

УДК 37.014.54:331.5
ББК 74
Н62

*Рекомендовано до друку вченою радою
Хмельницького національного університету,
протокол № 2 від 28.09.2011*

Рецензенти:

- М. П. Войнаренко** – д-р екон. наук, проф., засл. діяч науки і техніки України, перший проректор Хмельницького національного університету;
Г. Т. Куліков – д-р екон. наук, ст. наук. співроб., голов. наук. співроб. відділу соціально-економічних проблем праці ДУ “Інститут економіки та прогнозування” НАН України, м. Київ;
О. А. Турецький – д-р екон. наук, проф. каф. економіки та управління Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова

Матеріали подані в авторській редакції

Н62 **Ніколайчук М. В.**
Управління людським капіталом за умов розвитку економіки знань: проблеми теорії та практики : монографія / М. В. Ніколайчук. – Хмельницький : ХНУ, 2012. – 201 с.
ISBN 978-966-330-158-7

Досліджено науково-практичні особливості формування та використання людського капіталу в умовах становлення економіки знань, розглянуто теоретико-методологічні основи управління ним, закономірності відтворення та механізм управління його конкурентоспроможністю. Виділені питання управлінських підходів і засад оцінки людського капіталу, становлення економіки знань як закономірного процесу еволюції суспільних формацій та її впливу на забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу.

Для наукових працівників, спеціалістів у сфері економіки праці, аспірантів, магістрів та студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів.

**УДК 37.014.54:331.5
ББК 74**

ISBN 978-966-330-158-7

© Ніколайчук М. В., 2012
© ХНУ, оригінал-макет, 2012

Наукове видання

Ніколайчук Микола Володимирович

**УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ
ЗА УМОВ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ:
ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ**

Монографія

Відповідальний за випуск: *В. С. Яремчук*

Художнє оформлення обкладинки: *О. С. Ванчурова*

Комп'ютерна верстка: *О. В. Чопенко*

Підписано до друку 5.01.2012

Формат 30×42/2. Папір офс. Гарн. Times New Roman

Друк різнографією. Ум. друк. арк. – 17,34. Обл.-вид. арк. – 16,32

Тираж 300. Зам. № 217/12

Віддруковано в редакційно-видавничому центрі ХНУ
29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 7/1

ВСТУП

Зміни в соціально-економічному розвитку національної та світової економіки ознаменовані системними стратегічними зрушеннями у функціонуванні господарського механізму. Еволюційні перетворення, при цьому, відбуваються в організації продуктивних сил, де в системі координат “земля–праця–капітал” чітко простежується втрата домінуючого значення та набуття другорядного статусу природних ресурсів, зокрема землі як ключової продуктивної сили аграрної економіки, зниження ролі капіталу, технологічного та технічного забезпечення як ключової продуктивної сили індустріального суспільства, модернізації механізмів застосування індустріальних та аграрних продуктивних сил за рахунок глобальної інформатизації, зародження і набуття домінантного статусу працею. Остання продуктивна сила в межах сучасних концептуально-парадигмальних положень трактується як людський капітал, на якому гіпотетично ґрунтується функціонування та господарський механізм економіки знань.

Необхідно констатувати відсутність на сьогодні однозначного трактування та недостатнього теоретичного обґрунтування як основних положень управління людським капіталом та регуляторної політики в області його формування, відтворення й використання, так і понятійно-категорійного апарату як бази і відправного пункту наукових досліджень. Кожен етап у дослідженні людського капіталу супроводжується новими, часто суперечливими пропозиціями щодо трактування базових понять та положень, засад, підходів і засобів управління.

Учені зарубіжних і національної наукових шкіл досягли значних результатів у формулюванні понятійно-категорійного апарату, предмета, об’єкта й області досліджень, формалізації методологічної та розробки методичної бази, оцінки обсягів, структури, напрямів розвитку людського капіталу. Водночас доводиться констатувати невирішеність великого комплексу проблем як фундаментального, так і прикладного характеру, що суттєво обмежує результативність наукових досліджень, досягнення цілей регуляторної політики, ефективність управлінських систем, віддачу на інвестовані ресурси.

Суперечливим виглядає трактування поняття людський капітал, яке виступає базовою основою визначення об’єкта, предмета й області теоретичних досліджень, напрямів, засобів та інструментів регуляторного впливу, управлінських заходів і важелів їх реалізації. Традиційно людський капітал розглядається як сукупність знань, умінь, професійної підготовки, кількісних і якісних характеристик, що забезпечують виконання тих чи інших цілей діяльності, тобто, це – сукупність складових, відповідно до яких, згадане поняття тотожне людському потенціалу. При цьому відбувається нівелювання, а в межах окремих підходів – ігнорування категорії “капітал”, до якого слід віднести не річ, не майно, а економічні відносини стосовно речі, зміни вартості, її капіталізації.

Окремої уваги в наукових дослідженнях заслуговує визначення місця, ролі, значення та функціонального навантаження людського капіталу, чому не приділяється необхідної уваги. Традиційно людський капітал розглядається з точки зору ресурсного забез-

печення, що ґрунтується на успішному попередньому досвіді. Разом з тим наявні регуляторно-управлінські концепції не зважають на наслідки змін, викликаних еволюцією економічної системи. У першу чергу не піднімається питання зміни статусу людського капіталу як продуктивної сили економічного механізму, пов'язаного зі зміною суспільних формацій. Між тим, перманентний аналіз факторів суспільного виробництва в системі координат “земля–праця–капітал” схиляє до висновку про втрату ролі “землі” як домінуючого фактора аграрної економіки, звуження застосування механізмів індустріальної економіки та зниження ролі капіталу як домінуючого фактора її функціонування, зростання ролі людського капіталу – модернізованого аналогу категорії “праця”, з перспективою переходу в статус домінуючого фактора економіки знань. Формування економіки знань та перехід людського капіталу в статус домінуючого фактора переводить його, з одного боку, в основний об'єкт конкуренції, з іншого – у джерело забезпечення конкурентних переваг.

До числа актуальних проблем, дослідження яких також залишилися поза увагою, слід віднести форми, методи конкуренції та напрями реалізації конкурентної політики. Формування конкурентних намірів, як правило, відбувається в межах набутого досвіду, де неможливо відстежити логічні закономірності та системний підхід. Очевидно, доцільним є прийняття конкуренції, за якої суб'єкт конкурентних відносин отримує ефекти від неї. Як наслідок, слід констатувати, що в основу конкурентної політики має лягти функціональне навантаження суб'єкта формування, відтворення й використання людського капіталу.

На додаток до зазначених актуальних проблем в обраній області неоднозначними та малоефективними залишаються регуляторна політика і система управління людським капіталом. Так, в межах екстенсивної підсистеми – демографічного відтворення – представники національної наукової школи традиційно дотримуються суперечливих поглядів, де висловлюється переконання про необхідність стримування населення в сільській місцевості, що суперечить еволюційно-сформованим тенденціям урбанізації, раціональності, фінансування та організації освітньо-виховної системи, ефективності функціонування ринку праці тощо.

Малодослідженою, аналізованою переважно на міждисциплінарному рівні, залишається проблема соціальної мобільності населення. Відсутність досконалого механізму управління соціальною мобільністю, методологічної бази та методичного забезпечення перетворює процес формування національної еліти як важливої складової конкурентоспроможного людського капіталу, еліти економічних секторів, культури, науки й політики у випадкове, неконтрольоване явище.

Недослідженою є також конкурентоспроможність людського капіталу в умовах зміни суспільних формацій, закономірностей відтворення й модифікації, ефективності використання, особливостей розподілу на рівнях особи, суб'єктів господарювання та національної економіки, міжрівневої взаємодії людського капіталу економіки знань.

До актуальних на перспективу слід також віднести дослідження структури і механізму галузевих перетворень за умов зміни домінуючого фактора функціонування економіки, необхідної для цього еволюції форм власності та проблем інвестиційного відтворення людського капіталу.

