільшою віддачею для себе і суспільства зможе реалізувати накопичений людський капітал, і, по-друге,

розробка прогнозів потреби економіки в певній структурі кадрового потенціалу на перспективу, виходячи з тенденцій розвитку техніки, технології, організації виробництва. Такий прогноз може бути використаний для зміни напрямку розвитку системи відтворення людського капіталу з метою забезпечення оптимального співвідношення між необхідним рівнем накопичення характеристик людського капіталу з точки зору наявної структури виробництва і фактичного рівня накопичення якісних і кількісних характеристик людського капіталу.

Держава в регулюванні розвитку сучасної системи відтворення людського капіталу має акцентувати увагу на накопиченні знань, розвитку здібностей, що дають можливість людині при необхідності за відносно нетривалий період часу змінити сферу діяльності без істотних втрат в період адаптації [208, с. 39].

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

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

Посилення регіоналізації політики у сфері розвитку людського капіталу веде до наростання територіальної нерівності в накопиченні якісних і кількісних характеристик людського капіталу людей, що живуть в різних регіонах країни [243, с. 24].

У цих умовах необхідне втручання державних регулюючих органів з метою вирівнювання ситуації за допомогою підтримки соціальних програм в

депресивних районах. Причому виділення цільових субвенцій територіям має бути спрямоване більшою мірою на стимулювання розвитку системи відтворення людського капіталу регіону.

Відтворення людського капіталу вимагає більше зусиль, ніж відтворення фізичного капіталу. Про це свідчить післявоєнний досвід Японії та країн Західної та Східної Європи. Тому навіть на тлі тих труднощів, що переживає сьогодні українська економіка, держава не повинна самоусуватися з цієї сфери, відкладати вирішення її проблем на майбутнє. В Україні вже сьогодні на державному рівні необхідно чітко визначити пріоритетні напрями відтворення людського капіталу з урахуванням ситуації, що реально складається на ринку та ефективності різних видів інвестицій в людський капітал, виходячи з того, що продуктивні здібності людини є важливим структурним елементом соціального потенціалу стійкості і зростання сучасної економіки.

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

За даними Мінпраці, існуючий рівень зайнятості в Україні є надлишковим в порівнянні з країнами перехідної економіки і відображає низьку продуктивність праці. Лише 5% економічно активного населення відноситься до категорії висококваліфікованих фахівців (у Німеччині показник становить 56%, у США – 43%). При цьому в одних секторах є вільні робочі місця, в інших – надлишок зайнятості. Одна з причин нерівномірного розподілу робочої сили полягає в тому, що система підготовки у вузах і профтехучилищах не відповідає вимогам економіки [260, с.230].

Інша причина, величезна диференціація в оплаті праці сприяє відтоку кадрів з низькооплачуваних секторів економіки.

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

Розвиток освіти має бути тісно пов'язаний з ринком праці та сприяти ефективній зайнятості населення [447, с. 32].

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

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

На особливу увагу, на думку автора, заслуговує модель Г. МакЛіна [545], який представив структурно-процесний підхід до моделювання

організаційного розвитку. Проектний підхід є вирашним порівняно з іншими, оскільки надає можливість здійснити організаційну діагностику діяльності органів влади, покращити якість прийнятих управлінських рішень, і що більш важливо – покращити якість нововведень, забезпечити використання нових інноваційних засобів управління органами публічної влади у скорочений термін при обмежених ресурсах.

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

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

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

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

- у процесі регулювання відтворення людського капіталу необхідно враховувати інтереси територій, забезпечуючи сувору відповідність структури кадрового потенціалу структурі попиту на нього з боку підприємств і роботодавців регіону. Одним з напрямків такого регулювання є

створення за рахунок місцевого цільового податку спеціального територіального фонду перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;

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

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

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

- правового механізму – прийняття низки законів та нормативно-правових актів (удосконалення існуючих) щодо питань розвитку людського капіталу в умовах сучасних викликів та з урахування закордонного досвіду, підписання зацікавленими сторонами – представниками влади, бізнесу чи громади – меморандуму про спільне виконання операційних дій та проєктів; створення інституційної інфраструктури реалізації стратегії; укладання угод щодо спільного виконання програм з реалізації державних пріоритетів у сфері розвитку людського капіталу тощо;

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

управлінських рішень; науково-методичний супровід впровадження заходів щодо розвитку людського капіталу тощо;

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

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

Удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу також означає переорієнтацію на забезпечення продуктивної зайнятості, а отже вимагає розв'язання наступних основних завдань: підвищення ефективності державного регулювання ринку праці; стратегічне прогнозування кадрових (освітньо-кваліфікаційних) потреб ринку праці відповідно до цілей економічної політики на підставі соціально-демографічного аналізу; узгодження ринку освітніх послуг із потребами розвитку людського капіталу шляхом визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної і регіональних економік та залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів; модернізація

освітнього простору з урахуванням вимог економіки знань до підвищення ролі соціального капіталу, оновлення інформаційно-методичних матеріалів, забезпечення умов підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу тощо; збільшення питомої ваги високотехнологічних і продуктивних робочих місць; сприяння розвитку фундаментальної науки та наукоємних галузей економіки; створення сприятливих умов для посилення мотивації працівників до легальної і продуктивної зайнятості [566].

Об'єктивною є потреба вдосконалення чинного і розробка нового комплексу науково-методологічних положень з макроекономічного аналізу, спрямованих на виявлення і мобілізацію резервів підвищення продуктивності праці, продуктивності капіталу та сукупної факторної продуктивності, що зумовлює проведення аналітичних досліджень джерел економічного зростання в Україні. Результати такого аналізу мають стати основою для прийняття державно управлінських рішень щодо підвищення рентабельності, технічного та організаційного реформування виробництва, управління людськими ресурсами, оцінки конкурентоспроможності, формування цінової політики, визначення пріоритетності галузей тощо [536].

Перспективним напрямом розвитку системи ДПП в контексті розвитку людського капіталу має стати збалансований розвиток трьох форм управління: державної, приватної та суспільної. Ураховуючи світовий досвід формування ДПП та сучасні проблеми розвитку людського капіталу в Україні, можна виокремити такі пріоритетні напрями співпраці держави, громадських організацій і бізнесу:

- підвищення рівня і якості життя;
- акумулювання та перерозподіл публічних ресурсів;
- економічна соціалізація суб'єктів підприємництва.

Розглядаючи шляхи реалізації функцій держави, громадських організацій і приватного сектора у сфері підвищення рівня і якості життя населення в Україні, необхідно визначити наступні: демографічна політика, політика в галузі освіти і науки, політика зайнятості, політика праці, політика

заробітної плати та соціальна політика, пов'язана в першу чергу з покращенням умов праці і добробуту, охороною здоров'я, розвитком культури і мистецтва тощо.

Відповідно до визначеної мети, з врахуванням стандартів ЄС, можна сформулювати й основні напрями державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні на даному етапі: структурна трансформація на користь сфер з найвищим рівнем капіталізації людського потенціалу; перехід до стратегій інвестування у самозростання людських активів; формування умов для комфортного середовища поселення; помірковане посилення висхідної трудової та соціальної мобільності населення; концептуальне оновлення освітньої системи; проведення політики інклюзивного розвитку [494, с. 26].

До пріоритетних напрямів удосконалення економічного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні слід також віднести: формування недержавних фондів фінансування установ охорони здоров'я; розширення фінансової автономії закладів освіти; формування фондів пільгового кредитування та фінансування пріоритетних для економіки інвестиційних проектів; розробка системи преференцій для організацій, які створюють нові робочі місця; формування та розвиток міжрегіональних, міжсекторних і міжгалузевих локальних інтегрованих виробничих систем; підвищення ефективності використання науково-технологічного та інтелектуально-кадрового потенціалу шляхом розвитку венчурного бізнесу, формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу, стимулювання інноваційної діяльності підприємств на основі фінансових та податкових преференцій; інвестування коштів у базові і пріоритетні для розвитку людського капіталу види діяльності.

В найближчій перспективі процеси поширення четвертої промислової революції, розширення транснаціональних корпорацій, прискорення старіння населення в цілому, конфлікти, війни, катастрофи посилюватимуть масштабність міграції. У зв'язку з цим міграційна політика у тісній взаємодії

з іншими сферами державного управління має виконувати превентивну функцію, суть якої полягає у запобіганні масовому виїзду працездатного населення за межі України шляхом впливу на міграційні чинники та оптимізації діяльності тих інституцій, що сприяють підвищенню якості життя громадян завдяки максимальній реалізації їх власного людського потенціалу у національній економіці.

Враховуючи той факт, що міграційні процеси в Україні набули загрозливих розмірів, дослідження наслідків міграційних явищ та процесів – важлива ланка забезпечення процесів сучасного державотворення. Подальше поліпшення державної міграційної політики потребує підвищення інституційної спроможності у державному, приватному і громадському секторах для забезпечення успішної інтеграції у глобальні процеси; налагодження суспільного діалогу на наднаціональному, національному та субнаціональному рівнях; створення умов для ефективної координації зусиль всіх зацікавлених сторін у сфері міграції; удосконалення системи стратегічного управління на всіх рівнях (глобальний та транснаціональний; національний; регіональний та локальний), зокрема формування системи стратегічних цілей соціально-економічного розвитку регіонів, визначення стратегічних цілей та перспективних напрямів взаємодії нашої країни з міжнародними організаціями.

В основу вдосконалення механізмів державного регулювання міграційних процесів, як важливої складової розвитку людського капіталу в Україні має бути покладена низка змін у нормативно-правовому, фінансово-економічному, організаційно-інституційному, суспільно-політичному та інформаційному забезпеченні.

Основними напрямками удосконалення державного регулювання у сфері міграції населення мають стати зміни у трудовому законодавстві у напрямі приведення основних положень до міжнародних стандартів; стимулювання можливості дистанційного працевлаштування та роботи; формування та впровадження моделі безперервної освіти протягом життя;

підтримка малого та середнього бізнесу; стимулювання розвитку високотехнологічних сфер діяльності, наукоємного виробництва, сфери ІКТ; забезпечення відповідним рівнем заробітної плати та додатковими соціальними преференціями; покращення якості та стандартів життя; спрямування трудової діяльності усіх соціальних груп і прошарків на пріоритетне наповнення її гуманістичним змістом; розроблення державних програм, спрямованих на збереження людського капіталу.

В сучасних умовах різні країни, намагаючись забезпечити потреби в інвестиційних ресурсах, направлених на формування людського капіталу, стикаються з проблемою дефіциту коштів у державних бюджетах. Лише зусиллями держави вирішувати зазначену проблематику стає дедалі важче, а, отже, пошуки альтернативних варіантів стає актуальною тематикою. За останнє десятиліття ландшафт партнерських відносин в галузі міжнародного розвитку швидко змінювався, що призвело до значного перерозподілу ролей між державою та приватним сектором. Державно-приватне партнерство стало ключовою формою визначення, надання та оцінки охорони здоров'я та освіти в країнах, що розвиваються. ДПП можуть сприяти усуненню нерівності в наданні та доступі до державних послуг, забезпечуючи справедливий і ефективний розподіл ресурсів. Тому ДПП розглядають, як важливий механізм фінансування розвитку в підтримку Цілей у галузі сталого розвитку (ЦСР) [504].

Механізм взаємодії держави та бізнесу в сфері охорони здоров'я полягає в зобов'язанні держави розміщувати в приватному секторі економіки на довгостроковій основі соціальне замовлення на послуги: створення, реконструкція, технологічне оснащення нового, переобладнання (заміна основних фондів) або модернізація існуючого медичного закладу; технічне обслуговування та експлуатація інфраструктури лікувально-профілактичного закладу; надання медичних послуг населенню в рамках державного соціального замовлення. Приватний сектор бере на себе зобов'язання і відповідальність за надання послуг, відповідно до критеріїв і стандартів

встановлених державним замовленням, а також утримувати, розвивати або створювати нові та реконструювати наявні активи, необхідні для підтримки якості та кількості послуг, що надаються населенню. Показниками соціального ефекту для сфери охорони здоров'я є: ступінь задоволеності населення послугами сфери охорони здоров'я; забезпеченість населення закладами охорони здоров'я та медичним персоналом; рівень сервісу; зростання якості життя населення завдяки отриманню високоякісних послуг [105].

Основними формами державно-приватного партнерства в охороні здоров'я в Україні можуть бути: будівництво нових або реконструкція існуючих приватних медичних центрів за сприяння держави; передача інвестору будівель медичних установ на умовах будівництва нових будівель для цих установ в інших місцях [118] (табл. 5.6).

Таблиця 5.6

Основні напрями просування ДПП в наданні медичних послуг [571]

Напрямок	Зміст
Зміни в політиці і законах	Стабільність в державній політиці, поліпшення і вдосконалення страхування та страхових організацій, конкурентне ціноутворення, баланс між ціною й якістю в секторі охорони здоров'я, реформа й актуалізація тарифів
Соціально-культурні зміни	Зміни в культурі та громадській думці та залучення довіри людей, зміна парадигми уряду щодо відносин до приватного сектору, повна підтримка партнерства з приватним сектором з боку держави та осіб, які приймають рішення в секторі охорони здоров'я
Удосконалення існуючих механізмів і процесів	Створення сильного і єдиного суб'єкта для управління відносинами з приватним сектором, прозорість і належне управління існуючими структурами та їх реалізація, розробка справедливого договору відповідно до проекту, надання інфраструктури для реалізації
Фінансування і капітальне будівництво	Встановлення умов для залучення інвесторів, стимули для інвесторів, урядові гарантії на придбання послуги, а також вигоди інвесторів

Відповідно до різноманітних форм використання ДПП в секторі

охорони здоров'я, необхідно дотримуватися певного стратегічного бачення, що дозволить більш ефективно застосовувати партнерські відносини держави та приватного сектору

Модель ДПП має значний потенціал, який в поєднанні з виваженою політикою держави надасть можливість формувати додаткову медичну спеціалізовану інфраструктуру, підвищувати якість надання послуг у секторі охорони здоров'я, розробляти сучасну медичну продукцію та розширювати доступ населення до широкого асортименту медичних послуг[163].

Враховуючи можливості ДПП щодо залучення необхідних інвестицій, ефективне управління проектами, зазначений спосіб взаємодії у сферах освіти, наукової діяльності та охороні здоров'я є перспективним шляхом реалізації державної політики як у вищевказаних сферах діяльності, так і в якості механізму, що реалізує одне з важливих завдань – розвиток людського капіталу. Зважаючи на складнощі, які існують сьогодні у освітній та медичній сферах, потребам, що висуваються внаслідок процесів глобалізації, євроінтеграційного тренду, широкої інформатизації, використання ДПП необхідно передбачити як ключовий елемент реалізації проектів стратегічного розвитку відповідних соціальних галузей.

Необхідним є визначення пілотних регіональних проектів ДПП у сфері освіти, науки, охорони здоров'я для опрацювання практичних аспектів сучасних форм співпраці держави, суб'єктів підприємницької діяльності, закладів освіти та охорони здоров'я.

Державне регулювання розвитку людського капіталу має фокусуватися на напрямках, які відповідають інноваційним процесам в економіці, враховуючи потреби входження України в європейський і світовий простори. Держава має створити ефективну правову платформу, спрямовану на законодавче регулювання:

- по-перше, реформ у сферах освіти, охорони здоров'я, економіки, соціального забезпечення, захисту довкілля з метою підвищення якості надання медичних послуг, наближення освіти до потреб глобального ринку

та потреб у фахівцях, здатних створювати, адаптувати та використовувати технологічні інновації, подолання соціально-економічних і екологічних проблем;

- по-друге, розвитку багаторівневого публічного управління і адміністрування в Україні, що спонукатиме органи державного управління формувати ефективні комунікації з органами місцевого самоврядування, забезпечувати умови для участі приватних та громадських заінтересованих сторін у формуванні та реалізації державної політики щодо формування і розвитку людського капіталу;

- по-третє, запровадження громадського контролю, інноваційних моделей державно–громадського управління та стимулювання розвитку громадянського суспільства, яке складатиметься з високоосвічених ініціативних людей, здатних проводити зміни та реформувати країну, ефективно відстоювати свої права.

Значними перешкодами для реалізації механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні є недостатнє наукове та фінансове забезпечення, труднощі та невідповідності у сучасному законодавстві, низький рівень впровадження інноваційних технологій і недостатнє врахування світового передового досвіду. У зв'язку з цим першочерговими завданнями мають стати:

- вивчення науково обґрунтованих принципів і методів державного регулювання розвитку людського капіталу у світі та впровадження механізмів їх реалізації в Україні на основі інноваційних стратегій, системного використання державою важелів соціально-економічного стимулювання;

- звуження сфери державного контролю у сферах вищої освіти та охорони здоров'я, створення спеціалізованих суб'єктів контролю з активною участю громадськості;

- зміщення акцентів у вирішенні проблем формування людського капіталу з центральних державних структур на регіональні, підвищення ролі

недержавних громадських організацій у реформуванні систем освіти, охорони здоров'я, соціального захисту населення, екологічної безпеки;

- підвищення ефективності міжвідомчої взаємодії відповідних органів державної влади та місцевого самоврядування, координації їхніх дій, запровадження інтегрованої системи громадянського суспільства і адекватних йому організаційних структур державного управління, діяльність яких спрямована на формування і розвиток людського капіталу на основі уніфікованих мінімальних стандартів та єдиних технологій;

- запровадження європейських форм взаємодії інститутів держави, бізнесу та громадянського суспільства для реалізації дієвих державних програм, спрямованих на розвиток людського капіталу.

Серед основних напрямів удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України слід виокремити такі, як створення організаційних, інституційних, економічних умов для розвитку людських ресурсів, страхування від суспільних ризиків; забезпечення підвищення рівня зайнятості населення за рахунок підвищення конкурентоспроможності робочих місць, в тому числі через самозайнятість і поширення гнучких її форм; забезпечення зростання ціни робочої сили за рахунок підвищення мінімального розміру заробітної плати у відповідності до стандартів країн ЄС; реформування системи розподілу доходів працівників для забезпечення соціальної справедливості в суспільстві шляхом зменшення розриву у доходах бідних і багатих верств населення за рахунок прогресивної шкали їх оподаткування та удосконалення системи соціальних пільг; забезпечення досягнення соціального узгодження, стабільного соціально-економічного зростання та розвитку; раціоналізація природокористування; розвиток ринку послуг по охороні здоров'я через зростання конкуренції в галузі; підвищення загальнонаціонального значення культурно-просвітницького розвитку населення, насамперед дітей та молоді через популяризацію осучаснених надбань історико-культурної спадщини України та країн близького зарубіжжя; організація і координація

інституційних перетворень, трансформація відносин між суб'єктами і об'єктами системи державного регулювання розвитку людського капіталу.