Наведена послідовність актуальних для дослідження наукових проблем лягла в основу формування гіпотези дослідження механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу в системі детермінант економіки знань та визначила його змістову структуру, у якій слід виділити наступні частини:

– обґрунтування понятійно-категорійної бази та теоретико-методологічних особливостей дослідження людського капіталу;

– узагальнення підходів до формування регуляторно-управлінської системи формування та використання людського капіталу;

– становлення економіки знань як закономірного процесу еволюції суспільних формацій та її роль у формуванні інституційної бази конкурентоспроможності людського капіталу;

– визначення концептуальних засад управління конкурентоспроможністю людського капіталу;

– оцінки екстенсивної демографічної бази відтворення людського потенціалу;

– аналізу чинників, закономірностей та ключових тенденцій модифікації людського капіталу;

– узагальнення розвитку правових форм відтворення продуктивних сил;

– розвитку інвестиційної бази відтворення людського капіталу;

– встановлення закономірностей формування, відтворення та використання людського капіталу перехідних суспільних формацій;

– формалізації конкурентних основ формування людського потенціалу, його капіталізації та використання;

– обґрунтування впливу інституційного розвитку економіки знань на конкурентоспроможність людського капіталу;

– визначення детермінант, актуальних завдань, мети та принципів регулювання процесу відтворення людського капіталу;

– розробки механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу, його складових та підсистем на рівні особи-носія основних функцій продуктивної сили, суб'єктів господарювання, національної економіки;

– обґрунтування доцільності, напрямів формування та області застосування інформаційної бази управління людським капіталом.

У межах сформульованої гіпотези автором виділено та запропоновано підходи до вирішення наукових і практичних завдань дослідження, що включають:

– аналіз змістовних характеристики та інтерпретацію категорії людський капітал;

– обґрунтування ролі, місця й статусу людського капіталу в системі функціонування економіки та суспільного розвитку;

– визначення стану, особливостей формування, відтворення та використання людського капіталу на етапі соціально-економічних перетворень і зміни механізму відтворення продуктивних сил;

– розширення методологічної бази управління людським капіталом;

– аналіз еволюції форм власності та її впливу на систему формування, відтворення й використання продуктивних сил;

– оцінку потенційної можливості модернізації системи відтворення й використання людського капіталу для підвищення його конкурентоспроможності;

– формування пропозицій стосовно підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в межах заходів ефективного управління соціально-економічними процесами;

– обґрунтування принципів, методів і напрямів управління конкурентоспроможністю людським капіталом;

– визначення регуляторно-управлінського інструментарію підвищення конкурентоспроможності людського капіталу;

– розробки проекту механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу в системі детермінант економіки знань.

Основною метою запропонованої монографії є розробка теоретичних положень і методичних основ побудови механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу в системі детермінант економіки знань.

Пропозиції, отримані автором на основі встановлених особливостей, закономірностей та статусу людського капіталу, виражені у змістовій частині, що включає:

- визначення перспектив, передумов, напрямів та закономірностей нарощення конкурентоспроможності людського капіталу;
- проектування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу в умовах економіки знань.

За інформаційну базу розробки викладених в монографії положень використано дані Державного комітету статистики України, статистичні та аналітичні дані зарубіжних і міжнародних організацій, законодавчі та нормативні документи України з питань регуляторного забезпечення соціально-економічного розвитку, демографічних процесів, відносин власності, результати попередніх досліджень викладені в монографіях, періодичних наукових виданнях, мережі Інтернет.

Більшість поставлених у монографії наукових питань носять дискусійний характер, через що автор не вважає окремі висновки та деякі пропозиції остаточними. Зокрема, до такого роду дискусійних положень слід віднести: процес і послідовність формування інституційної бази відтворення й використання людського капіталу в системі зміни суспільних формацій; забезпечення конкурентної основи формування людського потенціалу, його капіталізації, використання в умовах трансформації суспільних формацій та становлення інституційної системи економіки знань; еволюцію форм власності та її наслідків для відтворення продуктивних сил і людського капіталу як домінантної продуктивної сили економіки знань.

Автор висловлює вдячність науковцям і колегам, які допомогли порадами, рекомендаціями, практичною підтримкою у ході проведення дослідження: проректору з науково-педагогічної роботи Хмельницького національного університету, д.е.н., проф. В.М. Нижнику, першому проректору д.е.н., проф. М.П. Войнаренку. Окрему подяку автор адресує директору Інституту регіональних досліджень, д.е.н., проф. В.С. Кравціву та д.е.н., проф. Л.К. Семів (Інститут регіональних досліджень НАН України), чиї пропозиції, рекомендації та критичні зауваження допомогли у розкритті окремих положень дослідження.

Автор з вдячністю прийме побажання, поради та пропозиції читачів щодо викладених у монографії положень. Їх можна надсилати за адресою: 29016, м. Хмельницький, вул. Інститутська, 11, Хмельницький національний університет.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ

РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Понятійно-категорійний апарат дослідження проблем формування людського потенціалу та його конвертації в капітал

Еволюція економічних формацій на кожному з етапів формування продуктивних сил, виробничих і суспільних відносин логічно піднімає питання пошуку ключових рушіїв, механізму господарської та соціально-економічної взаємодії. Економічний екскурс в історію суспільних відносин виділяє аграрний період з використанням землі як основної продуктивної сили, індустріальний – з використанням машин та механізмів, інформаційний – із застосуванням інформації та пов'язаних з нею технологій, а в перспективі – становлення і розвиток економіки знань, де, на переконання провідних дослідників економічних формацій, роль ключової продуктивної сили відводиться людині. Безперечно, людина бере участь у виробленні матеріальних благ на всіх етапах суспільної еволюції, проте домінуючого значення набуває лише у знаннєвій економіці, що знайшло відображення у різних формах трактування. Еволюція суспільних формацій супроводжувалась розробкою економічних теорій та концепцій, проте набуває поширення використання таких понять, як робоча сила, трудові та людські ресурси, трудовий і людський потенціал, персонал, людський капітал.

Перераховані поняття близькі за суттю, інтерпретують схожі напрями та області економічних досліджень і в кінцевому результаті через зміну дослідних пріоритетів еволюціонують в людський капітал з наданням останньому власних ознак, інтерпретацій, інструментів аналізу, механізмів управління та регулювання.

До числа основоположників і дослідників поставленої наукової проблеми можна віднести як науковців, безпосередньо відомих завдяки положенням концепції людського капіталу, зокрема Г. Беккера, Х. Боуена, Л. Вальсара, В. Вейсброда, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Дж. Кларка, Є. Домара, Ф. Ліста, Ф. Махлупа, Я. Мінсера, Дж. Мінцера, Р. Солоу, Л. Туроу, Т. Шульца, Д. Солемана, І. Фішера, Л. Хансена, так і розробників загальноекономічних теорій М. Вебера, В. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. Міля, Дж. Кейнса, П. Самуельсона, Ф. Тейлора, Й. Шумпеттера.

Значний внесок у розробку та інтерпретацію положень дослідження людського капіталу внесли й українські науковці, серед яких В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, О. Грішнова, Н. Голікова, О. Головінова, В. Дем'яненко, Г. Дмитренко, М. Долішній, С. Дорогунцов, Я. Дуткевич, С. Злупко, І. Каленюк, А. Колот, Г. Куліков, Н. Кравець, Л. Кривенко, В. Куценко, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Мандибура, Л. Михайлова, В. Нижник, В. Новіков, С. Опацька, І. Петрова, С. Пирожков, С. Писаренко, Л. Семів, О. Турецький, Л. Шев-

чук. До результатів дослідження неповного списку авторитетних науковців слід додати праці В. Базилевича, Ю. Бажала, С. Бандура, З. Варналія, А. Гальчинського, В. Геєця, Г. Євтушенко, П. Єщенка, О. Задою, М. Зверякова, І. Комарницького, Н. Лук'янченко, О. Новікова, В. Онікієнка, Ю. Пахомова, В. Поплавського, В. Радченка, В. Савчука, В. Сизоненка, А. Чухна, С. Юрія та ін., що дослідили роль і місце людини у виробництві, розвитку продуктивних сил, формуванні економіки знань, мотиви й способи досягнення інтересів людини тощо.