Таким чином, узагальнення стану розвитку компонентів, які впливають на розвиток людського капіталу в Україні, дозволив визначити напрями удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу, а саме: збільшення інвестицій у наукову, освітню, інноваційну сфери та у розвиток і реформування системи охорони здоров'я; врегулювання міграційних процесів за рахунок позитивних змін на ринку праці, податкового стимулювання наукоємних напрямів виробництва, мотиваційних заходів; удосконалення нормативно–правових гарантій прав і свобод людини та громадянина; налагодження партнерства між основними соціальними групами в сфері вирішення соціальних проблем, розвиток взаємодії між державою, некомерційними організаціями та бізнесом, диверсифікація форм надання послуг на основі активного залучення всіх сегментів суспільства; створення необхідних умов для підвищення якості життя населення, всебічного гармонійного розвитку людини, захисту її прав і свобод, реалізації нею всіх своїх професійних можливостей, впровадження пріоритетів здорового способу життя, гармонізації людського і природного середовища, підтримки сім'ї та сприяння народжуваності; розроблення та впровадження нормативно-правових актів щодо формування дієвої системи доступної неперервної освіти, як базису соціальної і професійної мобільності населення; розвиток спроможних територіальних об'єднань в процесі децентралізації, стимулювання міжрегіональної інтеграції з урахуванням сучасних потреб до людського капіталу; забезпечення скоординованих дій у всіх сферах суспільного життя, адекватної переорієнтації соціальних, екологічних та економічних інститутів держави, посилення державного стимулювання зацікавленості громадян, юридичних осіб і соціальних груп у вирішенні завдань щодо формування і розвитку людського капіталу в Україні.

Висновки до розділу 5

1. Сталий розвиток переважної більшості країн все більше стає залежним від розвитку наукоємних напрямів діяльності, креативної індустрії, сфери обслуговування. Сучасна концепція Industry 4.0 передбачає поглиблення процесів, спрямованих на інформаційні технології, автоматизацію виробництва, інноваційні рішення. В економічних системах, заснованих на знаннях, головним драйвером розвитку стає людський капітал. Останніми роками в світі спостерігається посилена увага до досліджень, спрямованих на структурні реформи, в основі яких значна роль відведена людському капіталу. Поява новітніх технологій, формування майбутніх трендів передбачає адаптацію компетенцій, навичок, умінь, кваліфікації фахівців до нагальних потреб, що висуває ринок робочої сили, та потреби зростання продуктивності праці. Таким чином, впровадження високотехнологічних виробництв в найближчій перспективі має забезпечуватися за рахунок різних шляхів формування людського капіталу (розвиток сфери освіти, науки, охорони здоров'я, гарантування безпечного довкілля, забезпечення соціального захисту населення).

2. Реалізація стратегії державної підтримки розвитку людського капіталу має передбачати наявність оптимальної побудови і ефективного функціонування правового, організаційного, економічного, комунікативного механізмів державного регулювання, визначення основних складових реформування, як основи ефективного впливу держави на різні сфери, галузі, організації, діяльність яких спрямована на розвиток людського капіталу і розвиток інноваційної економіки. стратегія розвитку людського капіталу – це: сполучна ланка між механізмами державного регулювання розвитку людського капіталу; засіб управління процесами державного управління, що визначає, яким чином відбувається розподіл відповідальності; план заходів для забезпечення розвитку людського капіталу і інноваційного розвитку економічних суб'єктів; комплексна система дій держави, які спрямовані у

напрямі розвитку людського капіталу у нестабільних, змінних умовах.

3. В основу стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу має бути покладено такі основні теоретико-методологічні концепції: економіки знань, за якою знання і накопичений капітал в сучасних умовах є основним фактором суспільного розвитку; інноваційного розвитку, в якому основним фактором розвитку та конкурентоспроможності регіону і країни є безперервний потік інновацій як результат діяльності людей з високими якісними характеристиками; соціального партнерства, який визначатиме норми взаємодії та довіри у відносинах між державою, бізнесом, громадськістю, роботодавцями та працівниками на основі спільних інтересів.

4. Важливою складовою стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу нашої країни має бути євроінтеграційний вектор розвитку України, який активно реалізується в останні роки. Тому, визначаючи євроінтеграцію наскрізним завданням реформування країни, органи державної влади та місцевого самоврядування мають всебічно враховувати у своїй діяльності і питання розвитку людського капіталу, в тому числі в межах виконання Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Тим більше, що виконання Угоди про асоціацію виконуються у контексті Цілей сталого розвитку, як всеосяжного і орієнтованого на інтереси людини пакету цілей та завдань, що у зрівноважений та комплексний спосіб забезпечують сталий розвиток у трьох його вимірах – економічному, соціальному та екологічному.

5. Серед основних напрямів удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України слід виокремити такі, як створення організаційних, інституційних, економічних умов для розвитку людських ресурсів, страхування від суспільних ризиків; забезпечення підвищення рівня зайнятості населення за рахунок підвищення конкурентоспроможності робочих місць, в тому числі через самозайнятість і поширення гнучких її форм; забезпечення зростання ціни робочої сили за рахунок підвищення мінімального розміру заробітної плати у відповідності

до стандартів країн ЄС; реформування системи розподілу доходів працівників для забезпечення соціальної справедливості в суспільстві шляхом зменшення розриву у доходах бідних і багатих верств населення за рахунок прогресивної шкали їх оподаткування та удосконалення системи соціальних пільг; забезпечення досягнення соціального узгодження, стабільного соціально-економічного зростання та розвитку; раціоналізація природокористування; розвиток ринку послуг по охороні здоров'я через зростання конкуренції в галузі; підвищення загальнонаціонального значення культурно-просвітницького розвитку населення, насамперед дітей та молоді через популяризацію осучаснених надбань історико-культурної спадщини України та країн близького зарубіжжя; організація і координація інституційних перетворень, трансформація відносин між суб'єктами і об'єктами системи державного регулювання розвитку людського капіталу.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні вирішено актуальну наукову проблему, що полягає в розробленні й обґрунтуванні теоретико-методологічних засад і практичних рекомендацій щодо напрямів удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні. Це дозволило сформулювати такі основні теоретичні висновки та практичні рекомендації:

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

2. Охарактеризовано основні методологічні підходи щодо теорії формування людського капіталу з урахуванням державно управлінського аспекту, які полягають у:

- використанні міждисциплінарного підходу до розгляду процесів розвитку людського капіталу із залученням інструментарію психології, філософії, політології, соціології тощо;

- дотриманні принципів методологічного холізму (цілісності); історизму (виявлення основних тенденцій суспільної еволюції, рушійних сил і чинників розвитку); інституційного детермінізму (ступінь розвитку

інститутів розглядається одночасно як детермінанта розвитку та його стабілізуючий чинник);

- визначальній ролі держави в процесі трансформації інститутів розвитку людського капіталу, зміні, рухомості окремих складових людського капіталу; усвідомленні необхідності цілеспрямованого інвестування в людину та вивчення проблем державного регулювання розвитком людського капіталу;

- розумінні суспільства, як органічної цілісності, що складається з окремих груп та інститутів, кожний з яких відіграє свою функціональну роль; посиленні у методах дослідження «людиновимірності» уваги до реальної, а не «економічної людини»; відмові від розуміння ринку, як нейтрального й універсального механізму розподілу ресурсів, вимога соціального контролю за соціальною інфраструктурою;

- поєднання економічного і гуманістичного підходів до визначення поняття «людський капітал».

3. Здійснено аналіз державного регулювання розвитку людського капіталу в різних країнах шляхом аналізу особливостей охорони здоров'я, освіти, соціального захисту та гарантування екологічної безпеки у країнах Європи, США та інших країн. З'ясовано, що в розвинених країнах світу основними сучасними тенденціями державного регулювання розвитку людського капіталу є демократизація, інтернаціоналізація, децентралізація; використання правових механізмів регулювання розвитку відносин людини і суспільства; впровадження державно-громадського управління, а також зростаюча економічна складова. Серед економічних заходів регулювання державою процесів відтворення людського капіталу слід виділити насамперед пряме бюджетне фінансування інвестицій в людський капітал, адже скорочуючи або нарощуючи інвестиції, держава стримує або стимулює накопичення сукупного людського капіталу в загальнонаціональних інтересах. Держава з власних джерел фінансує не тільки державні структури освіти, охорони здоров'я, культури, а й установи недержавного сектору за

умови відповідності останніх державним стандартам. Доведено доцільність удосконалення механізмів державного регулювання формування та розвитку людського капіталу в Україні на основі застосування науково обґрунтованих принципів і методів розвитку людського капіталу у провідних країнах світу з використанням державою інноваційних стратегій та важелів соціально-економічного стимулювання.

4. Обґрунтовано пріоритетні напрями державного регулювання щодо забезпечення умов для ефективного розвитку людського капіталу на регіональному рівні через використання відповідних механізмів державного впливу, а саме: коригування політики розвитку людського капіталу у напрямку зменшення диспропорцій розвитку регіонів; подолання негативних тенденцій звуження ринку висококваліфікованої робочої сили, спроможної масово втілювати інновації; формування регіональних програм, які були б зорієнтовані на підтримку трудових мігрантів та членів їх сімей, налагодження інституційної співпраці та підтримки громадських ініціатив у сфері зовнішньої трудової міграції; прийняття сучасних стратегій регіонального розвитку, де ключовим аспектом має бути визначено всебічний розвиток людського капіталу відповідно до потреб сталого розвитку територій.

5. Проведено оцінку сучасного рівня людського капіталу в Україні, в основі якої є методологія визначення рівня людського капіталу в країні шляхом розрахунку відповідних світових рейтингів та визначення місця країни у загальній ієрархії. Дослідження доводить, що відносний рівень розвитку людського капіталу та його компонентів, що характеризує Україну у світових рейтингах, знаходиться у межах від 50 місця (Індекс людського капіталу) до 111 місця (Рейтинг добробуту). Констатовано, що Індекс людського капіталу розміщує Україну у першій третині рейтингу країн світу, демонструючи досить високі показники, які характеризують сфери, пов'язані з освітою та охороною здоров'я. Індекс соціального розвитку дозволяє ширше зрозуміти вплив таких компонентів, як доступність інфраструктурних

послуг (водопостачання, комунікативні мережі та засоби), забезпечення правового середовища, безпеки, свободи та якісного навколишнього середовища і демонструє відносно низькі показники, характерні для України. Індекс людського розвитку відносить Україну до держав з високим рівнем людського розвитку, але в порівнянні з економічно розвиненими країнами, показники компонентів вітчизняного індексу значно поступаються: найгірше Україна позиціонується відповідно до Рейтингу добробуту, розміщуючись у останній третині рейтингу країн, що досліджувалися.

6. Визначено, що результативність механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні в сучасних умовах є недостатньою. Адже зусилля, що прикладаються на державному рівні у вигляді формування різних програм і стратегій, складені без чіткого визначення джерел фінансування, визначення проміжних термінів виконання і відповідальних за їх реалізацію як за етапами, так і в цілому, залишаються лише задекларованими документами, які не виконуються і не сприяють досягненню основної мети – підвищення рівня розвитку людського капіталу держави в довгостроковому періоді. Визначено, що система оцінки результативності державного регулювання формування і розвитку людського капіталу є недосконалою, адже йдеться про формальне виконання законодавчих та регуляторних ініціатив, а не про дієвість перетворень в зазначеній сфері. Для об'єктивного моніторингу результативності механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу необхідно забезпечити збір та опрацювання обов'язкової статистичної звітності щодо рівня людського капіталу в Україні за визначеними показниками.

7. З'ясовано проблеми та суперечності державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, які полягають у наявності різних векторів розвитку країни, відсутності стратегічного бачення майбутнього України у світовому поділі праці від чого залежать і підходи щодо забезпечення попиту на висококваліфіковані трудові ресурси та вимог до їх освітнього-наукового рівня. Хоча аналіз показників людського капіталу

України доводить його достатньо високий рівень, однак низька продуктивність праці не дозволяє продукувати необхідний соціально-економічний розвиток держави, а підходи, визначені державою щодо розвитку людського капіталу залишаються недієвими, через недостатні інвестиції у сфери освіти, охорони здоров'я, соціального захисту, як на рівні розподілу видатків державного та місцевих бюджетів, так і на рівні приватного сектору. Чинне нормативно-правове забезпечення державного регулювання розвитку людського капіталу включає в себе низку законодавчих актів, які регулюють тільки окремі сфери (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист населення тощо). Проте бракує законодавчих актів, спрямованих на розвиток людського капіталу в Україні та відповідного органу виконавчої влади, який би скоординував дії суб'єктів й об'єктів управління та суспільні відносини в системі «людина-влада-суспільство», відсутність яких на даному етапі перетворень у країні уповільнює інноваційні процеси, а також не передбачає напрямів та інструментів адаптації соціально-економічних інституцій до діяльності в сучасних умовах глобальних викликів.

8. Визначено концептуальні засади стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, яка на сучасному етапі державотворення потребує модернізації системи публічного управління, подолання регіональних відмінностей у забезпеченні розвитку людського капіталу; посилення державного впливу на розвиток людського капіталу через політику доходів; політику зайнятості; підвищення якості та доступності послуг сфер освіти і охорони здоров'я; політику соціального захисту та соціального залучення; розвитку громадянського суспільства та соціального діалогу; регіональну політику та розвиток місцевого самоврядування. Держава, незважаючи на адаптивний карантин, має максимально підтримувати економічну діяльність, не допустити різкого збідніння громадян, зростання рівня злочинності, падіння доходів державного бюджету та зменшення обсягів фінансування освіти, медицини

та інших критично важливих видатків для розвитку людського капіталу в Україні. За відсутності можливостей стимулювати економіку потужними грошовими вливаннями (досвід розвинених країн), пріоритетом для держави мають стати: максимально можливе збереження зайнятості – єдиного джерела доходів для більшості населення; витрати на програми підтримки громадян і приватного сектору мають відповідати обсягу ресурсів, які можна задіяти без ризику девальвації національної валюти, стрибка інфляції, знецінення доходів громадян і фінансової дестабілізації; продовження співпраці та залучення фінансової підтримки міжнародних організацій та інших офіційних кредиторів. Стратегічна орієнтація державного регулювання формування та розвитку людського капіталу має бути спрямована на: розширення можливостей для продуктивної зайнятості; створення ефективної системи поєднання досягнень науки, технології, виробництва і ринку в контексті інноваційної політики; створення умов для розвитку регіональних ринків праці, збереження професійних навичок населення; створення технологічних та наукових кластерів; активізація управлінських функцій органів влади з підготовки та пошуку джерел інвестування формування та розвитку людського капіталу; планування та розвиток інфраструктури інноваційної, освітньої та науково-дослідної діяльності з метою інтелектуалізації економіки;

9. Обґрунтовано шляхи трансформації державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах європейської інтеграції України, які передбачають розвиток сучасної системи відтворення людського капіталу шляхом накопичення знань, розвитку здібностей, що дають можливість людині при необхідності за відносно нетривалий період часу змінити сферу діяльності без істотних втрат за період адаптації. В умовах європейської інтеграції одними з важливих напрямків державного регулювання розвитку людського капіталу мають стати: стимулювання розвитку кооперативних зв'язків між навчальними закладами та фірмами; створення спільних дослідницьких центрів, підприємств, орієнтованих на розробку і

впровадження наукових досягнень; формування недержавних фондів фінансування установ охорони здоров'я; розширення фінансової автономії закладів освіти; формування фондів пільгового кредитування та фінансування пріоритетних для економіки інвестиційних проєктів; розробка системи преференцій для організацій, які створюють нові робочі місця; формування та розвиток міжрегіональних, міжсекторних і міжгалузевих локальних інтегрованих виробничих систем; підвищення ефективності використання науково-технологічного та інтелектуально-кадрового потенціалу шляхом розвитку венчурного бізнесу, формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу, стимулювання інноваційної діяльності підприємств на основі фінансових та податкових преференцій; інвестування коштів у розвиток базових і пріоритетних для розвитку людського капіталу видів діяльності. Пріоритетами державного регулювання сфери розвитку людського капіталу є створення конкурентоспроможної економіки на основі людських здібностей, компетентностей та можливостей; реалізація забезпечення необхідними ресурсами (в т.ч. шляхом розвитку державно-приватного партнерства) напрямів та сфер, що формують людський капітал; впровадження можливих форм накопичення людського капіталу; формування інноваційного та підприємницького середовища на державному та регіональному рівнях.

10. Окреслено напрями удосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні, а саме:

– правового механізму – прийняття низки законів та нормативно-правових актів (удосконалення існуючих) у зазначеній сфері з урахуванням закордонного досвіду; прийняття (удосконалення) національних стратегій розвитку освіти, науки, охорони здоров'я, соціально-економічної сфери тощо, які відповідатимуть сучасним глобальним викликам; адаптація нормативно-правової бази України в зазначеній сфері до законодавства країн ЄС, враховуючи євроінтеграційні прагнення; внесення відповідних змін до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС в контексті необхідності

підвищення результативності державного регулювання розвитку людського капіталу;

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

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

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

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акімова Л. М. Концептуальні основи розробки механізму державного управління забезпеченням економічної безпеки України. *LegeaŞiviaţa*. 2018. №. 11. С. 3–7.
2. Акімова Л.М. Роль та місце економічної безпеки в системі державного управління забезпечення національної безпеки України. *Публічне урядування: збірник*. 2018. № 2 (12). С. 15–29.
3. Амосов О., Гавкалова Н. Моделі публічного адміністрування (архетипова парадигма). *Публічне управління: теорія та практика*. 2013. Спец.вип. С. 6-13. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pubupr_2013_spets.
4. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. *Публічне управління: теорія та практика : збірник наукових праць Асоціації докторів наук з державного управління*. Х. : Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2011. № 3(7). С. 164–172.
5. Амосов О. Ю. Перетворення механізмів державного регулювання економічного розвитку. *Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр.: у 2 ч. / за заг. ред. Г. І. Мостового, Г. І. Одинцової*. Х. : ХарПІ НАДУ, 2001. Ч. 2. С. 10–16.
5. Амосов О. Ю. Перетворення механізмів державного регулювання економічного розвитку. *Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр.: у 2 ч. / за заг. ред. Г. І. Мостового, Г. І. Одинцової*. – Х. : ХарПІ НАДУ, 2001. Ч. 2. С. 10–16.
6. Аналітична доповідь до Щорічного Послання Президента України до Верховної Ради України «Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2018 році». К. : НІСД, 2018. 688 с.
7. Аналітична записка «Комплексна оцінка бідності та соціального відчуження в Україні за 2016-2018 роки». Київ, 2019. URL : https://idss.org.ua/arhiv/Year_2018_Pov.pdf.

8. Антикризове управління національною економікою : монографія / І. Малий, І. Радіонова, Л. Ємельяненко та ін. / за заг. ред. І. Малого. К.: КНЕУ, 2017. 368 с.
9. Алексеева К. А. Удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання інноваційної діяльності. Економіка та держава. 2008. № 9. С. 30-32.
10. Андреева Т.Є., Гетьман О.А., Терещенко Д.А. Процесний підхід до управління кадровим потенціалом органів державної влади. Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2018. № 4 (63). С. 199-206. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2018_4_31.
11. Андронникова Н.Г., Баркалов С.А., Бурков В.Н. Модели и методы оптимизации региональных программ развития. М.: ИПУ РАН, 2001. 60 с.
12. Асалиев А. М., Забелина О. В. Непрерывное образование как фактор экономического и социального развития страны. Экономика устойчивого развития. 2012. № 9. С. 210–216.
13. Атаманчук Г. В. Теория государственного управления: Учебник, 4-е изд. - М.: Омега-Л., 2014. 525 с.
14. Ахромкін Є.М. Ресурсно-рейтингова оцінка трудового потенціалу регіону. Економіка та держава. 2012. №4. С.8-11.
15. Баєва О. В. Державно-громадське управління якістю вищої освіти: досвід США. Держава та регіони.(Серія: Державне управління). 2010. № 2. С. 5–9.
16. Бажан І.І. Трудовий потенціал України: формування і використання. Донецьк: ТОВ“Юго-Восток ЛТД”, 2006. 144 с.
17. Базилюк А.В. Інклюзивне зростання як основа соціально-економічного розвитку. Економіка та управління на транспорті. К.: НТУ, 2015. Вип. 1. С.19-29.
18. Бакуменко В. Д. Державна політика. Енцикл. Держ. упр. : у 8 т./наук.-ред.колегія : Ю. В. Ковбасюк [та ін.]; Нац. Акад.. держ. упр. При

Президентів України. Київ : НАДУ, 2011. Т.4 : Галузеве управління. С. 122–123.

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

20. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент: [учебн. пособ.]. Спб.: Издательство: Питер, 2010. 304 с.

21. Балацкий О.Ф. Теоретические проблемы оценки экономического потенциала региона, компании, предприятия. Вісник СДУ Серія Економіка. 2004. №9(68). С.84-85.

22. Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б. Управленческие решения : учебник. 2-е изд. М. : ИТК «Дашков и К», 2005. 494 с.

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

24. Беккер Г. Человеческий капитал. М.: Изд-во МГУ, 1997. С. 11.

25. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: опыт социального прогнозирования. Перевод с английского. Изд. 2-ое, испр. и доп. М. :Academia, 2004. 788 с.

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

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

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

28. Боде И. Германия: социальные услуги. Соціальна робота в Україні: теорія і практика. 2013. № 1-2. С. 220–226.

29. Богатырёва В.В. Финансовое управление воспроизводством

человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методология, моделирование. Новополоцк : ПГУ, 2013. 400 с.

30. Богиня Д. П. Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2007. № 5.Т.1. С. 7 – 13.

31. Богиня Д.П. Основи економіки праці. К. : Знання-Прес, 2002. 313 с.

32. Бойцова Е. Ю., Вощикова Н. К. Трудовая миграция: от теории к практике. Теория и практика общественного развития (электронный журнал). 2016. № 4. С. 52–56.

33. Бойчук М. А. Влада і громадянське суспільство: механізми взаємодії: Монографія. К.: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2007. 211 с.

34. Бондарчук Н. В. Державна політика розвитку інноваційного потенціалу регіонів України. Дис. на здоб. наук. ступ. доктора наук з держ. упр. Дніпропетровськ. 2011.

35. Бражко О.В. Вплив людського потенціалу на соціально-економічний розвиток України. Економіка та держава. 2009. №7. С. 97-99.

36. Брацлавська О. С., Ларіна Я. С. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації. Київ: ВЦ «Академія», 2012. 248 с.

37. Булеев И.П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов. Донецк: ИЭП АН Украины, 1993. 225 с.

38. Войтенкова Г.Ф., Лебедева Е.Г. Социальная поддержка семей с детьми в США. Народонаселение. 2007. № 4. С. 94–106.

39. Василенко И. А. Административно-государственное управление в странах Запада: США, Великобритания, Франция, Германия : Учебное пособие. М. : Издательская корпорация «Логос», 2001. 200 с.

40. Васильев И.В. Классификация человеческого капитала и инвестиций в него. Балтийский экономический журнал. 2010. № 2. С. 8–18.

41. Васильєва Л. М. Розвиток малого підприємництва в зарубіжних

країнах. Держава та регіони. 2010. № 2. С. 55–58.

42. Васильєва О.І., Васильєва Н.В. Концептуальні засади сталого розвитку територіальних громад / Інвестиції: практика та досвід, № 8. 2018, С. 74 – 78.

43. Волохова І.С. Трансформаційні процеси у податковій системі України : монографія. За редакцією І.С.Волоховой. Одеса: Атлант ВОІ СОІУ, 2018. 384 с.

44. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грішнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. К.: КНЕУ, 2005. С. 154-155.

45. Васютин Ю.С. Государственное управление и институты гражданского общества: проблемы взаимодействия. Государственная служба. 2012. № 6 (74). С. 41–43.

46. ВВП +40% та 50 млрд дол США ПП до 2024 року: презентована стратегія економічного зростання. URL : <http://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=09969508-2d02-483d-a63a-5c9aa7675e38&title=Vvp-40-Ta50-MlrdDolSshaPiiDo2024-Roku-PrezentovanaStrategiiaEkonomichnogoZrostannia>.

47. Веблен Т. Теория праздного класса. М. : Прогресс, 1984. 367 с.

48. Вища освіта в Україні у 2018 р. Статистична інформація. URL : https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/osv.htm.

49. Вільямсон О. Е. Економічні інституції капіталізму: Фірми, маркетинг, укладання контрактів. Київ : Артек, 2001. 472 с.

50. В Україні на карантин закрилася третина підприємств, до 50% персоналу без роботи. URL : <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3000000-v-ukraini-na-karantin-zakrilasa-tretina-pidpriemstv-do-50-personalu-bez-roboti.html>.

51. Гайнанов Д. А., Атаева А. Г. Человеческий капитал территориальной социально-экономической системы: проблема идентификации в условиях экономики знаний. Региональные проблемы преобразования экономики. 2018. № 10. С. 80–86.

52. Галаз Л.В. Формування та оцінювання використання трудового потенціалу промислового підприємства. Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. Львів, 2011. 20 с.

53. Галкин П. В., Светлов И. Е. Стратегия развития человеческого капитала как один из приоритетов современного государственного управления. Вестник университета. 2018. №. 1. С. 54–58.

54. Гладун О.М. Нариси з демографічної історії України ХХ століття: Монографія. НАН України, Ін-т демограф. та соціальн. дослідж. ім. М.В. Птухи. Київ, 2018. 224 с.

55. Глобальний індекс безпеки здоров'я. URL : <https://www.radiosvoboda.org/a/news-hlobalnyi-index-bezpeky-zdorovya./30235911.html>.

56. Головаха Є., Паніна Н. Соціальні зміни в Україні: пострадянська деінституціоналізація і особливості становлення нових соціальних інститутів Політична думка. 2001. № 4. С. 3-24.

57. Гонин Д.В. Место и роль человеческого капитала в региональном развитии. Евразийский союз ученых. 2016. № 8 (29). Ч. 3. с. 27–29.

58. Гонин Д. В. Человеческий капитал как инструмент государственного управления в сфере повышения конкурентоспособности региональной экономики: теоретические аспекты. Управленческое консультирование. 2016. №. 12 (96). С. 108–117.

59. Господарський кодекс України: Закон України № 436-IV від 16.01.2003 р. ВВР. 2003. №№18-22. ст. 144. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=436-15>.

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

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

61. Горбань С. Ф., Чумак О. В. Сучасний стан та шляхи забезпечення розвитку людського капіталу в Україні. Економіка та держава. 2013. № 9. С. 37–41.
62. Григанська С. В. Державне регулювання системи вищої освіти в Україні: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Класичний приват. ун-т. Запоріжжя, 2008. 20с.
63. Гринкевич С., Васильців Т. Системна трансформація використання трудового потенціалу країни. Актуальні проблеми економіки. 2015. №5 (167). С.356-364.
64. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія. Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.
65. Грищенко І.М. Стан та особливості управління вищою освітою в Японії. Трибуна. 2009. № 9-10. С. 26–29.
66. Грищенко В.Ф., Коваленко Л.Ю. Економічна оцінка трудового потенціалу території з урахуванням екологічного фактора в контексті інноваційного розвитку. Маркетинг і менеджмент інновацій. 2011. №2. С.231-237.
67. Грищенко С. Підготовка та реалізація проектів публічно-приватного партнерства: практичний посібник для органів місцевої влади та бізнесу. К.: ФОП Москаленко О. М., 2011. 140 с.
68. Гришук А. М. Пріоритети змін в системі розвитку малого та середнього підприємництва в Україні. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. 2016. № 4(1). С. 13-25. URL : [http://nbuv.gov.ua/UJRN/rirgr_2016_4\(1\)__5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/rirgr_2016_4(1)__5).
69. Грішнова О. А., Василик О. В. Організаційно-економічний механізм управління інтелектуалізацією трудової діяльності. Вісник Прикарпатського університету. Економіка. 2008. Вип. 6. С. 22–27.
70. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія]. К.: Т-во «Знання», 2001. 254 с.
71. Громцев О.В. Политические последствия трудовой миграции.

Общество. Среда. Развитие. 2013. № 2(27). С. 14–107.

72. Гросул В.А. Теоретичні підходи щодо визначення сутності стійкого розвитку ОДВ. Сталий розвиток економіки. №7. 2012. С.104-107.

73. Гусєв В.О. Державна інноваційна політика як засіб розвитку національної економіки. К.: Вид-во НАДУ, 2007. 60 с.

74. Гусєва О.Ю. Розвиток ОДВ і стратегічні зміни: сутність, принципи, взаємозв'язок. Сталий розвиток економіки. №6. 2012. С.85-75.

75. Давидюк Т.В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. Вісник ЖДТУ. № 1. 2010. С. 30–35.

76. Дарманський М. М. Соціально-педагогічні основи управління освітою в регіоні. Хмельницький : Поділля, 1996. 384 с.

77. Дерій Ж., Скиба С. Вплив механізмів державного регулювання на процеси функціонування людського потенціалу. Проблеми і перспективи економіки та управління. № 1. 2016. С. 18–30.

78. Державна служба зайнятості України. Аналітика та прогноз, Київ: Інформаційно-аналітичний збірник, 2018. URL: <https://www.dcz.gov.ua/storinka/analituka>.

79. Державна служба України з питань регуляторної політики та розвитку підприємництва. URL: <http://www.dkrp.gov.ua>.

80. Державне управління : словник-довідник / [уклад. В. Д. Бакуменко (кер. творчого кол.), Д. О. Безносенко, І. М. Варзар, В. М. Князєв та ін.] / За заг. ред. В. М. Князєва, В. Д. Бакуменка. К. : Вид-во УАДУ, 2002. 228 с.

81. Державне управління і менеджмент: Навч. посібник у таблицях і схемах / Г.С. Одінцова, Г.І. Мостовий, О.Ю. Амосов та ін., за заг. ред. д.е.н., проф. Г.С. Одінцової. Х.: ХарРІ НАДУ, 2002. 492 с.

82. Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: Навч. посіб. / За заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. Львів: Вид-во Нац. ун-ту "Львівська політехніка", 2002. 352 с.

83. Державне регулювання економіки / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров,

Т. Ф. Куценко та ін. К.: КНЕУ. 2000. 316 с.

84. Державні цільові програми та упорядкування програмного процесу в бюджетній сфері / В. М. Геєць, О. І. Амоша, Т. І. Приходько та ін. Ін-т економіки та прогнозування НАН України. К. : Наукова думка, 2008. 384 с.

85. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

86. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження КМУ від 24 черв. 2016 р. № 474-р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ru/474-2016-%D1%80#n9>.

87. Деякі питання удосконалення системи моніторингу та оцінки результативності реалізації державної регіональної політики. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.12.2017 р. № 1029. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2017-%D0%BF>.

88. Дідківська Л.І. Державне регулювання економіки. К.: Знання-Прес, 2000. 209 с.

89. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. 250 с.

90. Джонстоун Д. Б. Система образования в США: структура, руководство, финансирование. Университетское управление: практика и анализ. 2003. № 5–6 (28). С. 92–102.

91. Джумаева Р. А., Мухутдинова Т. З. Управление человеческим капиталом – стратегическим фактором развития инновационной хозяйственной системы. Вестник Казанского технологического университета. 2012. 15(2). С. 84–89.

92. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренкова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб., «Наука», 1999. 246 с.

93. Довбенко М.В. Сучасна економічна теорія. Економічна нобелеологія : навчальний посібник. К.: Видавничий центр «Академія», 2005. 336 с.

94. Домбровська С.М. Державне управління вищою освітою в умовах трансформаційних змін: монографія. Харків: Оберіг, 2010. 176 с.
95. Домбровська С.М., Мороз В.М., Грень Л.М., Леоненко Н.А., Мороз С.А. Державне управління забезпеченням гендерної рівності в Україні: монографія. Х.:НУЦЗУ, 2018. 251 с.
96. Домбровська С.М. Теоретичні аспекти формування механізмів державного управління у реформуванні вищої освіти України. Державне будівництво. 2010. № 2. URL: : http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2010_2_9.
97. Дорофеева Н. М. Концепция человеческого капитала как фактор инновационного развития и экономического роста. Вестник Алтайской академии экономики и права. 2012. № 1. С. 25–28.
98. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. URL: <http://www.slideshare.net/bestuniverua/ss-27208268>.
99. Дослідження рівня використання економічного потенціалу регіону: Монографія: за ред. Семенова В.Ф., Руденко О.І. Одеса: Одеський національний економічний університет, 2012. 150 с.
100. Драгомирецька Н. М. Комунікативна діяльність в державному управлінні : теоретико-методологічний аспект : автореф. дис. канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 «Теорія та історія державного управління». К., 2007. 36 с.
101. Дуднік І. М. Вступ до загальної теорії систем. Полтава : 2010. С.9-10.
102. Економічні та гуманітарні напрями розвитку соціальної інфраструктури: монографія / В.М. Новіков, Н.М. Деєва, Г.А. Дмитренко та ін./ за заг. ред. В.М. Новікова.URL: https://www.idss.org.ua/public_rus.
103. Електронне урядування та електронна демократія: навч. посіб.: у 15 ч. / за заг. ред. А.І. Семенченка, В.М. Дрешпака. К., 2017. Частина 10: Електронні послуги / [Р.М. Матвійчук, С.П. Кандзюба]. К.: ФОП Москаленко О. М., 2017. 60 с.
104. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. :

Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін. ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К. : НАДУ, 2010. 820 с.

105. Жердев Р. А. Государственно-частное партнерство как драйвер развития отечественного здравоохранения. Российское предпринимательство. 2015. № 16(18). С. 3125–3138.

106. Жук В.П. Управління інноваціями на принципах державно-приватного партнерства. Науковий вісник академії муніципального управління серія «Управління». 2012. Випуск 4. С.184 – 190.

107. Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я», № 2801-ХІІ від 19.11.1992 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/ru/2801-12>.

108. Закон України «Про загальну середню освіту» № 651-ХІV від 13.05.1999 р. URL : <https://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=651-14&p=1321473369741789>.

109. Закон України «Про професійно-технічну освіту» № 103/98-ВР від 10.02.1998 р. URL : <https://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=103%2F98-%E2%F0&p=1321473369741789>

110. Закон України «Про вищу освіту» № 2984-ІІІ від 17.01.2002 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

111. Закон України «Про освіту» № 2145-VII від 05.09.2017 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#n1235>.

112. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ // ВВР України. 1993. № 52. С. 490.

113. Закон України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», № 2530-VIII від 04.10.2018 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12>.

114. Зарубежный опыт поддержки малого и среднего предпринимательства. URL: <http://www.kfpp.ru/analytics/material/foreignsupportexp.php>.

115. Зарубіжний досвід публічного адміністрування : метод. рек. / авт. кол. : Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Ю. В. Дідок та ін. ; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. К. : НАДУ, 2010. 28 с.
116. Засанська С.В. Трудовий потенціал регіону: розвиток та збереження в сучасних економічних умовах: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.00.07: К., 2010. 21 с.
117. Заславская Т. И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. 2005. № 3. С. 5 – 16.
118. Захарова Е. Н., Ковалева И. П. Межфирменная интеграция и государственно-частное партнерство в региональной системе медицинских услуг. Майкоп: изд-во АГУ, 2015. 196 с.
119. Захарова О.В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія. Донецьк: «ДВНЗ ДонНТУ», 2010. 378 с.
120. Звіт про виконання Угоди про асоціацію між Україною та ЄС за 2019 рік. Результати та плани. К. 72 с.
121. Згалат-Лозинська Л. О. Економічний механізм ефективного використання трудового потенціалу за умов формування ринкових відносин. Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.02.03/ Науково-Дослідний економічний інститут. К., 2002. 22 с.
122. Зеркалов Д. В. Екологічна безпека: управління, моніторинг, контроль Київ: КНТ, Дакор, Основа, 2007. 412 с.
123. Ильченко И.Н., Арустамян Г.Н. Значимость человеческого капитала в укреплении здоровья и профилактике заболеваний. Профилактическая медицина. 2009. № 2. С. 9–17.
124. Индекс инклюзивного развития Украины. URL: https://biz.censor.net.ua/columns/3051027/indeks_inklyuzivnogo_razvitiya_ukrain.
125. Ишмухаметов Н. С. Роль государства в формировании условий устойчивого развития человеческого капитала. Государственное управление.

Электронный вестник. 2011. № 28. URL : http://e-journal.spa.msu.ru/uploads/vestnik/2011/vipusk__28._sentjabr_2011_g./problemi_upravlenija_teorija_i_praktika/ishmukhametov.pdf/.

126. Ізюмська В.А. Механізми реалізації державної інноваційної політики в регіоні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 25.00.02 «Механізм державного управління». Запоріжжя, 2008. 20 с.

127. Індокси фізичного обсягу валового регіонального продукту у 2018 році. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

128. Інноваційна Україна 2020 : національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця та ін. ; НАН України. К., 2015. 336 с.

129. Інституції підтримки підприємництва: концепція, особливості, діяльність. – Центр громадської експертизи, Представництво Фонду Фрідріха Науманна в Україні, Програма USAID «Лідерство в економічному врядуванні», 2016. 176 с.

130. Інституціоналізація публічного управління в Україні : наук.-аналіт. доп. / за заг. ред. М. М. Білинської, О. М. Петрось. Київ : НАДУ, 2019. 210 с.

131. Історія економіки та економічних теорій: підручник / В.О.Сивоконь, Н.В.Статівка, В.Л.Міненко та ін.; за заг.ред. к.е.н., доц. В.О.Сивоконя, д.держ.упр., проф. Н.В. Статівки. Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2019. 620 с.