Найбільш уживаним трактуванням людського капіталу (Human Capital) є виробничі знання, уміння і професійна підготовка, якими володіє окрема людина. Йдеться про вартість, що створюється в результаті затрат на навчання, освіту, зміцнення здоров'я [97, с. 21], хоча на певних етапах еволюції економічної думки існували й інші підходи. Наприклад, Дж. Кларк капітал ототожнював з самою людиною, а вдосконалення вмінь, отримання освіти та навичок – з нагромадженням капіталу [101, с. 41]. І. Фішер разом з Л. Вальрасом у ході дослідження проблеми визначив заробітну плату як відсоток на людський капітал, що може нагромаджуватися подібно до фізичного капіталу [106, с. 38] (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Трактування основних понять і категорій оцінки та управління людським капіталом

Визначення
<i>Дж. Кларк [97, с. 21]</i>
1. Людський капітал – людина. Нагромадження людського капіталу – вдосконалення вмінь, отримання освіти та навичок
<i>Г. Беккер [273, с. 86]</i>
2. Людський капітал – виробничі знання, уміння і професійна підготовка, які має особа. Вартість, яка утворюється в результаті витрат на навчання, освіту, здоров'я
<i>Т. Шульц [292, с. 28]</i>
3. Людський капітал – сукупність знань, вмінь, навичок, що використовуються для задоволення всебічних потреб людини і суспільства в цілому
<i>О. Грішнова [53, с. 17]</i>
4. Людський капітал – сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу
5. Людський фактор – спектр рис особи: індивідуальних і колективних, біологічних і суспільних, але лише в аспекті економічної ефективності відтворювальних процесів
<i>Л. Шевчук [264, с. 14; 265, с. 17]</i>
6. Людський капітал – капітальні ресурси суспільства, вкладені у людей, людину, чи як можливість людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності
7. Людський потенціал – стратегічна складова людських ресурсів підприємства, оскільки він створює потенційні можливості розвиватися й адаптуватися до ринкових
<i>Б. Генкін [48, с. 124]</i>
8. Робоча сила – здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних та інтелектуальних здібностей, які можуть бути використані у виробництві. Загальна кількість осіб працездатного віку від 16 років і до прийнятого в країні пенсійного віку, працюючих чи безробітних
9. Трудовий потенціал – частина потенціалу людини, яка формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання, життєвого досвіду
<i>І. Петрова [197, с. 219]</i>
10. Людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника
<i>Авторське визначення</i>
11. Людський капітал – економічна категорія – актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання, соціально-економічні ефекти –

для держави та статусні і матеріальні ефекти – для носіїв людського потенціалу

Г. Беккер у праці “Людський капітал” дав визначення людського капіталу і виділив його типи. Введений Г. Беккером різновид людського капіталу – специфічний – містить складові, що корисні одному працедавцю. Цей капітал сплачується тим підприємством, з яким він пов’язаний. Автор підходить до розкриття міркувань з цього приводу двозначно. З одного боку, працівник, який володіє великим запасом нагромадженого спеціального капіталу внаслідок багаторічної роботи на одному підприємстві навряд чи зможе розраховувати на ідентичний рівень оплати праці на іншому підприємстві. З іншого боку, для підприємця такий працівник має вищу цінність, ніж новий. Це дає змогу усвідомити причину нижчої плинності кадрів у працівників з більшим стажем роботи і вищу частку заповнюваності вакансій фірми на основі внутрішніх просувань, ніж відносно набору із зовнішніх джерел [16, с. 142]. За запропонованою класифікацією людського капіталу Г. Беккер обґрунтував відмінність відповідних інвестицій в людину, спеціальних і загальних.

Основний внесок у популяризацію ідеї людського капіталу здійснив Т. Шульц у працях “Виникаюча економічна сцена і шкільна освіта” (1958), “Вкладення в людський капітал: роль освіти й наукових досліджень (1971), “Інвестиції в людей: економіка якості населення” (1981) тощо.

Серед українських дослідників слід виділити внесок О. Грішнкової, яка людський капітал характеризує як сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу [53, с. 17].

У цьому ж руслі Л. Шевчук, підходячи до трактування людського капіталу як капітальних ресурсів суспільства, вкладених у людей, людину чи як можливостей людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності, поняття “людського капіталу” розкриває як частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, здатну приносити дохід, тобто яка використовується для виробництва товарів і послуг [264, с. 17]. Розглядаючи питання, чи можна вважати людським капіталом абсолютно незадіяні здібності та кваліфікації непрацюючих носіїв робочої сили при залученні осіб до некваліфікованих робіт, де використовується лише їх м’язовий (біологічний) потенціал або частково незадіяні здібності та кваліфікації носіїв робочої сили при використанні особами під час трудової діяльності лише тієї чи іншої частки отриманих під час професійного навчання знань, автор говорить про потенційний і реальний людський капітал.

Обраний Л. Шевчук підхід до трактування людського капіталу актуалізує важливу теоретико-методологічну проблему його вимірювання в грошовому еквіваленті. Потенційний людський капітал територіальної суспільної системи автор оцінює як вартість, здобуту особами, що проживають у межах досліджуваної територіальної суспільної системи професійної освіти незалежно від того, де вони цю освіту здобули, включаючи кошти на фінансування науки. Фактичний людський капітал – як вартість, здобуту особами, що беруть участь у виробництві товарів, послуг і благ, освіти незалежно від того, де вони цю освіту здобули, включаючи кошти на фінансування науки. Реальний людський капітал за обсягом у грошовому еквіваленті менший за потенційний [264].

Потенційний і реальний людський капітал Л. Шевчук розглядає як основний людський капітал і вводить поняття “авансований людський капітал”. Він представляє собою грошовий капітал, призначений на забезпечення дошкільної і шкільної освіти, функціонування системи охорони здоров’я, культури і житлового фонду, установ, організацій та підприємств, що забезпечують нормальні умови життєдіяльності населення, без яких неможливо

створити основний людський капітал і забезпечити його відтворення [264, с. 22].

Тематика дослідження людського капіталу набула в останні десятиліття великої актуальності, тому логічно, що перелік поданих визначень та підходів до його трактування можна продовжити. Але очевидно, що наведені та інші існуючі підходи за всіх отриманих переваг дослідження поставленої проблеми не гарантує ефективного управління людським капіталом та його конкурентоспроможністю.

На цьому етапі дослідження слід підкреслити головні причини відсутності ефективної системи управління людським капіталом та його конкурентоспроможністю – вади існуючих підходів. Останні присутні як у роботах зарубіжних, так і вітчизняних дослідників. Характерною вагою трактування людського капіталу в працях зарубіжних дослідників є його ототожнення з самою людиною, сукупністю вмінь, знань, чи вартістю, утвореною в результаті набуття знань, вмінь та здоров'я. Очевидно, що хоча існуючі зарубіжні підходи раціонально описують проблему дослідження людського капіталу, разом з тим капітал як класична категорія отримання доходу в них набуває спрощеного атрофованого характеру. Натомість, знання, навички, вміння, освіта та здоров'я, що фактично становлять лише складові формування й відтворення людського потенціалу, ототожнюються з людським капіталом. Очевидною вагою трактування досліджуваної проблеми вітчизняними науковцями є розгляд людського капіталу з погляду трудових концепцій, модернізованих у межах комерціалізації засобів та чинників освіти, охорони здоров'я та функціонування ринку праці.

На додаток до сказаного слід підкреслити, що як перший, так і другий підходи, трактуючи загалом поняття людського капіталу, ігнорують його суттєві ознаки, виконувані функції, класифікаційні критерії та характеристику потенційно придатного інструментарію управління та забезпечення конкурентних переваг.

Очевидним для категорії, що аналізується, слід вважати її двоїсту природу, де з одного боку людський капітал розглядається як об'єкт інвестування з усіма наслідками очікуваної віддачі на капітал, а з іншого – як особи, індивіда, трудового ресурсу з комплексом фізіологічних, соціальних та психологічних властивостей. Остання складова виступає причиною ключових відмінностей людського капіталу від інших видів капіталу бізнесових структур та необхідністю формування спеціального механізму управління конкурентоспроможністю.

З погляду двоїстої природи логічно за основу трактування розглянути поняття капітал, яким традиційно вважається один із факторів виробництва, все, що використовується для виробництва, але безпосередньо не споживається в ньому, за винятком повільної амортизації [14, с. 72]. Іншими словами, це чинник виробництва у вигляді вартості, здатної приносити прибуток. Не слід ототожнювати капітал і будь-який засіб праці, який розглядається часто як фізичний капітал. Засіб може стати капіталом тільки тоді, коли його власники вступають у певні відносини з власниками інших чинників виробництва. Капітал – це не річ, не майно, а економічні відносини з приводу речі, з приводу зміни вартості, її капіталізації [14, с. 86].

Провівши аналогію з умовою ототожнення капіталу як здатності приносити прибуток, відмітимо, що лише людські ресурси, що приносять власнику чи розпоряднику дохід, виступають людським капіталом. Таким чином, слід визнати хибними трактування: Г. Беккером щодо людського капіталу як “виробничі знання, уміння і професійна підготовка, які має особа, і зокрема вартість, що утворюється в результаті витрат на навчання, освіту, здоров'я” [16, с. 19]; Т. Шульцем – “сукупність знань, вмінь, навичок, що використовуються для задоволення всебічних потреб людини і суспільства” [292, с. 26–28]; О. Грішнвою – “сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності,

використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу” [53, с. 18]; Л. Шевчук – “капітальні ресурси суспільства, вкладені у людей, чи як можливість людини брати участь у виробництві, творити, будувати, створювати цінності” [264, с. 10] тощо.

Натомість подані авторами риси слід ототожнювати з людським потенціалом, тобто природними, отриманими при народженні та фізіологічно розвиненими, а також набутими в результаті здобуття освіти, отримання життєвого, інтелектуального та виробничого досвіду можливостями. Останній не передбачає обов’язкового отримання віддачі від наявних можливостей.

Наведені суттєві відмінності закономірно ставлять актуальне запитання співвідношення між категоріями “людський капітал” та “людський потенціал”, де очевидно капітал виступає лише частиною потенціалу, спрямованою на отримання доходу, віддачі від наявних знань, умінь та навиків.

Попередня оцінка чинників, джерел та рівнів відтворення людського капіталу дає підстави виділити бізнесові структури, державу та особистість (сім’ю) як основних учасників процесу його формування.

На рівні держави забезпечується нормативно-правове, інфраструктурне, соціальне, освітнє та медичне забезпечення відтворення як можливостей людини, так і людини як фізіологічної істоти, а також спільноти як сукупності людей. На рівні бізнесових структур особа реалізує набутий досвід, вміння, можливості, взамін яких одержує засоби до існування – джерела підтримання достатнього рівня та відтворення людського капіталу. На рівні особи (сім’ї) переслідується мета отримання високого соціального статусу, достатніх доходів для особистого існування, розвитку, утримання дітей, сім’ї. Останнє в основі оцінки статусу та перспектив має суб’єктивне мислення та, як правило, не передбачає комерційної мотивації прийняття рішень.

З огляду на таке припущення та мету держави на сучасному етапі – соціально-економічний розвиток, логічно інтерпретувати спрямованість її зусиль на формування саме людського потенціалу, а не людського капіталу.

Аналогічним чином, діяльність особи за відсутності об’єктивної оцінки перспектив спрямована на відтворення людського потенціалу на основі здобуття найбільш широким умінь.

У системі запропонованих рівнів бізнесові структури на сучасному етапі залишаються єдиним суб’єктом, орієнтованим на управління людським капіталом. Управлінські стратегії на цьому рівні орієнтовані на комерційне використання людського потенціалу, в ході якого останній набуває статусу людського капіталу (див. рис. 1.1).

Приведена схема рівнів співвідношення людського капіталу відображає принципову організацію та основні елементи, де в системі традиційної організації суспільно-економічних процесів людському капіталу відводиться звужена роль за умови диференціації категорій “людський потенціал” та “людський капітал”.

Очевидно, в силу існуючої практики ототожнення та, на наше переконання, єдиних першоджерел формування людського потенціалу та людського капіталу набутий в процесі попередніх досліджень досвід дає підстави для деталізації окремих характеристик людського капіталу, на основі яких проведемо подальшу формалізацію понятійно-категорійного апарату.

Разом з тим, з огляду на висловлені причини принципових відмінностей між порівнюваними категоріями, на рівні виконуваних функцій диференціація набуває вищого рівня. Серед ключових функцій людського потенціалу слід констатувати нагромадження можливостей, здібностей та розвиток умінь його носіями, що визначається якісним від-

творенням окремих складових та ефективним функціонуванням механізму відтворення потенціалу. У свою чергу складові людського потенціалу традиційно включають [197, с. 219–224]: формування демографічного потенціалу; забезпечення фізіологічно-закладених можливостей розвитку; накопичення інтелектуального потенціалу; нагромадження освітнього потенціалу; формування потенціалу здоров'я; соціалізацію; формування ментального та психологічного стану особи.



Рис. 1.1. Рівні застосування та відтворення людського капіталу і людського потенціалу (розроблено автором)

Функціональне навантаження на людський капітал з погляду інвестиційної категорії, активу, що використовується для отримання доходу, прибутку, віддачі на інвестований капітал, суттєво відрізняється від функцій людського потенціалу. Зокрема, люд-

ський капітал виконує функції (рис. 1.2):

- ціноутворення на робочу силу;
- індикатора ефективності інвестицій в людський потенціал;
- інструменту міжгалузевого перерозподілу робочої сили;
- чинника формування попиту і пропозиції на ринку праці;
- джерела конкурентних переваг суб'єктів господарювання та країни.

Розподіл функціонального навантаження

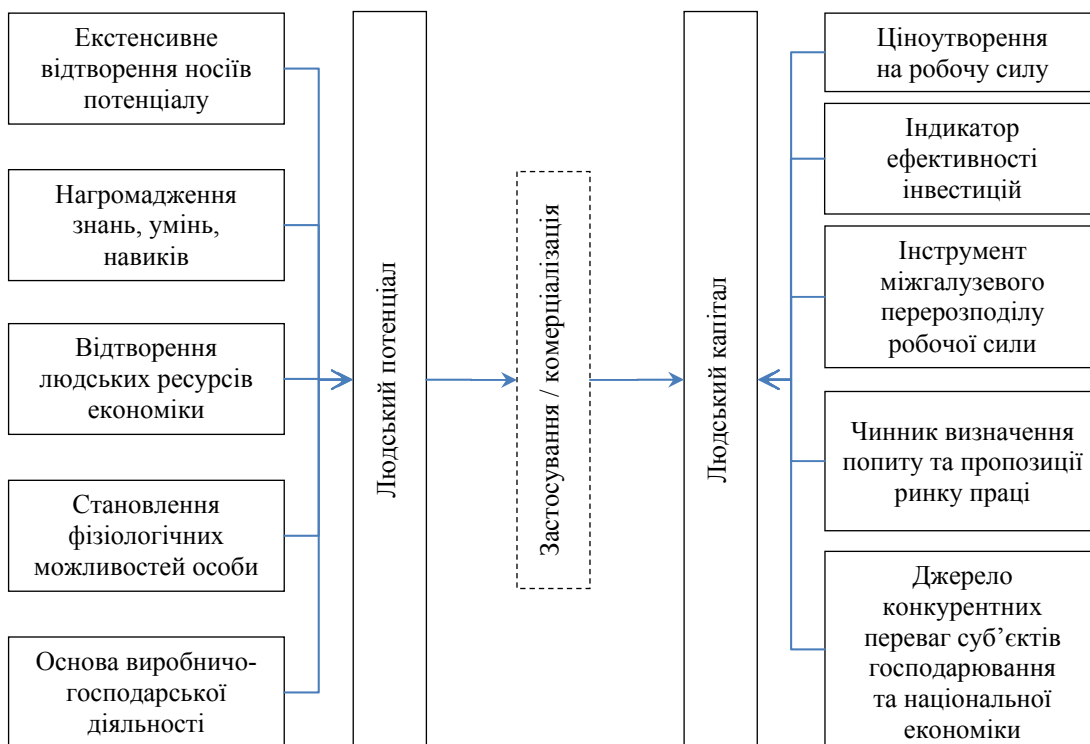


Рис. 1.2. Розподіл функціонального навантаження між людським капіталом та людським потенціалом (розроблено автором)

Прийнявши точку зору попередніх досліджень гіпотетично, слід ототожнити або провести паралелі між поняттями людський потенціал та людський капітал. Водночас наведені нами аргументи, де, слідуючи логіці сучасної парадигми, функції людського потенціалу тотожні функціям людського капіталу чи конвертуються у функції людського капіталу, не знайшли логічного відображення у розподілі функціонального навантаження аналізованих категорій. Останнє дає підстави стверджувати, що вказані категорії нетотожні між собою та можуть бути прирівняні лише за умов абстрагування від суттєвих ознак та виконуваних ними функцій.