132. Ільїн Л.М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України. К.: Енергія плюс, 2007. 212 с.

133. Ільїн Л.М. Трудовий потенціал України та ефективність його використання текст. Автореферат дис. канд. екон. наук / Л.М. Ільїн; НАНУ; Інститут демографії та соціальних досліджень. К.: 2006. С. 5.

134. Кавецький В.В. Інвестиції в людський капітал: основні принципи та особливості. Вісник ХНУ. Економічні науки. 2007. №3. Т.2(92). С. 171-174.

135. Казмалова О.Н. Влияние человеческого капитала на валовой региональный продукт. Вестник Академии. 2012. № 4. С. 100–107.

136. Калекина А. В., Катунина Н. Е. Механизм трудовой миграции в современных условиях. Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2012. № 2 (10). С. 70–75.
137. Кальєніна Н.В. Сутність категорії «трудоий потенціал підприємств» / Н.В. Кальєніна // Держава та регіони. 2008. № 3. С. 111-115, 112.
138. Каменских Е.А. Эволюция теории человеческого капитала и его место в производстве общественного богатства. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. № 2. Ч. 2. С. 12–16.
139. Кирилов Ю. Є. Удосконалення організаційно-економічного механізму розвитку інноваційної діяльності в аграрному секторі національної економіки. ScienceRise. 2015. №. 3 (3). С. 82–88.
140. Кир'язова Т. О. Особливості розвитку малого підприємництва в Україні. Глобальні та національні проблеми економіки (електронне наукове фахове видання). Миколаїв: Миколаївський національний університет ім. В. О. Сухомлинського. Вип. 16. 2017. С. 145-149.
141. Кіктенко О.В. Механізми державного регулювання інноваційного розвитку регіону : автореф. дис... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02. Клас. приват. ун-т , Запоріжжя. Запоріжжя, 2008. 20 с.
142. Кіргецький Ю. І. Ефективне державно-приватне партнерство при реалізації програм соціальної спрямованості як запорука економічної безпеки України. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2012. № 2. С.76-83.
143. Климко С.Г., Пригода В.М., Сизоненко В.О. Людський капітал: світовий досвід і Україна: монографія. Київ: Основа, 2016. 224 с.
144. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества : монография. СПб. : ИВЭСЭП : Знание, 2002. 199 с.
145. Коваль Н. О. Фінансові аспекти стимулювання розвитку трудового потенціалу в умовах інновацій. Ефективна економіка. 2018. № 8. URL : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6487>.

146. Ковальчук В., Шахно А. Інвестування в людський капітал як фактор інноваційного розвитку економіки України. Соціально-економічні проблеми і держава. 2016. Вип. 2 (15). С. 33–40.

147. Козаков В. М., Рашковська О. В., Ребкало В. А., Романенко Є. О., Чаплай І.В. Державно-громадянська комунікація: шлях від кризи до взаємодії: монографія. Київ: ДП “Вид. дім “Персонал”, 2017. 288 с.

148. Коллективная попытка определить циркулярную миграцию. Европейская экономическая комиссия, 2014. URL : https://studylib.ru/doc/2319816/kollektivnaya-popytka-opredelit._-cirkulyarnuyu-migraciyu (accessed 29.03.2019).

149. Колодій А. Ф. Поняття і концепції демократичного врядування як напряму політичних досліджень. Демократичне врядування у контексті глобальних викликів та кризових ситуацій : матеріали наук. практ. конф. (3 квіт. 2009 р., м. Львів) / за наук. ред. В. С. Загорського, А. В. Ліпенцева. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2009. С. 48.

150. Колпаков В.М. Теория и практика принятия управленческих решений: Учеб.пособие. К.: МАУП, 2000. 256 с.

151. Комяков О.М. Державне регулювання перехідної економіки: Автореф. дис. канд. екон. наук. К., 2000. 19 с.

152. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. зі змін., внесен. Законом України від 8 груд. 2004 р.: Офіц. текстзі змін. станом на 1 січ. 2006 р. / Мін-во юстиції України. К.: Мін-во юстиції, 2006. 126 с.

153. Корженко В. В. Методологічні та евристичні інтенції сучасної концепції Governance. Державне будівництво : Електрон. фах. вид. ХарPI НАДУ. 2007. №1. Ч.1. URL: [http:// www.kbuara.kharkov.Ua/e-book/doc/1/01.pdf](http://www.kbuara.kharkov.Ua/e-book/doc/1/01.pdf).

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

155. Корягіна Т.В. Особливості державного регулювання малого

підприємництва в Україні. Економіка та держава. 2014. № 12. С. 4–7.

156. Коуз. Р. Фирма. Рынок. Право. М.: Дело, 1993. 192 с.

157. Кочемировська О. О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України : [аналіт. доп.]. К.: НІСД, 2013. 38 с.

158. Кравчук І.І. Формування ефективних механізмів підвищення конкурентоспроможності людського потенціалу агросфери. URL: http://mevhnua.at.ua/load/2013/5_ljudskij_potencial_ta_jogo_konkurentospromozhnist_u_rozvitku_socialno_trudovikh_vidnosin/35-1-0-247.

159. Красильников Д.Г., Сивинцева О.В., Троицкая Е.А. Современные западные управленческие модели: синтез New Public Management и Good Governance. ARSADMINISTRANDI. 2014. №2. С. 45-62. URL: <file:///D:/Users/Moyo1/Documents/Downloads/sovremennye-zapadnye>.

160. Кривошеїн В.В. Загальнотеоретичні засади державного брендингу. «Грані». Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. 2013. № 12 (104). С. 6-13.

161. Криклій А.С. Теоретико-методологічні основи дослідження трудового потенціалу: Проблеми зайнятості та ринку праці. Економіка та держава. 2005. №8. С.61–67, с. 65.

162. Криштоф Н. С. Державна політика підтримки розвитку підприємництва в умовах світової економічної кризи. Державне управління: теорія та практика : електрон. наук. фах. вид. НАДУ. 2009. Вип. 1. URL: http://www.academy.gov.ua/ej9/doc_pdt/krishtof_NS.pdt.

163. Круглов В. В. Державно-приватне партнерство в секторі охорони здоров'я. Публічне управління та адміністрування в Україні. 2018. Випуск 3. С. 61–64.

164. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Інформаційний лобізм як умова конструктивного діалогу між суб'єктами суспільства і органами публічної влади. Матеріали Х Ювілейної Міжнародної науково-практичної конференції «Європейський вектор модернізації економіки: креативність, прозорість та

сталий розвиток». Тези доповідей. Частина II. Харків: ХНУБА, 2018. С.293–296.

165. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Публічно-приватне партнерство як запорука розвитку людського капіталу в Україні. Державно-приватне партнерство – важливий інструмент антикризової політики: збірник тез доповідей на Четвертому міжнародному круглому столі (м. Харків, 12 квітня 2019 р.) / Харківський торговельно-економічний інститут КНТЕУ. Харків : ХТЕІ КНТЕУ, 2019. С. 12-16.

166. Круглов В.В., Терещенко Д.А. Модернізація державного управління шляхом використання механізмів державно-приватного партнерства. Державне управління у сфері цивільного захисту: наука, освіта, практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 17–18 травня 2019 р. / за заг. ред. В. П. Садкового. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2019. С. 222-224. URL: http://edu-mns.org.ua/img/news/123/Sbornik_17-18.05.19.pdf.

167. Кузьменко О.Ю. Інтелектуальний капітал України та його вплив на економіку України. Вісник Хмельницького Національного університету. 2010, №5, Т.2. С.118-121.

168. Кульман А. Экономические механизмы: Пер. с фр. М.: группа «Прогресс», «Универс», 1993. 192 с.

169. Курганский С. А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне. Известия ИГЭА. 2011. № 6 (80). С. 15–22.

170. Курінна М.Г. Особливості змісту загальної освіти в Японії. Науковий вісник Донбасу. 2011. № 2. URL: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN14/11kmgovy.pdf>.

171. Курчидис К. В. Оценка чистой стоимости человеческого капитала. Ярослав. пед. вестн. 2011. № 2(1). С. 100–104.

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

173. Латинін М. А. Аграрний сектор економіки України: механізм державного регулювання: монографія. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр».

2006. 320с.

174. Латинін М. А. Теоретичні підходи щодо визначення механізму державного регулювання розвитку аграрного сектора економіки України. Державне управління : теорія та практика. 2005. №2. С.125-132.

175. Лашкіна М. Нові підходи до комунікації в публічному просторі державного управління. Публічне управління: теорія та практика. Вип. 1. 2013. С. 10–18.

176. Лепа Р.Н. Ситуационный механизм принятия управленческих решений: методология, модели и методы: монография / НАН Украины. Ин-ст. экономики пром-сти. Д.: ООО «Юго-Восток, ЛТД», 2006. 308 с.

177. Лех Г. А., Ільчишин М. М., Туркало О. Я. Світовий досвід розвитку підприємств малого бізнесу. Науковий вісник НЛТ України: зб. наук.-техн. праць. 2011. Вип. 21.15. С. 224–229.

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

179. Лист Ф. Национальная система политической экономии. М. : Европа. 2005. 382 с.

180. Лібанова Е. М. Зовнішні трудові міграції Українців: масштаби, причини, наслідки. Демографія та соціальна економіка. 2018. № 2 (33). С. 11–26.

181. Логунова М.М., М.Лашкіна, П.Гвоздик, А.Алексєєв. Комунікації судової влади. К : АДЕФ. Украина, 2011. 276 с.

182. Лукичева Л.И. Условия и факторы качества управленческих решений. URL: Режим доступа: <http://www.elitarium.ru>.

183. Людський розвиток в Україні. Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2015. 356 с.

184. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники

модернізації національної економіки: кол. моногр. / Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. О. Курило та ін.; за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320 с.

185. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки: кол. моногр./Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, І. О. Курило та ін.; за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соц. досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. 320с.

186. Лялин В. Е. Развитие малого предпринимательства: отечественный и зарубежный опыт [Текст]. М. : Экономист, 2006. С. 176 - 183.

187. Ляшенко В.І., Толмачова Г.Ф. Світові тенденції реформування державного регулювання малого і середнього підприємництва. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/109641/5-Lyashenko.pdf?sequence=1>.

188. Мага А.М. Німецька історична школа як джерело становлення інституціональної економічної теорії. Вісник Хмельницького національного університету, 2015, № 2, Т. 2, С.189-192.

189. Мазаракі А. Волосович С. Домінанти інституційної модернізації фінансової системи України. Вісник Київського національного торговельно-економічного університету. 2016. №1. С. 5–23.

190. Майстро С. В. Напрями вдосконалення механізму державного управління фінансово-економічною безпекою України в сучасних умовах. Актуальні проблеми державного управління : наук. фах. вид. 2015. № 1. С. 95 – 101.

191. Майстро С.В. Розмежування повноважень органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Державне будівництво. 2012. №1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2012_1_33.

192. Макаренко М.М. Характеристика вимог, які висуваються до управлінських рішень органів Державної податкової служби України. Форум права. 2009, № 1, С. 350-356.

193. Макаров И.Н., Колесников В.В. Национальная инфраструктура и государственно-частное партнерство: потребности современной экономики. Креативная экономика. 2012. № 5. С. 50–54.
194. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: монографія / О.В. Макарова; Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України. К., 2015. 244 с.
195. Макеев С., Оксамитная С. Классовая и образовательная мобильность в Украине. Отечественные записки. 2012. № 5. URL: http://isoc.com.ua/institute/makeev_2012_5.pdf.
196. Макконел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т. М. : Республика, 1992. Т. 2. 400 с.
197. Малиновська О.А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. К. : НІСД, 2018. 472 с.
198. Малиновська О.А. Циркулярна міграція – політична мода чи перспективна модель міграційного менеджменту? Демографія та соціальна економіка. 2011. № 2 (16). С. 95-104.
199. Малиновський В. Я. Державне управління: навчальний посіб. Вид. 2-ге, доп. та перероб. К.: Атіка, 2003. 576 с.
200. Мальковская И. А. Трансформация государства и эволюция публичного администрирования в условиях глобализации (актуализация европейского опыта для России). Вест. Рос. ун-та дружбы народов. (Серия “Политология”). 2006. № 8. С. 27-43.
201. Маркс К. Капитал. В 3 т. Т.1: Процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1983. 556 с.
202. Мартиненко В. О. Досвід країн ЄС щодо сучасних механізмів управління охороною навколишнього середовища в Україні. URL: <http://dspace.uabs.edu.ua/bitstream/123456789/896/1/5.pdf>.
203. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. М., 1993. С. 246.
204. Матвієнко Р. В. Сучасна модель державного регулювання

аграрного виробництва України. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2017. № 7. URL : <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1096>.

205. Мельник А.Ф., Смоленський О.Ю., Васіна А.Ю., Гордієнко Л.Ю. Державне управління: Навчальний посібник. К.: Видавництво «Знання-Прес». 2009. С 37 -39.

206. Мельник Л. Г. Теория самоорганизации экономических систем: монография. Сумы : Университетская книга, 2012. 439 с.

207. Мельников М. С. Использование государственно-частного партнерства в образовании. Российское предпринимательство. 2017. № 18(3). С. 303–308.

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

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

210. Методологія статистичного забезпечення розвитку регіону : Монографія // За заг. ред. канд. економ. наук, професора А. З. Підгорного – Одеса : Атлант, 2012. 303 с.

211. Механізми взаємодії суспільства та влади : підручник / кол. авт.: Михненко А.М. (кер. авт. кол.), Кравченко С.О., Мартиненко В.Ф. та ін. К. : НАДУ, 2013. 210 с.

212. Михалевська Л Б. Кадровий потенціал органів державної влади як об'єкт наукових досліджень. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2015. №1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2015_1/5.pdf.

213. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія / О.А. Малиновська. К. : НІСД, 2018. 472 с.

214. Міграційна політика Європейського Союзу: виклики та уроки для

України. К. : НІСД, 2014. 48 с.

215. Міграційні явища та процеси: поняття, методи, факти: довідник, 2-ге видання – доповнене і перероблене / У.Я. Садова, Р.Т. Теслюк, М.М. Біль, О.Т. Риндзак, О.П. Мульська та ін. ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М.І. Долішнього НАН України». Наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2018. 226 с.

216. Міграція як чинник розвитку в Україні. Дослідження фінансових надходжень, пов'язаних з міграцією, та їхнього впливу на розвиток України. / Міжнар. орг. з міграції. К., 2016. С.42.

217. Міжнародний досвід реформування системи охорони здоров'я (досвід країн Європейського Союзу). Інформаційна довідка, підготовлена Європейським інформаційно-дослідницьким центром на запит народного депутата України. URL: <http://euinfocenter.rada.gov.ua/uploads/documents/29185.pdf>.

218. Місцеве самоврядування в Україні: сучасний стан та основні напрями модернізації : наук. доп. / [ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, В. В. Толкованов та ін.] ; за заг. ред. д-ра наук з держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка. К. : НАДУ, 2014.128 с.

219. Міщук Г.Ю. Методи оцінювання трудового потенціалу. Вісник Хмельницького національного університету. Вип.5, Ч.2, т.2. Економічні науки., Хмельницький.: ХНУ, 2005. С. 149-152.

220. Модель 4С в управлінні людськими ресурсами. URL: <http://www.management.com.ua/hrm/hrm192.html>.

221. Мороз В.М. Державне управління сферою охорони здоров'я як напрям впливу на розвиток трудового потенціалу соціального об'єкту. Вісник НУЦЗУ (Серія «Державне управління») 2019. Вип. 1 (10). С. 163–173.

222. Мороз В.М. Організаційно-правовий механізм державно-управлінського впливу: зміст та характеристика категорії. Інвестиції: практика та досвід. 2019. № 23. С. 106–114.

223. Мороз В.М. Система трудового потенціалу країни: теоретичні

основи формування дефініцій. Економіка та держава. 2009. №2. С. 107-109, 108.

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

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

226. Наказ Міністерства промислової політики України № 314 від 31.05.2008 р. «Щодо оцінки інтелектуального капіталу державних науково-технічних установ». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0314581-08/ed20080531/find/sp:max25?text=%CB%FE%E4%F1%FC%EA%E8%E9+%EA%E0%EF%B3%F2%E0%EB>.

227. Насипайко Д. С. Передумови формування ідеї людського капіталу. Наукові праці КНТУ. Економічні науки. 2010. № 17. С. 28-31.

228. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/16/Arch_nau_zb.htm.

229. Науково-технологічна сфера України. Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України. К., 2013. 25 с.

230. Національна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Україна». 2017. URL : <https://bit.ly/2FF5xYR>.

231. Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016–2020 роки. URL: <http://www.president.gov.ua/documents/682016-19805>.

232. Недоспасова О. П. Корпоративные инвестиции в человеческий капитал как условие инновационного развития отечественной промышленности. Вестник Томского государственного педагогического университета. 2013. № 12 (140).С. 72–77.

233. Недоспасова О. П. «Поле сил» для государственно-частного

парнерства по инвестированию в человеческий капитал (на примере Томской области). Региональная экономика: теория и практика. 2013. №. 43. С. 37–42.

234. Неурядові громадські організації / Розвиток громадянського суспільства в Україні. URL: <http://www.europexxi.kiev.ua/Ukrainian/book/003/content.html>.

235. Нижегородцев Р. М. Иллюзия равновесия на рынке труда. Экон. стратегии. 2005. №5-6.С. 118–123.

236. Нижегородцев Р. М. Трудовая миграция как інструмент повышения качества человеческого капитала. Известия УрГЭУ. 2014. №3 (53). С. 6–10.

237. Нижник Н., Машков О. Системний підхід в організації державного управління. За заг ред Н Р Нижник. К Вид-во УАДУ. 1998. 160 с.

238. Николаевский В. Н. Внешняя трудовая миграция (на примере Украины). Вестник РУДН, серия Социология. 2008. № 4. С. 48–54.

239. Нисан Б. А. Научное обоснование организационных подходов к государственно-частному партнерству в здравоохранении: автореф. дис. ... д-ра мед.наук: 14.02.03). Москва, 2014. 48 с.

240. Новіков Д.А. Методика вимірювання та рангового оцінювання трудового потенціалу промислових регіонів України. Економіка розвитку. Харків: ХНЕУ. 2014. №3 (71). С.44-47.

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

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

243. Носик О.М. Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення : монографія. Х. : Вид-во НФаУ, 2016. 490 с.

244. Носик О. М. Форми людського капіталу: головні підходи до визначення Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». 2014. № 3 (18) С. 149–158.

245. Оксамитная С. Н. Образовательное неравенство и

межгенерационная мобильность в Украине. Science and world. 2015. № 5 (21). Vol. II. С. 140–143.