Поряд з отриманим висновком останнє стає підставою для відмови в трактуванні людського капіталу як сукупності людських можливостей та потенціалів, що визначає результативність діяльності суб'єктів господарювання, зростання національної економіки та розвитку особистості.

На цьому етапі дослідження варто запропонувати власне визначення людського капіталу, який слід трактувати як економічну категорію – актив, що конвертує набутий людський потенціал у вигоди та комерційні ефекти діяльності суб'єктів господарювання,

соціально-економічні ефекти для держави та статусні і матеріальні ефекти для носіїв людського потенціалу. Вдаючись до деталізації категорії людський капітал, окрему увагу варто приділити рівням його застосування, серед яких природно виділити рівень особистості – безпосереднього носія людського капіталу, суб'єкта господарювання – його експлуатанта та держави як форми суспільної організації людської спільноти за системою спільних для неї характеристик.

Очевидність виділення трьох вказаних рівнів визначається мотивами застосування на них людського капіталу. Особа – носій людського капіталу чи системи знань, умінь, фізичних та фізіологічних можливостей переслідує мету збільшення доходів, забезпечення високого соціального чи групового статусу. Водночас суб'єкт господарювання переслідує мету отримання високого комерційного ефекту від наявного в розпорядженні людського капіталу.

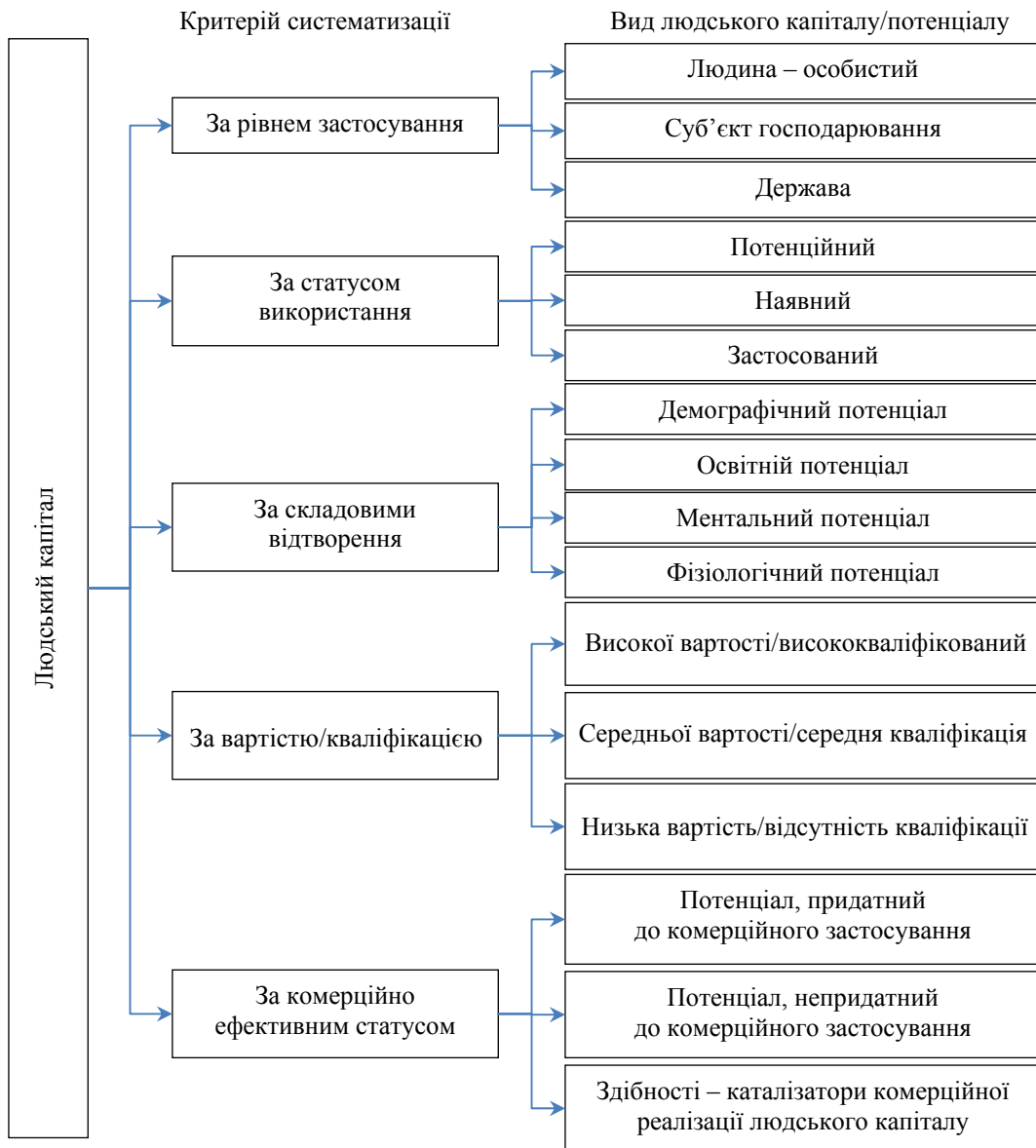


Рис. 1.3. Видова систематизація людського капіталу/потенціалу

Держава гіпотетично спроможна отримати вигоди від використання наявного людського капіталу в ході конкуренції за обмежені фінансово-інвестиційні, природні ресурси та ресурси розвитку в межах світової економіки. Виділена диференціація є підставою для систематизації та класифікації видів і форм людського капіталу, вироблення регуляторно-управлінських рішень (рис. 1.3).

Очевидні відмінності між людським капіталом різних рівнів є перспективними щодо його використання, можливих форм, шляхів відтворення, способів застосування та отримання ефектів. В силу низького інституційного розвитку, недосконалого економічного механізму та відсутності ефективного конкурентного ринку праці людський капітал у зародковій перманентній формі притаманний лише рівню суб'єкта господарювання. Обмежившись вказаним рівнем, можна з певністю констатувати, що з погляду запропоно-

ваного визначення людського капіталу та розподілу між людським капіталом та людським потенціалом персонал у розпорядженні суб'єктів господарювання набуває статусу людського капіталу лише у випадку застосування професійних знань, умінь та здібностей. Разом з тим перелік умінь, знань та здібностей пересічного працівника значно ширший від виключно професійних. Останнє виступає ще одним підтвердженням вірності розмежування людського капіталу та людського потенціалу.

На окрему увагу заслуговують конкурентні відносини в системі міжрівневого розподілу людського капіталу. Практика свідчить про однорівневу конкуренцію, зокрема, на рівні особи носії людського капіталу конкурують за кращі умови розвитку, місця в дошкільних та шкільних навчально-виховних закладах, університетах. Після набуття особистістю статусу носія людського капіталу конкуренція розгортається за робочі місця, вищі доходи та соціальний статус як ключові резерви та ресурси його відтворення. На рівні суб'єкта господарювання підприємства конкурують за спеціалістів, а носії людського капіталу конкурують за робочі місця. На рівні держави конкуренція відбувається між національними економіками за кращі умови іноземного інвестування, імпорту технологій, інноваційного та соціально-економічного розвитку.

Через відмінні мотиви суб'єкти різних рівнів людського капіталу не конкурують між собою і, за винятком певних суперечностей, утворюють цілісну систему формування людського потенціалу, його конвертації в людський капітал і застосування останнього в ході господарської діяльності та функціонування соціально-економічної сфери держави.

У візуально представленій міжрівневій взаємодії суб'єктів формування людського капіталу держава, особистість та бізнесові структури, на відміну від однорівневої, виступають партнерами, що забезпечують принципове подолання негативних наслідків конкуренції (див. рис. 1.4).

Результатом конкуренції на особистому рівні виступає формування людського капіталу та його позиціонування на ринку праці, де, за узагальненого трактування, за критерієм спроможності до самореалізації, доцільно виділити групу високоосвіченої робочої сили – високоліквідного людського капіталу, кваліфікованої спеціалізованої робочої сили, на яку існує високий попит; середньо-ліквідний людський капітал – некваліфіковану робочу силу та кваліфіковану робочу силу, нереалізовану за профілем професійної підготовки, на яку не існує попиту – неліквідний людський капітал. Очевидним наслідком невдалої конкуренції за ресурси розвитку виступає неможливість реалізувати людський капітал на ринку праці, що в межах традиційного понятійно-категорійного апарату трактується як безробіття.