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

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

248. Основные политические проблемы внедрения модели “нового государственного менеджмента”. URL : <http://centurioncenter.narod.ru/vd4.html>.

249. Осовська Г.В., Крушельницька О.В. Управління трудовими ресурсами. К.: Кондор, 2003. 224 с.

250. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами. К. : Кондор, 2003. 223 с.

251. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України: науковий журнал. Тернопіль : "Економічна думка". 2009. Вип.14. С.62–65.

252. Охотский Е.В. Теория и механизмы современного государственного управления : учебно-методический комплекс. М. : Издательство Юрайт, 2013. 701 с.

253. Пакуліна А. А. Розвиток соціального комплексу як домінанта формування нової інноваційної економіки XXI століття. Materiályixmezinárodnívědecko-praktickáconference «Věda a technologie: krokdobudoucnosti – 2013» (27 února – 05 březen 2013 roku). Díl 06. Ekonomickávědy: Praha: Publishinghouse «Educationandscience» s.r.o. 2013. 112 p.

254. Пантелейчук І. В. Теоретико-методологічні засади формування позитивного іміджу органів державної влади: автореф. дис. на здобуття

наукового ступеня докт. держ. упр.: 25.00.01. Київ, 2014. 39 с.

255. Пасєка С.Р. Інноваційний розвиток соціально-трудового потенціалу регіону. Фінансовий простір. №1(9). 2013. С. 111-116.

256. Пельтек Л. В. Розвиток регіональної промислової політики держави: теорія, методологія, механізми: монографія. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. 268 с.

257. Перший етап модернізації економіки України: досвід та проблеми / О.М. Алимов, О.І. Амоша та ін. ; за заг. ред. В.І. Ляшенка ; ІЕП НАН України. Запоріжжя : КПУ, 2014. 798 с.

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

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

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

261. Політика економічного прагматизму. К. : Інститут суспільно-економічних досліджень, 2016. 118 с.

262. Положительный опыт предоставления социальных услуг в странах Юго-Восточной Европы. URL: [http:// www.ilo.org/public/ russian/ region/eurpro/moscow/ info/publ/rus_socserv_delivery_part.pdf](http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/rus_socserv_delivery_part.pdf), с. 21–22.

263. Полозова Т. В., Овсяченко Ю. В. Сутність організаційно-економічного механізму функціонування підприємств промисловості. Вісник МСУ, економічні науки. 2005. Том VIII. №1-2. С. 63–65.

264. Про основи містобудування. Закон України. URL: [https:// zakon. rada.gov.ua/laws/show/2780-12#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2780-12#Text).

265. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 серпня 2014 р. № 385. URL: [https://zakon.rada. gov.ua/ laws/show/385-2014-%D0%BF#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF#Text).

266. Поспелова Т.В. Механізми державного управління людським розвитком в Україні: монографія. Донецьк: Норд-Прес, 2011. 350 с.

267. Постанова Кабінету Міністрів України № 849 від 29.09. 2019 р. «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України». URL : <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/programa-diyalnosti-uryadu>.

268. Постанова про Рекомендації парламентських слухань на тему «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів». URL: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk / publish/>.

269. Почепцов Г. Нові вимоги до комунікацій влади з населенням. Запровадження комунікацій у суспільстві. / Збірка статей за результатами круглого столу «Запровадження світових стандартів комунікації між владою та громадськістю - план дій для України» URL: http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen/Com_politics_FINAL.pdf.

270. Приймак В., Баранкевич М., Цицак В. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик. Регіональна економіка. 2004. №2. С.45.

271. Проблемы развития человеческого капитала в современном социальном поле Украины: организационный аспект : монография; под. общ. ред. Е. Г. Михайлевой. Харьков : Изд-во НУА; Изд-во «Міськдрук», 2016. 352 с.

272. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році : Щорічне Послання Президента України до Верховної Ради України. К. : НІСД, 2013. 576 с.

273. Про Державний бюджет України на 2020 рік: Закон України. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66853.

274. Проект Закону про загальнообов'язкове державне соціальне медичне страхування в Україні. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/ zweb2/ webproc4_1?pf3511=59862.

275. Проект Закону про Державний бюджет України на 2020 рік. URL :

http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=66853.

276. Проект Закону про Стратегію впровадження моделі збалансованого розвитку України до 2030 року. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?pf3516=9015-1&skl=9.

277. Проект Закону про фінансування охорони здоров'я та загальнообов'язкове медичне страхування в Україні. URL : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=64744.

278. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року :Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лип. 2006 р. № 1001 // Постанови та розпорядження Кабінету Міністрів України : зібрання Законодавства України. 2006. № 36. С. 5.

279. Про інноваційну діяльність : Закон України від 4 липня 2002 р. №40 IV // Відомості Верховної Ради України. №36. 2002. С. 266-268.

280. Про науково-технічну діяльність: Закон України від 13 грудня 1991 р.№1978–XII із змінами, внесеними №5460-17 від 16 жовтня 2012 р.// Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1992. № 12. Ст.165.

281. Про основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року: Указ Президента України №958/99 від 03 серпня 1999р. // ВВР України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/958/99>.

282. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні : Закон України від 16.01.2003 р. № 433-IV // Офіційний вісник України. 2003. № 7. С. 5-11.

283. Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні : Закон України від 22 берез. 2012 р. № 4618-VI : [чинний] // ВВР України. 2012. № 22. (Бібліотека офіційних видань). Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>.

284. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: «Розвиток підприємництва в Україні та підтримка малого і середнього бізнесу»: Постанова Верховної Ради України від 13 квітня 2016 року, № 1090-VIII. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1090-19>.

285. Про стан та перспективи розвитку підприємництва в Україні: нац. доп. / К. Ващенко, З. Варналій, В. Воротін [та ін.]. К.: Держкомпідприємство, 2008. С. 139.
286. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 12 лют. 2012 р. № 45/2012. URL: <http://www.rada.gov.ua/>.
287. Про Стратегію реформування державного управління України на 2021 рік: розпорядження Кабінету Міністрів України від 18.12.2018 р. №1102. URL: <http://www.kmu.gov.ua>.
288. Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020»: Указ Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
289. Про схвалення Концепції реформування державної політики в інноваційній сфері: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2012 р. № 691-р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/691-2012>.
290. Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року: Розпорядження КМУ від 22 липня 2009 р. № 851-р // ВВР України – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.
291. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/482-2017-%D1%80/conv/print>.
292. Раєвнева О. В. Управління розвитком ОДВ: методологія, механізми, моделі : монографія / О. В. Раєвнева. Харків : ІНЖЕК, 2006. 496 с.
293. Райзберг Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами. М.: ИНФРА–М, 2010. 384 с.
294. Райнхард К. Реформирование государственного управления. Концепция активизирующего государства. Реформы гос.управления накануне третьего тысячелетия. М, 1999, с.18-22.

295. Рачинська Г.В. Система інфраструктурного забезпечення підприємств малого і середнього бізнесу / Г. В. Рачинська, Л. С. Лісовська // Вісник Нац. аграр. ун-ту «Львівська політехніка». – 2012. – № 725. – С. 211-216.
296. Реалізація політики інноваційно-інвестиційного розвитку економіки на регіональному рівні: [монографія] / О. Ю. Амосов, А. О. Дегтяр, М.А.Латинін. Х.: Вид. ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. 144 с.
297. Репин В.В., Елиферов В.Г. Процессный подход к управлению. Моделирование бизнес-процессов. М. : Стандарты и качество, 2008. 408 с.
298. Рівень економічної свободи. URL: <http://edclub.com.ua/analityka/riven-ekonomichnoyisvobody-ukrayiny>.
299. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку : [монографія] / за ред. З.С. Варналія. К.: Знання України, 2005. 498 с.
300. Рейтингові оцінки розвитку людського капіталу 2016. Економічний дискусійний клуб. URL: <http://edclub.com.ua/analityka/rejtingovi-ocinky-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-2016>.
301. Ресурсний потенціал регіону: навч. посіб. / авт.-упоряд.: М.К. Орлатий, С.А. Романюк, І.О. Дегтярьова та ін.; за заг. ред. М.К. Орлатого. К.: НАДУ, 2014. 724 с.
302. Рикардо Д. Начала политической экономии. Антология экономической классики в 2-х т. Т.1. М.: МП «Эконов», 1993. 475 с.
303. Рискибой Н. Комплексный анализ территориальной доступности социальной инфраструктуры: методика проведения. Экономика в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты: сборник статей III Международной научно-практической конференции. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2020. С. 180–183.
304. Розвиток людського капіталу. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu>.
305. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. URL:

http://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.

306. Розвиток малого і середнього підприємництва в Україні: проблеми, потреби, перспективи. К.: Центр громадської експертизи, Центр міжнародного приватного підприємництва, 2015. 44 с. URL: http://donetskcci.com/images/files/SME_Needs.pdf.

307. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 526-р від 10.07.2019 р. «Про схвалення Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80>.

308. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 67-р. від 17.01.2018 р. «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.

309. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 95-р від 27.02.2019 р. «Про схвалення Стратегії розвитку медичної освіти в Україні».URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/95-2019-%D1%80>.

310. Розпорядження Кабінету Міністрів України № 386-р від 15.05.2013 р. «Про схвалення Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/386-2013-%D1%80>.

311. Розпутенко І., Рябцева Ю, Мельтюхова Н. Організаційний механізм реалізації державної влади. Теорія та практика державного управління : [зб. наук. пр.]. Вип. 1 (20). Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. С. 70-78.

312. Розпутенко І. В. Державна політика України в контексті геоекономічних змін. Науково-інформаційний вісник з державного управління. К. : НАДУ, 2009. №2. С. 25-29.

313. Романенко Є.О., Чаплай І.В. Система маркетингових комунікацій в механізмах державного управління. Актуальні проблеми економіки. 2016. № 4. С. 69-78.

314. Романчук К. А. Человеческий капитал: понятие и его

составляющие. Экономика в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты: сборник статей III Международной научно-практической конференции. Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение», 2020. С. 55–57.

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

316. Савельева С.В. Роль человеческого капитала в современной рыночной экономике: автореф. дис. на соискание уч. степени канд. эк. наук: спец. 08.00.01 «Экономическая теория». Самарский государственный технический университет. Самара, 2008. 22 с.

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

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

319. Саратикянц Э. С., Закервашевич Н. В. Инвестиции в человеческий капитал: их источники и эффективность. Экономика промышленности. 2010. №. 3 (51). С. 210–216.

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

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

322. Світовий досвід управління ресурсами. Бюрократ : Інформаційний бюлетень Центру сприяння інституційному розвитку державної служби. К. : Інтертехнологія. 2009. 17 / 18 (94 – 95). С. 1 – 5.

323. Сен А. Развитие как свобода / Пер. с англ. под ред. и с послеслов. Р.М. Нуреева. М.: Новое издательство, 2004. 432 с.
324. Система публічного управління в умовах децентралізації влади: механізми горизонтальної взаємодії : монографія / Л. Л. Приходченко, С. Є. Саханенко, П. І. Надолішній та ін. ; за заг. ред. Л. Л. Приходченко. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2017. 332 с.
325. Синицина Н.Г. Нові підходи до управління людськими ресурсами в управлінні освітою. Державне управління: удосконалення та розвиток: електронне наукове фахове видання. 2011. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2011_11_3.
326. Сіденко С.В. Некономічні чинники світового економічного розвитку. К. : НАН України ін-т світ. економіки і міжнар. відносин; Вид-во «Аврора-Прінт», 2011. 234 с.
327. Сікорська І. М. Удосконалення державного управління вищою освітою в контексті європейської інтеграції: автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Донец. держ. ун-т управління. Донецьк, 2006. 21 с.
328. Сімчера О. Систематизація наукового забезпечення оцінювання трудового потенціалу підприємства. Соціально-економічні проблеми і держава. 2015. Вип. 2(13). С. 105–110.
329. Скиба С.А. Методологія державного регулювання зростання та розвитку людського потенціалу // Чернігівський національний технологічний університет «Молодий вчений». №1(28). Частина 1. 2016 р. С. 155-159.
330. Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити. Аналітична записка (23 квітня 2018 року). Центр економічної стратегії – 2018. 50 с. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf>.
331. Слоньовський М. В. Проблеми розвитку людських ресурсів системи публічного управління як основа професіоналізму. Теорія та практика державного управління. 2018. URL: http://kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2018-2/doc/4/4_5.pdf.

332. Смирнов В. Т., Скоблякова И. В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике. URL : <http://www.creativeconomy.ru/library/prd165.php>.

333. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. М: Соцэкгиз, 1962. 684 с. URL: http://royallib.ru/book/smit_adam/issledovanie_o_prirode_i_prichinah_bogatstva_narodov.html.

334. Сморгунов Л.В. Государство, сотрудничество и инклюзивный рост. Власть. 2017. № 11. С. 22–30.

335. Советы и другие формы участия общественности в системах образования стран Европейского Союза. М.: Эвридика, 2016. 198 с.

336. Солодуха П.В. Институциональные основы воспроизводства человеческого капитала. М.: Маркетинг, 2004. 259 с.

337. Солодухина О.И. Механизм управления процессами формирования и использования человеческого капитала. Общество: политика, экономика, право. 2016. №. 5. С. 103–105.

338. Солодухина О. И., Пархомчук М. А. Разработка методики оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала. Экономические науки. 2016. № 3. С. 30–33.

339. Сопільник О.В. Технологія прийняття управлінських рішень: навч. посіб. Дніпропетр. Нац. ун-т. Ін-т. довуз. підгот. та післядип. освіти. Д. : РВВДНУ, 2002. 108 с.

340. Соціально-економічне становище домогосподарств України у 2018 р. (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств). URL : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publdomogosp_u.htm.

341. Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів: вектори реального поступу : національна доповідь / за ред. акад. НАН України Е.М. Лібанової, акад. НААНУ країни М.А. Хвесика.К. : ДУ ІЕПСР НАН України, 2017. 864 с.

342. Співак М. В. Державна політика здоров'язбереження: світовий досвід і Україна: монографія. Київ: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького

НАН України; Видавництво «Логос», 2016. 536 с.

343. Стан інноваційної діяльності в Україні. URL: <http://dknii.gov.ua>.

344. Стан розвитку науки і техніки, результати наукової, науково-технічної, інноваційної діяльності, трансферу технологій за 2019 рік: Аналітична довідка // Державне агентство з питань науки, інновацій та інформатизації України, Український інститут науково-технічної і економічної інформації. К. 2020. 216 с.

345. Статистичний бюлетень «Регіональний людський розвиток». Державна служба статистики України. Київ, 2018. 71 с.

346. Статівка Н.В., Мельникова К.І., Терещенко Д.А. Чинники формування трудового потенціалу посадових осіб місцевого самоврядування. Теорія та практика державного управління : зб. наук. праць. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ „Магістр”, 2013. Вип. 3 (42). С. 283–293. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2013_3_40.

347. Статівка Н.В. Продуктивність аграрного сектора економіки України: важелі державного впливу : монографія. Х. : Магістр, 2010. 324 с.

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

349. Статівка Н.В., Терещенко Д.А. Роль PR-технологій в системі взаємодії органів державної влади з громадськістю. Публічне управління XXI століття: світові практики та національні перспективи : зб. тез XVIII Міжнар. наук. конгресу, 26 квітня 2018 р. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2018. С. 402-405. URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2018-1/2018_01.pdf.

350. Статівка Н.В. Чинники впливу на якість економічного зростання України. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування: електор. зб. наук. пр. Херсонського національного

технічного університету. 2013. № 1. URL: <http://www.nbuu.gov.ua>.

351. Степочкин А.И. Механизм государственного управления устойчивым развитием социально-экономической системы Украины: монография. Wyższa Szkoła Biznesu-National Louis University, Новый Сонч, Польша. 2017. 178 с.

352. Стеценко С. Г. Адміністративне право України. С. Г. Стеценко. К. Атіка, 2007. 624 с.

353. Стратегічні виклики XXI століття суспільства та економіці України: В 3 т. / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В. П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б. Є. Кваснюка. К.: Фенікс, 2007. Т. 1: Економіка знань – Модернізаційний проект України / За ред. акад. НАН України В. М. Гейця, акад. НАН України В.П. Семиноженка, чл.-кор. НАН України Б.Є. Кваснюка. К.: Фенікс, 2007. 544 с.

354. Стратегія економічного зростання: ВВП +40% та 50 млрд дол США ІІІ до 2024 року. URL : <https://www.kmu.gov.ua/news/vvp-40-ta-50-mlrd-dol-ssha-investicij-do-2024-roku-prezentovana-strategiya-ekonomichnogo-zrostannya>.

355. Стратегія розвитку малого та середнього підприємництва в Україні: проект Мінекономрозвитку України, ЄС FORBIZ від 17.11.2016 р. URL: <https://apitu.wordpress.com/2016/11/19/sme-strategy-2020/>.

356. Стратегія соціально-економічного розвитку: держава, суспільство, особистість: Монографія / І.К. Бондар, Л.М. Ільч, М.В. Чечетов та ін. К.: Корпорація, 2005. 270 с.

357. Стратегія розвитку Харківської області на 2021 – 2027 роки. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/oblasna-derzhavna-administratsiya/struktura-administratsiyi/strukturni-pidrozdili/717/102538>.

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

359. Судова Т. Л. Государственные инвестиции в человеческий

капитал. Петербургский экономический журнал. 2017. №. 1. С. 39–49.

360. Суркова Ю.О. Проблеми впровадження елементів зарубіжного досвіду фінансування житлового будівництва в Україні. URL: <http://gisap.eu/ru/node/234>.

361. США – Малый бизнес медленно выходит из кризиса // Бюллетень иностранной коммерческой информации (БИКИ). М., 2010. № 78. С.1-16.

362. Тейлор Р.Р., Вереш М.Ф. Прийняття рішення у державному секторі: Підручник для працівників держустанов з прикладами практики. Felicity Press, Waine USA, 1997. 192 с.

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

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

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

366. Терещенко Д.А. Аналіз сучасних методичних підходів до оцінювання трудового потенціалу регіону. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції студентів і молодих науковців «Управлінська діяльність: досвід, тенденції, перспективи» Харківського національного університету будівництва та архітектури (м. Харків, 12 листопада 2019 року), кафедра менеджменту та публічного адміністрування. Тези доповідей. Харків: ХНУБА. 2019. С.12–16.

367. Терещенко Д.А. Вплив міграційних процесів на розвиток людського капіталу. Держава та регіони. Серія: Державне управління: збірник наукових праць. Запоріжжя : КПУ, 2019. № 4 (68). С. 207–214. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/4_2019/34.pdf.

368. Терещенко Д.А. Генезис наукових підходів до теорії людського капіталу. Публічне управління та митне адміністрування. Дніпро. Видавничий дім «Гельветика». 2019. № 4 (23). С. 90–101. URL: http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2019/4/4_2019.pdf.