Подолання останнього визначається економічною активністю суб'єктів господарювання та ефективною економічною політикою держави, що відображає партнерську сутність міжрівневих відносин суб'єктів формування та застосування людського капіталу.

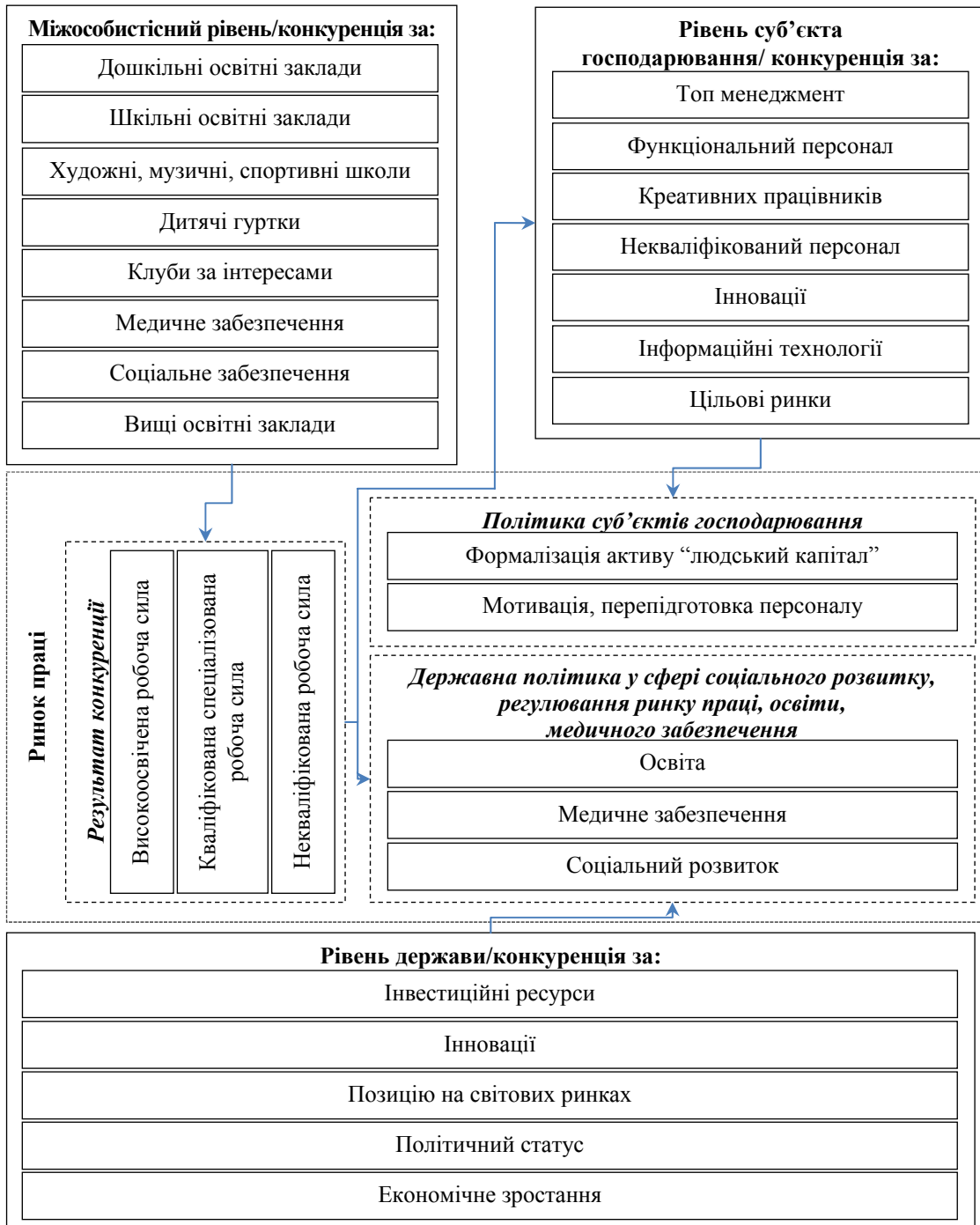


Рис. 1.4. Взаємодія суб'єктів формування людського капіталу (розроблено автором)

Гіпотетичні партнерські відносини на практиці набувають спрощеної форми, недостатньої для переходу людського потенціалу у статус людського капіталу. Першопричина – очевидна недосконалість сучасних концепцій людського капіталу, за якої потенційні учас-

ники процесу його формування не усвідомлюють проблем та практичних позитивів від включення в це економічне явище. Як наслідок, людина як носій людського капіталу трактується виключно у статусі людського потенціалу. Суб'єкти господарювання сприймають людський капітал як робочу силу, а функції держави зводяться до соціального захисту та соціального розвитку населення. Останнє цілком вписується у еволюцію поглядів на людину як учасника економічного процесу.

Природно, на сучасному етапі вершиною наукового обґрунтування місця людини в економічних та суспільних процесах виступає теорія людського капіталу, що в силу еволюційного розвитку поєднала в собі категорії попередніх теорій та отримані попередньо принципи управління. Наші аргументи свідчать про архаїчний характер традиційно застосовуваних підходів, актуальність їх модернізації чи розробки нових трактувань та понятійно-методологічного апарату.

Підтверджуючи власне переконання в необхідності розділяти категорії “людський потенціал” та “людський капітал”, де до останнього належить актив, що конвертує перший у вигоди та ефекти, слід застосувати індивідуальний підхід для проаналізованих нижче суб'єктів формування людського капіталу на основі диференційованого підходу до переслідуваних ними цілей та здійснюваних функцій. Таким чином, людським капіталом особи слід вважати реалізований або придатний для потенційної реалізації людський потенціал, що забезпечує отримання матеріальних, моральних, соціальних та статусних ефектів. Людським капіталом суб'єктів господарювання виступає реалізований чи придатний для реалізації людський потенціал найнятих працівників та власників, що забезпечує отримання комерційного ефекту в ході здійснення господарських операцій.

При трактуванні категорії людський капітал слід враховувати можливість набуття видозмінених форм, де, наприклад, державні службовці в ході реалізації регуляторно-управлінських функцій держави переслідують соціальні та регуляторно-управлінські цілі. Очевидно, з певною мірою узагальнення ефекти від застосування людського капіталу суб'єктів господарювання та людського капіталу держави – державних службовців, слід вважати типовими. Критерієм приналежності до одного типу в цьому випадку слід вважати персоналізований ефект як віддачу на інвестований людський капітал.

Суттєво відмінної форми від двох попередніх набуває людський капітал держави, що в ході реалізації покладених на неї функцій переслідує мету конкурентної першості у світовій економіці, міжнародних відносинах, залучення іноземних інвестицій, розвитку інновацій та політичної стабільності. На відміну від суб'єктів особистого та бізнесового рівнів, держава опосередковано застосовує сформований людський капітал, безпосередньо не контактує з його носіями та оцінює ефекти на основі загального економічного та соціального розвитку, перевівши на другий план соціально-економічне зростання. З цього погляду людським капіталом держави виступає реалізований чи придатний до реалізації людський потенціал, що забезпечує ефекти соціально-економічного, інституційного розвитку та підтримання функціонування національної економіки.

Формою володіння людським капіталом виступає актив, на чому наголошується у запропонованому нами визначенні, тобто право на використання сукупності фізіологічно сформованих і розвинутих продуктивних здібностей, особистих рис індивідів, що становлять людський потенціал. Наявність активу як особливої форми ресурсу, особи, бізнесових структур та держави визначена згаданою раніше двоїстою природою людського капіталу та неможливістю фізичного відділення власника людського капіталу – особи від процесу праці – його реалізації. Останнє на додаток до особливої форми відносин між власником та користувачем людського капіталу обумовлює його властивості, серед яких психологія, менталітет, кваліфікація, освіта тощо.

З огляду на виявлену особливість слід також відмітити, що відмінність, яка об'єктивно слугує підставою для міжрівневого поділу та визначає на перспективу процес управління, полягає у відділенні прав власності та розпорядження людським капіталом. Право власності та розпорядження належить єдиному власнику лише у випадку аналізу діяльності особи. Для бізнесових структур застосування людського капіталу обмежується правом розпорядження та використання. На рівні держави в межах сучасної практики відсутнє як право власності, так і права використання і розпорядження. Держава використовує лише ефекти від розвитку людського капіталу без оформлення правовласності.