369. Терещенко Д.А. Державно-приватне партнерство як механізм стимулювання розвитку людського капіталу. Теорія та практика державного управління: зб. наук. праць. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2020. №1 (68). С. 53–61. URL: <http://tpdu.journal.kharkiv.ua/index.php/tpdu/article/view/141/123>.

370. Терещенко Д.А. Державна підтримка формування і розвитку людського капіталу як складова системи інноваційної економіки України. Збірка статей і тез доповідей за матеріалами VII Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Розвиток основних напрямів соціогуманітарних наук: проблеми та перспективи» та Круглого столу «Соціально-політичний простір України в умовах соціоісторичних змін» в рамках конференції (м. Кам’янське, 24-25 червня 2020 року) / відп. за випуск, професор К.Ю. Богомаз. Кам’янське : Дніпровський державний технічний університет, 2020. С. 293–300.

371. Терещенко Д.А. Державне регулювання розвитку людського капіталу в Україні: теорія, методологія, практика : монографія. Харків : «Діса плюс», 2020. 308 с.

372. Терещенко Д.А. Державне регулювання формування та розвитку людського капіталу в умовах інноваційної економіки: теоретичні аспекти. Теорія та практика державного управління: зб. наук. праць. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ “Магістр”, 2019. № 4 (67). С. 115-122. URL: <http://tpdu.journal.kharkiv.ua/index.php/tpdu/article/view/116/102>.

373. Терещенко Д.А. Зарубіжний досвід державного управління процесами формування людського капіталу. Інвестиції: практика та досвід. Рубрика «Державне управління». № 3. 2020. С.128-134. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/3_2020/23.pdf.

374. Терещенко Д.А. Компетентнісна складова прийняття управлінських рішень. Теорія та практика державного управління: зб.наук. пр. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2018. Вип. 1 (60). С. 47–54. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2018_1_9.

375. Терещенко Д.А. Концептуальні підходи до формування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу. Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство: тези доповідей Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 берез., 2020 р. / М-во освіти і науки України; Київ. ун-т культури, Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. Київ: Вид. центр КНУКіМ, 2020. С.132–135. URL: [https://kuk.edu.ua/news/ukra%D1%97na-u-svitovix-globalizacijnix-procesax\\$](https://kuk.edu.ua/news/ukra%D1%97na-u-svitovix-globalizacijnix-procesax$).

376. Терещенко Д.А. Концептуальні підходи до формування механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу. Україна у світових глобалізаційних процесах: культура, економіка, суспільство: тези доповідей. Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 25–26 берез., 2020 р. / М-во освіти і науки України; Київ. ун-т культури, Київ. нац. ун-т культури і мистецтв. Київ: Вид. центр КНУКіМ, 2020. С.132-135.

377. Терещенко Д.А. Напрями вдосконалення комунікативного забезпечення державного регулювання формування людського капіталу в Україні. Науковий вісник: Державне управління. Журнал Всеукраїнської Асамблеї докторів наук із державного управління. Київ: Вид-во «GoToPrint», 2020. №2 (4) 2020. С.356–369. URL: <https://nvdu.undicz.org.ua/index.php/nvdu/article/view/76/75>.

378. Терещенко Д.А. Організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу // Вісник Національного університету цивільного захисту України : зб. наук. пр. Х. : Вид-во НУЦЗУ, 2020. Вип. 1 (12). (Серія «Державне управління»). С.164-179. URL: <http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/10849/3/journalok.pdf>.

379. Терещенко Д.А. Основні складники комплексного механізму державного регулювання економічних відносин відтворення людського

капіталу. Науковий журнал «Публічне управління і адміністрування в Україні». Випуск 17. 2020. С.101–106. URL: <http://www.pag-journal.iei.od.ua/archives/2020/17-2020/20.pdf>.

380. Терещенко Д.А. Особливості реалізації державної політики розвитку людського капіталу. Фаховий журнал «Електронне наукове видання «Публічне адміністрування та національна безпека». Інтернаука № 3 (11), 2020. С. 49–57. URL: <https://www.inter-nauka.com/issues/administration/2020/3/5692>.

381. Терещенко Д.А. Паблік рілейшнз в системі публічної дипломатії. Сучасна дипломатія: теорія та практика. Матеріали науково-практичного круглого столу (21 грудня 2017 року). Х. : ХНУ ім. В. Н. Каразіна. 2017. С. 120–124. URL: <http://international-relations-tourism.karazin.ua/themes/irtb/resources/e3455c5a5ad92b25e26cf0944c74149f.pdf>.

382. Терещенко Д.А. Підходи до оцінки рівня розвитку людського капіталу в Україні. Держава та регіони. Серія: Державне управління: науково-виробничий журнал. Запоріжжя : КПУ, 2019. № 3. С.127–134. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2019/25.pdf.

383. Терещенко Д.А. Прийняття управлінських рішень у діяльності органів державної влади: аналіз світового досвіду. Актуальні проблеми державного управління: зб.наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2018. Вип. 1 (53). С. 143–153. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2018_1_24.

384. Терещенко Д.А. Регіональні аспекти розвитку людського капіталу в Україні. Науковий журнал «Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського. Серія: Державне управління». Видавничий дім «Гельветика». Том № 30 (69). № 6, 2019. С. 77-84. URL: http://www.pubadm.vernadskyjournals.in.ua/journals/2019/6_2019/16.pdf.

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

386. Терещенко Д.А. Розвиток системи інституційного забезпечення

малого і середнього підприємництва // Управління розвитком підприємництва в Україні: реалії та перспективи: монографія / Н.В. Статівка, О.В. Жадан, В.Л. Міненко та ін.; за заг. ред. Н.В. Статівки, О.В. Жадана. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. С. 155–170.

387. Терещенко Д.А. Розвиток правового механізму державного управління формуванням людського капіталу в Україні. Інвестиції: практика та досвід. Рубрика «Державне управління». № 23. 2019. С. 132–139. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/23_2019/24.pdf.

388. Терещенко Д.А. Роль государства в формировании и развитии человеческого капитала с учетом тенденций глобализации // «Власть и общество» (история, теория, практика): научный журнал. № 2 (54). Изд-во: Ассоциация открытой дипломатии (Тбилиси). 2020. С. 41–48.

389. Терещенко Д.А. Система державного регулювання розвитку трудового потенціалу регіону: теоретико-методологічний аспект. Актуальні проблеми державного управління : зб. наук.праць. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2013. № 2 (44). С. 88–97. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdy_2013_2_14.

390. Терещенко Д.А. Соціальні інновації, як нові орієнтири розвитку людського капіталу в умовах глобалізації. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності» // За загальною редакцією д.е.н., проф. Аванесова Н.Е., к.е.н. Криворучко Г.В., ас. Сергієнко Ю.І. Харків: ХНУБА, 2020. С. 273–276.

391. Терещенко Д.А. Соціальне партнерство як складова державного управління розвитком трудового потенціалу України. Публічне управління : виклики XXI : від соціального діалогу до суспільного консенсусу: зб. тез XIV Міжнар. наукового конгресу. Х.: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. С. 84–85.

392. Терещенко Д.А. Сучасні напрями та тенденції у формуванні людського капіталу. Право та державне управління : збірник наукових праць

/ [за ред. О. В. Покатаєвої]. Запоріжжя. Класичний приватний університет: Видавничий дім «Гельветика», 2019. № 4 (37). С. 208–214. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/4_2019/34.pdf.

393. Терещенко Д.А. Теоретико-методологічні засади формування механізму державного регулювання інноваційної діяльності в регіоні // Державне регулювання інноваційного розвитку економіки України: стратегічні пріоритети: монографія / за заг. ред. д. держ. упр, проф. М.А. Латиніна. Х.: Вд-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2014. С. 243–261.

394. Терещенко Д.А. Трудовий потенціал країни і регіонів: сучасний стан і тенденції розвитку. Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. Вип. 2 (65). С. 208–222. URL: <http://tpdu.journal.kharkiv.ua/index.php/tpdu/article/view/55/50>.

395. Терещенко Д.А. Управління людськими ресурсами як пріоритетний напрям розвитку системи державної служби в Україні. Публічне управління XXI століття: синтез науки та практики : зб. тез XIX Міжнар. наук. конгресу, 19 квітня 2019 р. Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2019. С. 383–386. URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2019-2/2019_02.pdf.

396. Терещенко Д.А. Формування механізмів державного управління розвитком людського капіталу. Інвестиції: практика та досвід. Рубрика «Державне управління». № 4. 2020. С.103–108. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/4_2020/20.pdf.

397. Терещенко Д.А. Циркулярна міграція як чинник удосконалення міграційної політики країн Європейського союзу. Стратегічні напрями зовнішньої політики Європейського Союзу: матеріали міжнародної науково-практичної конференції (11 квітня 2019 року, м. Харків). Харків : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2019. С. 190–194. URL: <http://dspace.univer.kharkov.ua/handle/123456789/15152>.

398. Терещенко Д.А., Шевченко С.В. Особливості стратегічного планування розвитку регіону. Матеріали II Всеукраїнської науково-

практичної конференції «Управлінська діяльність: досвід, тенденції та перспективи»: збірник наукових праць. Харків: ХНУБА, 2020. С. 341–343. URL: <https://kafmen.com/files/conferences/24.04.20.pdf>.

399. Терещенко Д.А. Features of state regulation of investments in human capital. Public management : collection. № 3 (23). June 2020. Kyiv : Interregional Academy of Personnel Management, 2020. P. 270-279. <http://vadnd.org.ua/app/uploads/2020/06/BB-1.pdf>.

400. Терещенко Д.А. Government relations як інститут соціально-політичної взаємодії. Тези доповідей 74 науково-технічної конференції ХНУБА. Харків ХНУБА. 2019. С. 195.

401. Титова Н.Л., Балаева О.Н. Совершенствование процессов разработки и принятия управленческих решений в высших учебных заведениях: схема исследования. Университетское управление. 2014. № 5-6 (33). С. 143-151.

402. Ткаченко А. Концепция человеческого капитала и национальная стратегия развития. Проблемы теории и практики управления. 2017. № 5. С. 94–105.

403. Толмачёв О. М., Борисенкова Л. Н. Политэкономический аспект категории «человеческий капитал». Известия. ТулГУ. Экономические и юридические науки. Вып. 3. Ч. I. Тула: Изд-во ТулГУ, 2015. С. 167–173.

404. Толмачев О.М., Борисенкова Л.Н. Роль государственно-частного партнёрства в эффективном использовании человеческого капитала. Вестник Московского государственного обласного университета. Серия: Экономика. 2017. № 3. С. 8-15.

405. Толмачова Г. Ф. Регулювання розвитку малого і середнього підприємництва: досвід зарубіжних країн для України. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2017/1\(47\)/pdf/22-Tolmachova.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2017/1(47)/pdf/22-Tolmachova.pdf).

406. Труд, земля, капитал. Что такое факторы производства. URL: <https://www.anews.com/p/108791843-trud-zemlya-kapital-chto-takoe-factory-proizvodstva/>.

407. Тустановська І. В. Застосування права в галузі охорони довкілля в Україні та США (порівняльний аналіз): дис. канд. юрид. наук. Львів, 1998. 180 с.

408. Указ Президента України № 722/2019 від 30.09.2019 р. «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року». URL : <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.

409. Указ Президента України №344/2013 від 25.06.2013 р. «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року». URL : <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/344/2013/page>.

410. Украина ухудшила позиції в рейтинге інклюзивного розвитку економіки. URL: <https://biz.censor.net.ua/m3051027>.

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

412. Україна у цифрах у 2017 році. Державна служба статистики України. Демографічна ситуація в Україні у 2017 році. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/2018/dem_2017.

413. Українське суспільство: міграційний вимір: нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с.

413. Українське суспільство: міграційний вимір : нац. доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. К., 2018. 396 с.

414. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг. М.: ЗАО Бизнес – школа «Интел – Синтез», 2000. 640с. С. 185–199.

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

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

417. Федулова Л. І. Організаційні механізми формування

результативної регіональної інноваційної системи. Стратегічні пріоритети. 2009. № 4(13). С. 157-165.

418. Фесянов П.О. Державне регулювання забезпечення екологічної безпеки на регіональному рівні: досвід провідних країн світу. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-4-20.pdf>.

419. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. М.: Дело, 1995. 864 с.

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

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

422. Хаммер М., Чампи Дж. Реинжиниринг корпорации: Манифест революции в бизнесе. Пер. с англ. СПб.: Изд. С.-Петербургского университета, 1997. 332 с.

423. Хвесик М.А., Горбач Л.М., Кулаковський Ю.П. Економіко-правове регулювання природокористування. К.: Кондор, 2004. 524 с.

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

425. Хойзер А. Новые формы управления. URL: [http:// www.moskau.diplo.de/ contentblob/2477346/Daten/568408/IP200973.pdf](http://www.moskau.diplo.de/contentblob/2477346/Daten/568408/IP200973.pdf).

426. Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / пер. с англ. М. : Дело, 2003. 464 с.

427. Цивільний кодекс України від 16.01.2003 р. № 435-IV. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15>.

428. Циркулярна міграція: нові підходи до старої концепції. Матеріали дослідницького проекту «Опрацювання концепції політики циркулярної

міграції українців до ЄС у взаємодії експертних середовищ та аналітичних центрів України та ЄС» / І. Марков, Г. Селещук, Р. Савчинський, О. Іванкова-Стецюк, С. Одинець. 2012. 96 с.

429. Цілі сталого розвитку 2016–2030. URL: <http://www.un.org.ua/ua/tsilirozvytku-tysiacholittia/tsili-staloho-rozvytku>.

430. Черевичко Т. В. Концептуальное поле миграции. Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. 2012. №1(12). С. 5–9.

431. Черленяк І.І. Синергетичні моделі оптимізації системи державного управління: монографія. Ужгород : Ліра, 2010. 656 с.

432. Чернявська Є.І. Управління трудовим потенціалом країни і регіонів: актуальні питання. Актуальні проблеми науково-промислового комплексу регіонів. Матеріали III Всеукраїнської науково-практичної конференції, 18-24 квітня 2017 р., м. Рубіжне / Ілляшенко О.В., Рубан Е.В. Харків: Мачулін, 2017. 448 с.

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

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

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

436. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М. : ЮНИТИ ДАНА, 2003. 399 с.

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

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

439. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?pdf.

440. Шевченко С. О. Механізм державного та громадського управління якістю вищої освіти: зарубіжний досвід. Держава та регіони. 2007. № 3. С. 171–176.

441. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз та прогноз: Монографія / Л. Т. Шевчук. Львів, 2003. 489 с.

442. Шегда А.В. Стратегічний аспект управління розвитком суб'єктів господарювання. Теоретичні та прикладні питання економіки. 2012. Вип. 27, Т.3. С.21-30.

443. Шинкевич А.И.,Малышева Т.В., Зарайченко И.А. Концепция формирования отраслевых инновационных кластеров. Вестник Казан. технол. ун-та. 2011. №14(22). С.299–306.

444. Шістдесят п'ять відсотків українців у віці 14-35 років хочуть виїхати за кордон тимчасово або назавжди, - опитування. URL: https://censor.net.ua/ua/news/387911/65_ukrayintsiv_u_vitsi_1435_rokiv_hochut_vyyihaty_z_kordon_tymchasovo_abo_nazavjdy_opytuvanny.

445. Шмидт В.Р. Молодой специалист на предприятии и в вузе: опыт модернизации профессионального образования США и Австралии. Труд за рубежом. 2002. №3. С. 87–100.

446. Шпекторенко І.В. Процесний підхід у визначенні змісту професійного навчання державних службовців. Теорія та практика державної служби : матеріали наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 11 листопада 2016 р. / за заг. ред. С. М. Серьогіна. Д. : ДРІДУ НАДУ, 2016. 194 с.

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

448. Щербаков В. П. Роль миграции в конкуренции за высококвалифицированные кадры на мировом рынке труда. Бизнес в законе. 2012. №3. С. 220–222.

449. Щербина В. К. Экономический механизм обеспечения человеческого развития. Бизнес Информ. 2011. № 1. С. 32–35.
450. Щорічна доповідь про стан здоров'я населення, санітарно-епідемічну ситуацію та результати діяльності системи охорони здоров'я України. 2016 рік / МОЗ України, ДУ «УІСД МОЗ України». Київ, 2017. 516 с.
451. Юрков Д. В. Регулирование трудовой миграции: научный взгляд. Вестник экономики, права и социологии. 2015. № 3. С. 115–117.
452. Яремко І. Людський потенціал як капітал підприємства: обліковий аспект. Економіст. 2004. № 2. С. 70-74.
453. Acemoglu D., Fabrizio Z. Productivity Differences. The Quarterly Journal of Economics. 2001. № 116 (2). P. 563–606.
454. A. E. Upabekov and Y. L. Nechayeva Public-Private Partnership as a tool for the Development of human capital in the Republic of Kazakhstan. Man In India, 97 (14) : 465-480.
455. Affandi Y., Anugrah D. F., Bary P. Human capital and economic growth a cross regions: a case study in Indonesia. Eurasian Economic Review. 2019. №9(3). P. 331–347.
456. A Global Review of Public Private Partnerships Trends and Challenges for Social Infrastructure. Adrianto Oktavianus, Iris Mahani and Meifrinaldi MATEC Web Conf., 147 (2018).
457. An Alternative Approach to Project Selection: The Infrastructure Prioritization Framework. Darwin Marcelo, Cledean Mandri-Perrott, Schuyler House, Jordan Z. Schwartz. World Bank PPP Group. 14 April 2016.
458. Armstrong M. A. Hand book of Human Resource Management Practice. London, 2006. 979 p.
459. A Study of Employment and Talent in the Digital Economy (Part I). Year 2035: 400 Million Job Opportunities in the Digital Age. BCG, 2017. 26 p.
460. Aundhe, M.D., & Narasimhan, R. (2014). Explanation of Public Private Partnership (PPP) Outcomes in E-Government - A Social Capital

Perspective. 2014 47th Hawaii International Conference on System Sciences, 2189-2199.

461. Bar-El R., Pecht E., Tishler A. Human Capital and National Security. Defence and Peace Economics. 2018. P. 1–21.

462. Barcenilla-Visús S., López-Pueyo C. Inside Europe: human capital and economic growth revisited. *Empirica*. 2018. №45 (4). P. 821–847.

463. Barro R., Lee J. Education Matters: Global Schooling Gains from the 19th to the 21st Century. New York: Oxford University Press, 2015. 304 p.

464. Baser F., Gokten S. Paths of economic development: A global evidence for the mediating role of human capital. *The Journal of International Trade&Economic Development*. 2019. № 28(8). P. 1–23.

465. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd Edition. Chicago. The University of Chicago Press, 1993. 402 p.

466. Belyakova G.Ya., Bagdasaryan I.S., Vasileva Z.A., Almabekova O.A. Management strategy for regional labor market (case of the Krasnoyarsk krai). International multidisciplinary scientific conference on social sciences & ARTS, SGEM 2016. C. 395-399.

467. Benhabib J., Perla J., Tonetti C. J. Catch-up and fall-back through innovation and imitation. *Econ Growth*. 2014. № 19(1). P. 1–35.

468. Biscaia R. et al. Higher Education, Human Capital, and Regional Dynamics in Southern Europe. *Regional Upgrading in Southern Europe*. Springer, Cham, 2017. P. 323–344.

469. Blagescu and Young, Blagescu, Monica and John Young. 2005. Partnerships and Accountability: Current Thinking and Approaches among Agencies Supporting Civil Society Organisations. London: Overseas Development Institute.

470. Bogomolova I.S. Grinenko S.V., Zadorozhnyaya E.K. (2015). Development of the human capital taking into account a gender factor in Russia *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 6 237-244.

471. Bontis N., Dragonetti N. C., Jacobsen K., Roos G. The Knowledge Tool box: A Review of Tools Available to Measure and Manage Intangible Resources. *European Management Journal*. 1999. № 17 (4). P. 391–402.
472. Bontis N. Managing Organizational Knowledge by Diagnosis Intellectual Capital: framing and advancing the state of the field. *International Journal of Technology Management*. 1999. № 18. P. 433–463.
473. Bosio G., Cristini A. Is the Nature of Jobs Changing? The Role of Technological Progress and Structural Change in the Labour Market. *Rethinking Entrepreneurial Human Capital*. Springer, Cham, 2018. P. 15–41.
474. Bovaird, T. Public-Private Partnerships: from Contested Concepts to Prevalent Practice. *International Review of Administrative Sciences*. 2004. № 70 (2). P. 199–215.
475. Bringenberg L. First Management Reform Wave in Great Britain. Germany : Norderstedt, Grin Verlag, 2008. 88 p.
476. Brinkerhoff D. W., Brinkerhoff J. M. Public-private partnerships: Perspectives on purposes, publicness, and good governance. *Public Administration and Development*. 2011. № 31 (1). P. 2–14.
477. Brogaard L. Business Value in Public-Private Partnerships: The Positive Impact of Trust and Task-Relevant Competencies on Business Outcomes in PPPs. *International Public Management Journal*. 2018. P. 1–26.
478. Bucci A., Pretzner K., Prskawetz A. Human Capital and Economic Growth. Palgrave Macmillan, Cham, 2019. 361 p.
479. Buevich, A. P., Varvut, S. A., & Terskaya, G. A. (2019). Investments in Human Capital as a Key Factor of Sustainable Economic Development. *Institute of Scientific Communications Conference*. Springer, Cham, 397-406.
480. Campbell, O., & Agbiokoro, T. (2014). Human Capital and Economic Growth: A Three Stage Least Squares Approach. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(5), 121-137.
481. Campbell, O. A. (2011). The Role of Higher Education in Human

Capital Development in Nigeria. Being a Paper Presented at the Regional Conference on Higher Education for Knowledge and Capacity Building, 8-12 August, 2011. University of Lagos.

482. Caselli F., Wilbur J. C. The World Technology Frontier. *American Economic Review*. 2006. № 96 (3). P. 499–522.

483. Chandan Sharma, (2012), "Determinants of PPP in infrastructure in developing economies", *Transforming Government: People, Process and Policy*, Vol. 6 Iss 2 pp. 149 – 166.

484. Chodasová Z. Innovations in Corporate Governance. *Proceedings of International science conference Market Economic Knowledge for Practice*. Olomouc. Palacký University in Olomouc. 2008. P. 192-195.

485. Chowdhury et al., 2011 (Chowdhury, A.N., Chen, P.H., Tiong, R.L.K., 2011. Analysing the structure of public–private partnership projects using network theory. *Construction Management and Economics* 29 (3), 247–260.

486. Commons J. Institutional Economics. *American Economic Review*. Vol. 21. P. 648–657.

487. Council of the European Union. Council conclusions of 12 May 2009 on a strategic frame work for European cooperation in education and training («ET 2020»). 2009. URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/ET_2020.pdf.

488. Cruz C. O., Sarmiento J. M. Reforming traditional PPP models to cope with the challenges of smart cities. *Competition and Regulation in Network Industries*. 2017. № 18(1-2). P. 94–114.

489. Cunha F., Heckman J. J., Schennach S. M. Estimating the technology of cognitive and noncognitive skill formation. *Econometrica*. 2010. № 78(3). P. 883–931.

490. Demographic Change in Germany: The Economic and Fiscal Consequences. Front Cover. Ingrid Hamm, Helmut Seitz, Martin Werding. Springer Science & Business Media, Sep 27, 2007. 216 p.

491. Dhahri, S., & Omri, A. (2020). Foreign Capital Towards SDGs 1 & 2- Ending Poverty and Hunger: The Role of Agricultural Production. *Structural*

Change and Economic Dynamics.

492. Digital Transformation Initiative Mining and Metals Industry. World Economic Forum. 2017. 36 p.

493. Dlouhá, J., &Pospíšilová, M. (2018). Education for Sustainable Development Goals in Public Debate: The Importance of Participatory Research in Reflecting and Supporting the Consultation Process in Developing a Vision for Czech Education. *Journal of Cleaner Production*, 172, 4314-4327.

494. Drivers of Growth in Ukraine. Washington, DC: World Bank, 2019. 245 p.

495. D. Tereshchenko, O. Nikolaevskaya, O. Borysenko, K. Tkach, S. Filyppova. Combining strategic management and transformation processes in the environment of international companies. *Academy of Strategic Management Journal*. Volume 18, Special Issue 1, 2019. Scopus. URL: <https://www.abacademies.org/articles/combining-strategic-management-and-transformation-processes-in-the-environment-of-international-companies-8923.html>.

496. Earnings. ILOSTAT. International Labour Organization. URL: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/oracle/webcenter/portalapp/pagehierarchy/Page3.jspx>.

497. Education International. URL : <https://www.ei-ie.org/>.

498. Europe and Central Asia Economic Update, Fall 2019 : Migration and Brain Drain. Washington, DC: World Bank, 2019. 120 p.

499. Exploring the Middle-Income-Trap, East Asia Pacific Economic Update: Robust Recovery, Rising Risks, vol. 2. World Bank, 2010. 108 p.

500. Fay, Marianne & Yepes, Tito, 2003. "Investing in infrastructure: what is needed from 2000 to 2010?," Policy Research Working Paper Series 3102, The World Bank.

501. Filippova, Irina H., 2012. "Institutional components of public labor potential," MPRA Paper 51422, University Library of Munich, Germany, revised 2012.

502. Flabbi L., Gatti R. A primer on human capital. The World Bank, 2018.

35 p.

503. GDP per capita, PPP (constant 2011 international \$).(2017). Retrieved from [https://data.worldbank.org/indicator/ NY.GDP.PCAP.PP.KD?end=2017&start=2010&view=chart&year_high_desc=true](https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.PP.KD?end=2017&start=2010&view=chart&year_high_desc=true).

504. Gideon J., Unterhalter E. Exploring public private partnerships in health and education: a critique. *Journal of International and Comparative Social Policy*. 2017. Vol. 33. № 2.P. 136–141.

505. Global Economic Prospects: Broad-Based Upturn, but for How Long? January. Washington, DC: World Bank, 2018. 264 p.

506. Global Index of Cognitive Skills and Educational Attainment 2016. URL : <http://thelearningcurve.pearson.com/>.

507. Goal 17: Revitalize the global partner ship for sustainable development. URL: <http://www.un.org/ sustainabledevelopment/ globalpartnerships/>.

508. Goldin C. Humancapital. In: Diebolt C., Hauptert M. (Eds.) *Handbook of Cliometrics*. Springer-Verlag, Berlin, Heidelberg. 2016.P. 55–86.

509. Green Paper on public-private partnership sand Community law on public contract sand concessions (presented by the Commission). 2004. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ TXT/?uri=celex:52004DC0327>.

510. Greenwood J. *New Public Administration in Britain* / John Greenwood, Robert Pyper, David Wilson. – 3 ed. – N. Y. : Routledge, 2003. 304 p.

511. Gro Harlem Brundtland. Human Capital and Economic Growth: A Three Stage Least Squares Approach. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(5), 121-137.

512. Guideon Measuring Human Capital. New York : United Nations, 2016. 146 p.

513. Hallward-DriemeierM., NayyarG. *Troubleinthemaking? The Future of Manufacturing-Led Development*. Washington, DC: World Bank, 2018. URL : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27946>.

514. Hamilton W. (1932). Institution. *Encyclopedia of the Social Sciences*. N.-Y. V. VIII. 84 p.

515. Hamilton K., Liu G. Human capital, tangible wealth, and the intangible capital residual. *Oxf. Rev. Econ. Policy*. 2014. № 30(1). P. 70–91.
516. Herczyński J. Education Finance in Ukraine: Selected Strategic Issues. K., 2017. 152 p.
517. Hippe R., Fouquet R. The knowledge economy in historical perspective. *World Econ.* 2018. 18(1). P. 75–107.
518. Hippe R., Fouquet R. The human capital transition and the role of policy. Springer Berlin Heidelberg, 2018. P. 1–47.
519. Hodge & Greve, 2007 (Hodge, G., & Greve, C. (2007) “Public-Private Partnerships: An International Performance Review.” *Public Administration Review*, 67(3): 545-558.
520. Hughes O. E. *Public Management and Administration: [An Introduction]* / Owen E. Hughes. 3 ed. N. Y. : Palgrave Macmillan, 2003. 303 p.
521. Human Development Data (1990-2017). URL : <http://hdr.undp.org/en/data>.
522. Hwang, B.-G., Zhao, X., and Gay, M. J. S. (2013). “Public private partnership projects in Singapore: Factors, critical risks and preferred risk allocation from the perspective of contractors.” *Int. J. Project Manage.*, 31(3), 424–433.
523. International Migration Report 2017: Highlights. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. ST/ESA/SER.A/404. URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf.
524. Iryna Perevozova, Kateryna Kandahura, Nadiia Shmygol, Dina Tereshchenko, Olga Katerna. Introduction of creative economy in international relations: aspects of development security. *Journal of security and sustainability issues*. 2019. Volume 9. Number 1 (September), General Jonas Žemaitis Military Academy of Lithuania. p.p. 139-154. Scopus. URL: <http://itssi-journal.com/index.php/itssi/issue/view/9>.
525. Isola, W. A. & Alani, R. A. (2012). Human Capital Development and

Economic Growth: Empirical Evidence from Nigeria. *Asian Economic and Financial Review*, 2 (7), 813-827.

526. Jandhyala B G Tilak Public private partnership in education Discussion Paper Series No. 3/2016.

527. Kapkaev, I., & Nurmukhametov, I. (2018). Quality of the Human Capital and State Support of Development of Regional Infrastructure. The International Science and Technology Conference «FarEastCon». Springer, Cham, 367-380.

528. Kettl D. The Global Public Management Revolution / D. Kettl. [S. p.: s. n.]. P. 30—33.

529. Khanom, Khanom, N.A. (2010). Conceptual Issues in Defining Public-Private Partnership (PPPs). *International Review of Business Research Papers*. Vol. 6. No.2. July 2010 pp. 150 -163.

530. Kruhlov V. V., Tereshchenko D. A. Public-Private Partnership as Tool for Developing Regional Labor Potential. *Sci. innov.* 2019. №15 (6). P. 5–13.

531. Kruhlov, V. V., & Tereshchenko, D. A. (2019). Public-Private Partnership as Tool for Developing Regional Labor Potential. *Science and Innovation*, 15 (6), 5-13.

532. Kruhlov V.V., Tereshchenko D.A. Public-private partnership as tool for developing regional labor potential. *Nauka innov.* 2019, 15 (6). 5–13. Scopus. URL: [http://scinn.org.ua/en/archive/15\(6\)/15\(6\)01](http://scinn.org.ua/en/archive/15(6)/15(6)01).

533. Kucharčíková A. Humancapital – definitions and approaches. *Human Resources Management Ergonomics*. 2011. Vol. 2. P. 60–70.

534. Kundu S., Munjal S. (ed.). *Human Capital and Innovation: Examining the Role of Globalization*. Springer, 2016. 254 p.

535. Labour productivity. URL : <https://ilostat.ilo.org>.

536. Lange G.M., Wodon Q., Carey K. *The Changing Wealth of Nations, 2018 : Building a Sustainable Future*. Washington, DC: World Bank. URL : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29001>.

537. Laurent Dupont, Laure Morel, Claudine Guidat. Innovative public-

private partnership to support Smart City: the case of “Chaire REVES”. *Journal of Strategy and Management, Emerald*, 2015, 8 (3), pp.245-265.

538. Lenihan H., McGuirk H., Murphy K. R. Driving innovation: Public policy and human capital. *Research Policy*. 2019. № 48. P. 103791.

539. Lee J. W., Lee H. Human capital in the long run. *Journal of Development Economics*. 2016. № 122. P. 147–169.

540. Lialina A. Labor market security in the light of external labor migration: new theoretical findings. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2019. № 3(6). C. 1105–1125.

541. Li T., Lai J., Wang Y., Zhao D. Long-run relationship between inequality and growth in post-reform China: New evidence from a dynamic panel model. *International Review of Economics and Finance*. 2016. № 41. P. 238–252.

542. Manuelli R. E., Seshadri A. Human capital and the wealth of nations. *American economic review*. 2014. № 104(9). P. 2736–2762.

543. Manuelli R. E., Seshadri A. Human Capital and the Wealth of Nations. *American Economic Review*. 2014 № 104 (9). P. 2736–2762.

544. Maracha V. Feedback Mechanisms in Public Administration System: VSM Application and Institutional Factors. Conference: 4th Business Systems Laboratory International Symposium «Governing Business Systems. Theories and Challenges for Systems Thinking in Practice». At: Mykolas Romeris University, Vilnius, Lithuania. URL: https://www.researchgate.net/publication/309239923_Feedback_Mechanisms_in_Public_Administration_System_VSM_Application_and_Institutional_Factors.

545. McLean G. Organization Development: Principles, Processes, Performance / Gary McLean. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. 2005. 466 p.

546. Michael Trebilcock & Michael Rosenstock (2015) Infrastructure Public–Private Partnerships in the Developing World: Lessons from Recent Experience, *The Journal of Development Studies*, 51:4, 335-354.

547. Migration in the interconnected world: New directions for action.

Geneva: The Global Commission on International Migration, 2005. 202 p. URL : https://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/gcim/GCIM_Report_Complete.pdf (accessed 29.03.2019).

548. Migration Profiles - Common Set of Indicators URL: <http://esa.un.org/MigGMGProfiles/MPCSI.htm>.

549. Milev A. (2017) Management of the development of the region based on mobilization of labor potential. ISJ Theoretical & Applied Science, 10 (54): 88-91.

550. Monthly minimum wages. URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=enhttps://ru-geld.de/salary/europe.html.

551. Nisar, 2007, (Nisar, T. (2007). "Value for Money Drivers in Public Private Partnership Schemes." International Journal of Public Sector Management 20(2): 147-156.

552. North D. C. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. England: Cambridge University Press, 1990. URL: https://books.google.fr/.../Institutions_Institutio.

553. N.V. Stativka, M.P. Bubliy, D.A. Tereshchenko. Social Infrastructure Development in the Region. "Innovation Management and Technology in the Era of Globalization": Materials of the VII International Scientific-Practical Conference. In two volumes. Volume I. London, UK: Regional Academy of Management, 2020. P. 56–62. URL: <http://vadnd.org.ua/app/uploads/2020/01-2020.pdf>.

554. NZSIF. "New Zealand Social Infrastructure Fund (NZSIF)." NZSIF, 2009. URL: <http://www.nzsif.co.nz/>.

555. OECD. (2001). The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. OECD Publishing.

556. Ortina H.V. The concept of human capital in the digitalization context // Humanities studies. № 5. 2020. № 5. C. 54.

557. Ortina H.V. Indicators and methods of measuring labor productivity in

enterprises under fighting competition // Збірник праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного. Економічні науки. 2019. Т. 2(40). С. 134-140.

558. Park H., Blenkinsopp J. The roles of transparency and trust in the relationship between corruption and citizen satisfaction // *International Review of Administrative Sciences*. 2011. № 77 (2). P. 254–274.

559. Pelinescu E. The Impact of Human Capital on Economic Growth. *Procedia Economics and Finance*. 2015. № 22. P. 184–190.

560. Popoola O., Alege P.O., Gershon O., Asaleye J.A. Human capital channels and productivity growth: Evidence from Nigeria. *Economics and Sociology*. 2019. № 12(4). P. 59–73.

561. Popoola O., Alege P. O., Gershon O., Asaleye J. A. Human capital channels and productivity growth: Evidence from Nigeria. *Economics and Sociology*. 2019. № 12(4), P. 59–73.

562. Portna O., Iershova N., Tereshchenko D., Chaika T., Dubynskyi G. Analytical provision for managing innovation activities with in the company considering the interests of stakeholders. *Acta Innovations*. 2020. № 34. P. 25–39. Scopus. URL: [file:///C:/Users/USER/Downloads/nr_34_25–39_2%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/nr_34_25–39_2%20(2).pdf).

563. Prylipko S., Vasylieva O., Vasylieva N. Methodology of forming a comprehensive mechanism for public administration of service cooperation development in rural areas of Ukraine / *International Journal of Recent Technology and Engineering*. 2019. <http://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i4S/D10121184S19.pdf>.

564. Radosevic S., Bruno R. L., Hayter C. S., Aridi A. Path for Ukraine's Economic Growth : Technology Upgrading (English). 2019. Washington, D. C. : World Bank Group. URL : <http://documents.worldbank.org/curated/en/880431575641119051/Path-for-Ukraines-Economic-Growth-Technology-Upgrading>.

565. Raport na temat obywateli Ukrainy. URL: <http://udsc.gov.pl/statystyki/raporty-specjalne/biezaca-sytuacja-dotyczacaukrainy>

566. Readiness for the Future of Production Report 2018.WEF, 2018. 254 p.

567. Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015.

URL :https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_70_1_E.pdf

568. Review of the Education Sector in Ukraine : Moving toward Effectiveness, Equity and Efficiency (RESUME3). Washington, D.C. : World Bank Group, 2019. 177 p.

569. Rockoff Jonah E., Jacob Brian A., Kane Thomas J., Staiger Douglas O. Can You Recognize an Effective Teacher When You Recruit One? // Education Finance and Policy. 2011. № 6(1). p. 43-74 (Rockoff Jonah E., Jacob Brian A., Kane Thomas J., Staiger Douglas O. (2011). Can You Recognize an Effective Teacher When You Recruit One? Education Finance and Policy. (6(1)). 43-74.

570. Ruiz-Núñez, F., & Wei, Z. (2015). Infrastructure Investment Demands in Emerging Markets and Developing Economies. World Bank Policy Research Working Paper, 7414.