Зрештою, слід погодитись з думкою українських та зарубіжних дослідників про особливу складність управління людьми як ресурсом господарської діяльності, що потребує вироблення досконалих методів оцінки, формування та управління людським капіталом, розробки принципів, характеристик та методологічного обґрунтування.

1.2. Підходи до управління людським капіталом

Проблемний характер сучасного етапу інтерпретації поставленої проблеми дослідження повною мірою знаходить відображення в системі управління людським капіталом. Огляд наукових публікацій та узагальнення практичних результатів управління людським капіталом та людським потенціалом нашою хувають на думку про нівелювання змістової характеристики категорії людський капітал, її ототожнення з близькими проте, не рівноцінними категоріями.

Спираючись на попередньо зроблені нами висновки з приводу двоїстої природи людського капіталу та принципову змістовну різницю між людським капіталом та людським потенціалом, можна стверджувати, що ефективно управління людським капіталом має передбачати його формування на рівні людського потенціалу, набуття статусу та формалізації людського капіталу, раціональне застосування як особистий, бізнесовий та соціально-економічний актив тощо. Водночас існуюча практика формування людського капіталу передбачає його відтворення протягом всього періоду життя особи.

Останнє виступає причиною періодизації формування людського капіталу, етапності управління ним, розподілу функцій розвитку (див. табл. 1.2).

Наближений до етапів життєвого циклу особи, що включає її народження, виховання, отримання загальної, професійно-технічної та вищої освіти, праці та пенсійний період, на наш погляд, доцільно робити узагальнення на двох етапах – формування та реалізації людського капіталу.

На першому етапі, що відповідає періоду життя особи від народження до працевлаштування, відбувається формування людського капіталу – поетапне набуття основних соціальних навичок, розвиток функцій моторики, фізичний розвиток та формування фізіологічних ознак, усвідомлення функцій особи в соціумі, отримання загальних освітніх та професійних знань, ментальне та психологічне формування особистості.

Другий етап – реалізацію людського капіталу з погляду місця особи, слід розділити на активний, що відповідає загальноприйнятому трактуванню економічної активності особи [232, с. 76], та пасивний, що відповідає економічно-неактивному населенню пенсійного віку. На активному етапі особа виступає учасником особистого, бізнесового та загальнодержавного рівнів реалізації попередньо сформованого людського капіталу у формі особистих можливостей набуття високого соціального статусу, найманої праці чи підприємницької діяльності на рівні суб'єкта господарювання та людського капіталу на рівні держави у формі спроможності освоїти зарубіжні інвестиції та відтворення масштабів економіки.

табл. 1.2.

На пасивному етапі реалізації людського капіталу його функції зводяться до застосування як ресурсу підтримання та відтворення масштабів економічного розвитку через обсяги споживчих ринків.

Гіпотетичними формами відтворення та реалізації людського капіталу особи на етапі формування виступає навчання, на етапі активної реалізації – самореалізація та конкуренція за ресурси. Водночас формами реалізації людського капіталу держави виступає відтворення її економічного потенціалу, яке визначається масштабами економіки на основі обсягів споживання населення, а на етапі реалізації трудового потенціалу – спроможністю освоїти іноземні інвестиції та інновації.

Відповідно до запропонованої періодизації, суб'єктами формування людського капіталу виступають: особа та сім'я на особистому рівні як середовище первинного навчання та виховання; суб'єкт господарювання на бізнесовому рівні як середовище реалізації людського капіталу економічно-активного населення; держава – на загальнонаціональному рівні як середовище нормативно-правового забезпечення, соціально-економічного регулювання, гаранта соціального розвитку, медичного забезпечення, освіти.

Узагальнені в таблиці гіпотетичні інструменти управління людським капіталом охоплюють різні сфери людського розвитку об'єднано за критерієм потенційної здатності забезпечити управлінський ефект. Серед них слід виділити традиційні – освіту, виховання, соціальний захист, охорону здоров'я та з погляду автора категорію “людський капітал” – макроекономічну політику, законодавче регулювання, інноваційну політику, пенсійне забезпечення тощо. У межах запропонованих періодизації, етапів та розподілу функцій розвитку людського капіталу через несуттєвий вплив ігноруються відмінності між людським потенціалом та людським капіталом. Останнє можливе за умов, що людський капітал являє собою придатний до комерційного застосування людський потенціал.

Існуюча вітчизняна практика управління передбачає ще вищий рівень ігнорування змістових компонент людського капіталу і зводиться до управління демографічними процесами [148, 153, 249], соціально-економічним розвитком територій [5, 122, 144, 244], забезпечення освіти, охорони здоров'я, спорту [121, 141], відтворення робочої сили [5], забезпечення зайнятості населення та регулювання ринку праці [22, 23, 26], управління продуктивністю праці [18], управління мотивацією та стимулюванням праці [5], підготовки та перепідготовки персоналу підприємств [120, 142] тощо. Аналіз застосовуваних підходів дає підстави зробити висновок, що вітчизняні наукові школи проводили дослідження людського капіталу шляхом адаптації напрацьованих до цього підходів у сфері економіки праці, управління персоналом, демографії, соціального захисту тощо до основних положень теорії Г. Беккера [16], Т. Шульца [291, 292] та інших зарубіжних дослідників.

Результати існуючих напрацювань слід оцінювати як такі, що спроможні дати позитивний результат, проте низько ефективні через відсутність цільової орієнтації виключно на людський капітал. Останнє призводить до ігнорування важливих рис досліджуваної проблеми, зокрема: відсутності розуміння суті управління людським капіталом; форм передачі, трансформації, формування та збереження; конкурентних відносин на рівнях особистого, бізнесового та загальнонаціонального людського капіталу; регуляторних функцій, завдань та інструментів тощо. З огляду на змістову характеристику управління людським капіталом зводиться до управління його застосуванням та управління резервами людського потенціалу. Разом з тим необхідність нагромадження якісних характеристик виправдовує включення до області управління і формування людського потенціалу, а формування людського капіталу реалізується через комерціалізацію цього потенціалу.

Оскільки людський капітал формується в межах розвитку людського потенціалу, систему управління людським капіталом слід розглядати, як сукупність трьох підсистем:

формування, якісного розвитку і екстенсивного відтворення людського потенціалу; комерціалізації людського потенціалу, застосування людського капіталу, управління його ефективністю, відтворенням та нарощенням; управління резервами, їх раціоналізації (рис. 1.5).