571. Sadeghi A. Strategies to develop and promote public-private partnerships (PPPs) in the provision of hospital services in Iran: a qualitative study. Electronic physician. 2016. № 8(4). P. 2208-2214.

572. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital. The American Economic Review. Vol.51. №1 (Mar., 1961). P. 1-17.

573. Schultz T. W. Investment in Human Capital. American Economic Review, 1961. № 1 (51). P. 1–17.

574. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond, World Economic Forum, 2016. URL : <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>.

575. Shafiq M. N., Toutkoushian R. K., Valerio A. Who Benefits from Higher Education in Low- and Middle-Income Countries? The Journal of Development Studies, 2019 № 55 (11). P. 2403-2423.

576. Shambaugh, George E. and Matthew, Richard A., Sustaining Public-Private Partnerships (March 2015). Written for the 2015 International Studies Association Annual Conference New Orleans, LA February 20, 2015.

577. Shao S., Yang L. Natural Resource Dependence, Human Capital Accumulation, and Economic Growth: A Combined Explanation for the Resource Curse and the Resource Blessing. *Energy Policy*. 2014. № 74. P. 632–642.

578. Small Businesses Drive U.S. Job Recovery [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.huffingtonpost.com/>.

579. Social Progress Index. 2019 Ukraine. URL :<https://www.socialprogress.org/?tab=2&code=UKR>.

580. Social Progress Index. URL :<https://www.socialprogress.org/?tab=3&code=UKR&compare=UKR&compare=POL&compare=BLR&prop=SPI>.

581. Stiglitz J, Sen A and Fitoussi J-P (2010) Mis-measuring our Lives. Why GDP Doesn't Add Up. The Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. New York, NY: The New Press. 176 p.

582. Striessnig E. The Demographic Metabolism Model of Human Capital Formation. *Human Capital and Economic Growth*. Palgrave Macmillan, Cham, 2019. P. 139–165.

583. Sultanova A. V., Chechina O. S. Human capital as a key factor of economic growth in crisis. *European Research Studies*. 2016. Volume XIX, Issue 2. P. 71–78.

584. Supporting the Contribution of Higher Education Institutions to Regional Development: Report of the Øresund Region to the OECD-project / Nielsen Linda, Bexell Göran, Jensen Henrik Toft, Olausson Lennart. Copenhagen, 2005. 132 p.

585. Teixeira A.A.C., Queirós A.S.S. Economic growth, human capital and structural change: A dynamic panel data analysis. *Research policy*. 2016. №45(8). P. 1636–1648.

585. Teixeira A. A., Queirós A. S. Economic Growth, Human Capital and Structural Change: A Dynamic Panel Data Analysis. *Research Policy*. 2016. № 45(8). P. 1636–1648.

586. The Changing Wealth of Nations 2018: Building a Sustainable Future.

Washington, DC: World Bank. 2018. 234 p.

587. The Global Competitiveness Report 2019. WEF, 2019. 648 p.

588. The Global Competitiveness Report 2016–2017. URL : http://www3.weforum.org/docs/GCR2016-2017/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2016-2017_FINAL.pdf.

589. The Global Competitiveness Report 2017–2018. URL : <http://www3.weforum.org/docs/GCR2017-2018/05FullReport/TheGlobalCompetitivenessReport2017%E2%80%932018.pdf>.

590. The Human Capital Project. World Bank, Washington, DC, 2018. URL : <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/30498>.

591. The Legatum Prosperity Index 2018. Country Profiles. London, 2018. 326 p.

592. The Legatum Prosperity Index-2017. The Legatum Institute Foundation. United Kingdom. 2017. 61 p.

593. The Penguin Dictionary of Economics by Graham Bannock. R. E. Penguin Books, Harmondsworth, 1984. 495 p.

594. The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. OECD, 2001. URL : <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>.

595. Thurow L. C. Investment in Human Capital. Belmont, CA : Wadsworth Publishing Co., 1970. 145 p.

596. Tokarčíková E. The Main Issues of Marketing Strategy for 3G Mobile Services. Economy and Management. 2004. № 4, P. 90–96.

597. Tolmachev O.M., Borisenkova L.N. The Role of Public-Private Partnership in Effective Use of Human Capital. In: Bulletin of Moscow Region State University. Series: Economics, 2017, no. 3, pp. 8-15.

598. Torchia M., Calabrò A. Increasing the governance and impact of public-private partnership in health care. Evidence from Italy. Public Organization Review. 2018. №18(1). P. 93–110.

599. Tracking Progress on Sustainable Development Goals for the Regions of Ukraine: Choosing Indicators and Setting Baselines. (2019). Kyiv.

600. Trouble in the Making? The Future of Manufacturing-Led Development, World Bank, 2017. URL : <http://www.worldbank.org/en/topic/competitiveness/publication/trouble-in-the-making-the-future-of-manufacturing-led-development>.

601. Ukraine. Human Development Indicators. URL :<http://hdr.undp.org/en/countries/profiles/UKR>.

602. UNCTAD. (2017). The Digital Economy, Multinational Enterprises and International Investment Policy. United Nations, Geneva.

603. United Nations Development Programme: Education Index 2018. URL : <http://hdr.undp.org/en/indicators/103706#>.

604. United Nations Economic Commission for Europe. Guidebook on Promoting Good Governance in Public-Private Partnerships. United Nations, New York and Geneva. 2008. URL: <https://www.unece.org/fileadmin/DAM/ceci/publications/ppp.pdf>.

605. United Nations. General Assembly. (2015). Resolution Adopted by the General Assembly on 25 September 2015. Washington, D.C.

606. United Nations. (2016). The Sustainable Development Goals Report 2016. United Nations: New York, NY, USA.

607. Veira-Ramos A., Liubyva T., Golovakha E. Ukraine in Transformation. Palgrave Macmillan, 2019. 282 p.

608. Venkatraman, A., and James Warner Björkman. 2004. Public-Private Partnerships in the Provision of Health Care Services to the Poor. Indo-Dutch Programme for Alternatives in Development, Research Report. Delhi: Faculty of Management Studies, University of Delhi.

609. Vinogradov, D and Shadrina, E and Kokareva, L (2014) Public procurement mechanisms for public-private partnerships. Journal of Public Procurement, 14 (4). 538 – 566.

610. View the Index. URL :<https://www.socialprogress.org/index/global-results>.

611. Vitalii Kruhlov, Dina Tereshchenko. Main determinants of human

capital formation in context of global sustainable development goals. INTERNATIONAL Scientific Conference Eastern European Conference of Management and Economics (1; 2020; Ljubljana). P. 274-281. URL: https://www.vspv.si/uploads/visoka_sola/datoteke/zbornik_eecme_2020_-_proceeding_of_conference.pdf.

612. Weigel, H. G. Dritter Sektor. Wörterbuch Soziale Arbeit. Kreft/Mielenz. Weinheim/München: Juventa Verlag, 2008. S. 211-213.

613. Weil D.N. Health and Economic Growth. In: Handbook of Economic Growth, edited by Aghion, P., S.N. Durlauf. 2014. Vol. 2. P. 623–682.

614. Where is the Wealth of Nations? Washington, D.C.: World Bank, 2006. 188 p.

615. World Bank. (2001). Constructing Knowledge Societies: New Challenges for Tertiary Education. Washington, D.C.

616. World Bank. (2016). World Development Indicators. URL: <http://data.worldbank.org/indicator>.

617. World Bank. (2018). World Development Report 2019. The Changing Nature of Work: Main Report. Washington, D.C.

618. World Development Report 2019. The Changing Nature of Work : Main Report. Washington, D.C. World Bank Group, 2018. URL : <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/Main-Report>.

619. World Health Organization. (2005). The Bangkok Charter for Health Promotion in a Globalized World. Sixth Global Conference on Health Promotion; 2005 Aug 11; Bangkok. Geneva: WHO. Retrieved from http://www.who.int/healthpromotion/conferences/6gchp/hpr_050829_%20BCHP.pdf?ua=1.

620. World Migration 2005. Costs and Benefits of international Migration. Geneva: IOM, 2005. URL : https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2005_3.pdf (accessed 01.04.2019).

621. Zaytseva I. Technique to study the employment potential of the region: economic-mathematical aspect / I. Zaitseva, M. Popova // World Applied Sciences

Journal. 2013. no. 22 (1).

622. Zaytseva I.V., Semenchin E.A., Vorokhobina Y.V., Popova M.V. Optimal control of labour potential of the region. Life Sci J 2014;11(11s):674-678.

623. Zhang M., Zou X., Sha L. Social security and sustainable economic growth: Based on the perspective of human capital. Sustainability. 2019. №. 11(3). P. 662.

ДОДАТКИ



**ХАРКІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ ФІНАНСІВ**

пл. Свободи, 5, Держпром, 9 під'їзд, 6 поверх, м. Харків, 61022, тел./факс: 705-01-10
e-mail: uprfin@kharkivoda.gov.ua, код ЄДРПОУ 02316575

10.06.2020 № 01-02/2249
на № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Терещенко Діни Акрамівни

на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні»

**на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління
за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління**

Дисертаційне дослідження Терещенко Діни Акрамівни на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні» на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління – містить нові, науково обґрунтовані результати в галузі державного управління та вирішує актуальну наукову проблему, яка полягає у розробленні теоретико-методологічних засад та підходів до вдосконалення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні.

Департаментом фінансів Харківської обласної державної адміністрації розглянуто та використовуються в рамках реалізації Стратегії розвитку Харківської області до 2020 р. запропоновані концептуальні засади стратегії державного регулювання формування людського капіталу на регіональному рівні. Окремі наукові результати дисертаційного дослідження Терещенко Діни Акрамівни (рекомендації щодо використання принципів нового публічного менеджменту і належного врядування для вдосконалення фінансового механізму державного регулювання формування людського капіталу на регіональному рівні; здійснення діагностики слабких місць на основі кластерного аналізу в ході реалізації Цілей сталого розвитку на регіональному рівні та встановлення структури взаємозв'язків кластерів між собою з метою обґрунтування універсальних державно-управлінських рішень для однорідних груп регіонів у питаннях формування і розвитку людського капіталу) знайшли своє відображення в практичній діяльності Департаменту фінансів Харківської обласної державної адміністрації, зокрема під час виконання плану заходів на 2018-2020 роки з реалізації Стратегії розвитку Харківської області на період до 2020 року.

Директор Департаменту



Сергій ОВСЯННИКОВ

001378



У К Р А І Н А
ХАРКІВСЬКА МІСЬКА РАДА
ХАРКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ



ДЕПАРТАМЕНТ ЕКОНОМІКИ ТА КОМУНАЛЬНОГО МАЙНА
УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ,
ПЛАНУВАННЯ ТА ОБЛІКУ

майдан Конституції, 7, м. Харків, 61003
тел. (057) 760-75-89, факс (057) 731-50-37

№ 01.01-99/ від 17.04.20
1084

ДОВІДКА

**про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Терещенко Діни Акрамівни
на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського
капіталу в Україні»**

**на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за
спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління**

Результати дисертаційного дослідження Терещенко Діни Акрамівни на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні» на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління – мають практичну цінність і використані Департаментом економіки та комунального майна в ході підготовки програмних документів соціально-економічного розвитку міста і звітів про їхнє виконання.

Заслужовують на увагу пропозиції Терещенко Д.А. щодо залучення інвесторів на умовах державно-приватного партнерства до участі в комплексному соціально-економічному розвитку міст та формуванні людського капіталу, а також рекомендації щодо одночасного використання системного, комплексного, ситуаційного, процесного та маркетингового підходів до публічного управління розвитком людського капіталу. Перспективними для використання в діяльності органів місцевого самоврядування є запропоновані Терещенко Д.А. в дисертації методичні підходи щодо оцінювання ефективності публічно-управлінських рішень за чинником людського виміру.

Заступник директора Департаменту –
начальник Управління соціально-економічного
розвитку, планування та обліку
Департаменту економіки та комунального майна



В.Г. ФОМИЧОВА



**ЗІНЬКІВСЬКА РАЙОННА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

вул. Воздвиженська, 40, м. Зіньків, 38100, тел. (05353) 2-41-03, факс (05353) 3-10-41
E-mail: zin_rda@adm-pl.gov.ua, Web: <http://www.adm-pl.gov.ua/zinkivsk>, Код ЄДРПОУ 04057333

08.09.2020 № 01-47 На № _____

ДОВІДКА

*про впровадження результатів дисертаційного дослідження
докторанта навчально-науково-виробничого центру Національного
університету цивільного захисту України Терещенко Діни Акрамівни
на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в
Україні» на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного
управління за спеціальністю
25.00.02 – механізми державного управління*

Зіньківською районною державною адміністрацією Полтавської області розглянуто, схвалено та використовуються в межах виконання «Програми соціально-економічного та культурного розвитку Зіньківського району на 2020 рік» запропоновані Терещенко Д.А. концептуальні засади стратегії державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні в сучасних умовах, яка ґрунтується на гуманістичному (людиноцентрованому) методологічному підході.

Заслуговують на увагу пропозиції автора щодо необхідності державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні на основі комплексної взаємодії відповідних механізмів його реалізації: правового, організаційного, економічного, комунікативного.

Перспективними для подальшого використання в діяльності відповідних відділів Зіньківської районної державної адміністрації Полтавської області є пропозиції автора щодо напрямів удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу на місцевому рівні.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради за місцем захисту дисертаційної роботи.

Голова
Зіньківської районної
державної адміністрації
Полтавської області



Г.ХОРОШУН



ВИКОНКОМ КРИВОРІЗЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ ДЕПАРТАМЕНТ У СПРАВАХ СІМ'Ї, МОЛОДІ ТА СПОРТУ

*пл. Молодіжна, буд.1, м. Кривий Ріг, Дніпропетровська обл., 50101
тел.(0564)93-09-51, e-mail:kssm@kr.gov.ua код ЄДРПОУ 42662133*

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Терещенко Діни Акрамівни

на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні»

на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління

Департамент у справах сім'ї, молоді та спорту виконкому Криворізької міської ради підтверджує, що основні теоретико-методологічні й практичні результати дисертаційного дослідження Терещенко Діни Акрамівни на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні» на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління, мають практичну цінність та використані в ході реалізації сімейної і молодіжної політики в рамках Програми «Нова генерація Кривого Рогу на 2016-2020 роки».

Зокрема, враховані пропозиції щодо впровадження інноваційних типів гнучкої зайнятості молоді; покращення організаційно-правового, інформаційно-комунікативного та наукового забезпечення системи стратегічного управління формуванням і розвитком людського капіталу; залучення громадянського суспільства в процеси прийняття та реалізації важливих державно-управлінських рішень різного рівня з метою посилення їх публічного характеру; формування ефективної системи комунікації місцевої влади, громадських організацій та бізнесової спільноти шляхом використання інструментарію маркетингу партнерських відносин.

Заслужовують на увагу пропозиції Терещенко Д.А. щодо необхідності підвищення загальнонаціонального значення культурно-просвітницького розвитку населення, насамперед дітей та молоді через популяризацію осучаснених надбань історико-культурної спадщини України, що сприятиме формуванню та розвитку людського капіталу на місцевому рівні.

Директор



[Handwritten signature]

Світлана Лавренко

Департамент у справах сім'ї, молоді та спорту
Х. № 17/7-01-14/1032 від 04.08.2020





**ВИКОНАВЧИЙ КОМІТЕТ КРЕМЕНЧУЦЬКОЇ МІСЬКОЇ РАДИ
ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ
УПРАВЛІННЯ МОЛОДІ ТА СПОРТУ**

пл. Перемоги, 2, м. Кременчук, 39600, тел /факс (05366) 3-20-63,
E-mail: molodsportkremen@gmail.com, код ЄДРПОУ 02931346

26.08.2020 № 01-24/293

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження

Терещенко Діни Акрамівни

**на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського
капіталу в Україні»**

**на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за
спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління**

Управління молоді та спорту виконавчого комітету Кременчуцької міської ради Полтавської області підтверджує, що основні теоретико-методологічні й практичні результати дисертаційного дослідження Терещенко Діни Акрамівни на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні» на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління – використані під час реалізації Програми економічного і соціального розвитку м. Кременчука на 2020 рік.

Зокрема, враховані пропозиції щодо залучення громадськості (зокрема, молоді) до процесів прийняття рішень у сфері публічного управління на місцевому рівні; застосування організаційно-економічного механізму державного регулювання формування та розвитку людського капіталу; збільшення інвестицій в соціальну сферу шляхом залучення на конкурсній основі громадських і благодійних організацій; підвищення рівня екологічної свідомості молоді шляхом проведення рекламно-інформаційних, просвітницьких заходів з метою пропаганди охорони навколишнього природного середовища.

Заслуговують на увагу пропозиції Терещенко Д.А. щодо необхідності формування концепцій публічного управління з точки зору їх відповідності гуманістичному (людиноцентрованому) підходу, що сприятиме формуванню та розвитку людського капіталу на місцевому рівні, в тому числі шляхом використання принципів, методів та інструментарію державного менеджменту, адміністративного реінжинірингу, маркетингу.

Начальник управління

О. МАЗУР

Скребка
75-78-05



ЗАТВЕРДЖУЮ

Проректор з навчальної та методичної роботи Національного університету цивільного захисту України

О.О. Назаров
 “10” 03 2020 р.
 АКТ №2



про впровадження результатів дисертаційного дослідження докторанта навчально-науково-виробничого центру Національного університету цивільного захисту України Терещенко Діни Акрамівни на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні» на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління.

Комісія у складі:

Голова – начальник навчально-науково-виробничого центру, доктор наук з державного управління, професор Домбровська С.М.

Члени комісії – завідувач кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту, д.держ.упр., проф. Майстро С.В.; завідувач кафедри менеджменту, д.держ.упр., проф. Шведун В.О.; професор кафедри публічного адміністрування у сфері цивільного захисту, д.держ.упр., проф. Крюков О.І.

цим актом засвідчують, що результати дисертаційного дослідження Терещенко Д. А. на тему: «Механізми державного регулювання розвитку людського капіталу в Україні» (поглиблення понятійно-категоріального апарату, виокремлення механізмів державного регулювання розвитку людського капіталу та визначення напрямів їх удосконалення в Україні) використовуються при викладанні навчальних дисциплін «Публічне управління та адміністрування в економічній сфері» та «Методологія та організація наукових досліджень» за програмою підготовки магістрів за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування» у Національному університеті цивільного захисту України.

Голова комісії

д.держ.упр., професор

С.М. Домбровська
 С.М. Домбровська

Члени комісії

д.держ.упр., професор

С.В. Майстро
 С.В. Майстро

д.держ.упр., професор

В.О. Шведун
 В.О. Шведун

д.держ.упр., професор

О.І. Крюков
 О.І. Крюков