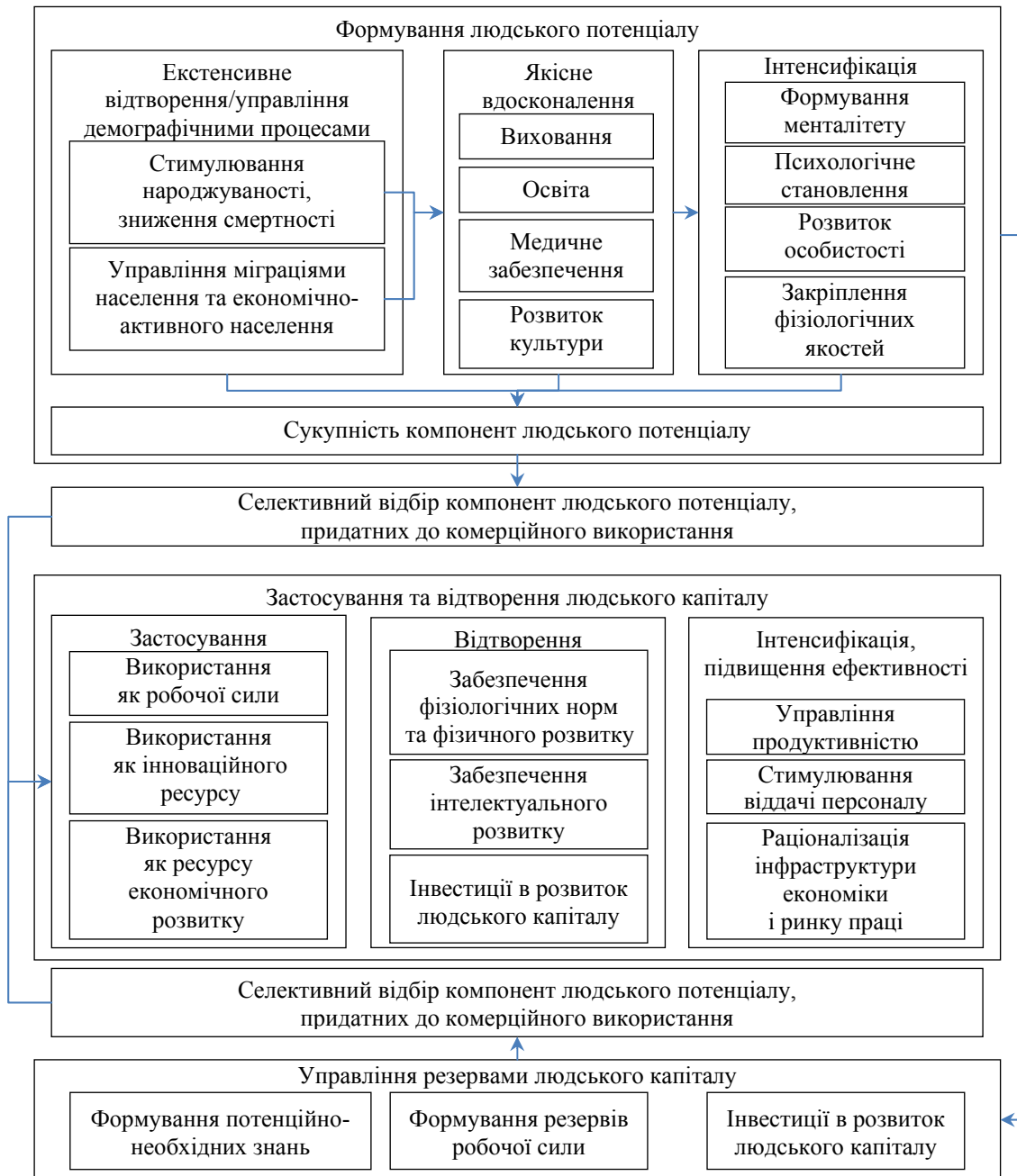


Рис. 1.5. Принципова схема системи управління людським капіталом (розроблено автором)

Запропонована нами принципова схема без деталізації управлінських процесів показує співвідношення підсистем формування та застосування людського капіталу.

Водночас елементи підсистем відображають їх функціональні відмінності та область управління демографічними процесами, що в межах існуючої практики проявляється через стимулювання народжуваності [148, 153], збереження сім'ї [232], культивування сімейних цінностей [122], зниження смертності завдяки вдосконаленню системи охорони здоров'я, запобіганню епідеміям та смертельно-небезпечним хворобам [265]. Особливо екстенсивною складовою формування людського потенціалу виступає міграційний перерозподіл населення, і зокрема міграційний перерозподіл економічно-активного населення, як джерела збільшення його чисельності, залучення якісно відмінних від регіонального складу працівників та потенційно імовірних негативних наслідків зміни місця проживання, приживання та адаптації новоселів, формування зворотних міграційних та реєміграційних потоків населення [188]. Взаємодоповнюючою альтернативою екстенсивного відтворення логічно виступає вдосконалення якісних характеристик на етапі формування, що з огляду на життєвий цикл особи сягає періоду від народження до досягнення статусу економічно-активного населення, і реалізується через виховання, освіту, медичне забезпечення розвитку культури.

Наведені складові з цільовою орієнтацією на досягнення ефективності логічно доповнюються інтенсифікацією віддачі компонент людського потенціалу в межах дії чинників-каталізаторів соціально-економічної активності носія людського потенціалу [122, 208]. Наслідком попереднього формування якісних компонент виступає менталітет, психологічне становлення і розвиток особистості, закріплення фізіологічних якостей, що забезпечують індивідуальну ініціативу, розуміння статусу в соціумі і соціально-економічну активність.

З погляду запропонованого понятійно-категорійного апарату кінцевим результатом функціонування підсистеми формування людського потенціалу є нагромадження в особи та спільноти сукупності компонент, що забезпечують їх перетворення на людський капітал. Разом з тим отримані висновки попереднього етапу дослідження дають підстави заперечити можливість ототожнення людського потенціалу та людського капіталу. Перетворення потенціалу в капітал відбувається за окремими фізіологічними та набутими компонентами, що у формі ринкового попиту визначають механізм селективного вибору компонент людського потенціалу, придатних до комерційного використання, та перетворюють сформований потенціал у капітал.

Елемент селективного вибору, на наше переконання, виступає інтегруючою ланкою конвертування потенціалу в капітал. І хоча серед наукових публікацій йому не приділено уваги, на цьому етапі дослідження можна з певністю стверджувати, що саме він визначає експлуатаційні ефекти, ефекти реалізації людського потенціалу та ймовірність його перетворення у людський капітал.

Безпосереднє управління людським капіталом передбачає його застосування як робочої сили, інноваційного ресурсу та рушійної сили економічного розвитку; відтворення необхідних фізіологічних характеристик, забезпечення інтелектуального розвитку та інвестування в перспективний розвиток; інтенсифікацію – нарощення ефективності та ефектів від експлуатації людського капіталу через управління продуктивністю, стимулювання віддачі, раціоналізацію інфраструктури економіки та ринку праці.

Динамічний соціально-економічний розвиток, постійне вдосконалення, структурні зміни в економіці вимагають існування резервів людського капіталу, що гіпотетично набувають форми, з одного боку, незадіяної частини населення, а з іншого, – набору незастосованих компонент як серед задіяної, так і незадіяної частини економічно-активного населення. У свою чергу, ця підсистема перетворюється в управління резервами з цільовою орієнтацією на підвищення конкурентоспроможності за рахунок активного застосування резервних компонент людського капіталу. Застосування резервних компонент як ланки

взаємодії з людським капіталом визначається їх селективним вибором з переліку наявних резервів.

Запропонована принципова схема відповідає сформованій понятійно-категорійній інтерпретації сучасної практики управління людським капіталом, проте не повною мірою відображає комплекс невирішених наукових проблем аналізованої області дослідження. Ключове значення на сучасному етапі досліджень слід віднести взаємовідносинам між власником та експлуатантом людського капіталу. Як і проблема селективного вибору компонент за конвертації людського потенціалу в людський капітал, перехід права на людський капітал від власника до експлуатанта проігноровано в межах сучасних досліджень.

Виняток становлять спроби оцінити людський капітал як гудвіл суб'єкта господарювання [29, 283], результатом яких є лише інтерпретація облікових підходів до досліджуваної проблеми. Зрештою проблема переходу прав на людський капітал залишається недослідженою та складною для розуміння. Ми вважаємо, що:

- не досліджено механізм взаємовідносин між суб'єктом господарювання та власником людського капіталу;
- має місце нераціональне договірне регулювання розподілу ефектів від експлуатації людського капіталу;
- не врегульовано зобов'язання розвитку та інвестування в розвиток людського потенціалу між власником та експлуатантом.

Очевидно, перераховані прогалини на сучасному етапі організації продуктивних сил, розвитку соціально-економічного та господарського механізму національної економіки, ментально-психологічного розвитку особистості поширюються лише на рівень суб'єкта господарювання. Об'єктивно цьому існує кілька причин, де ключове місце відводиться відсутності розділення між людиною та якісними характеристиками-компонентами, що лягають в основу оціненого людського капіталу на рівні особи; використання ефектів від формування, функціонування людського капіталу, що визначають спроможність держави конкурувати за глобальні інвестиційні та економічні ресурси, життєдіяльності його носіїв, що визначає масштаби економічного розвитку на рівні держави. Таким чином, проблема передачі людського капіталу має місце лише на рівні суб'єктів господарювання з характерними їм проявами, наслідками, ймовірними підходами до управління, підвищення ефективності, нарощення експлуатаційних ефектів (див. рис. 1.6).

Характеристики-компоненти людського капіталу є невід'ємною невіддільною складовою особи як фізіологічної істоти [272, с. 64]. Тому отримання суб'єктом господарювання людського капіталу слід ототожнювати з наймом працівника – його носія. За змістовним функціональним наповненням залучення людського капіталу можна провести аналогію з лізингом [94, 102] чи орендою [182] господарських засобів, де господарські активи експлуатуються, але не знаходяться у власності експлуатанта. Проте суттєва різниця між лізингом, орендою та залученням людського капіталу визначається застосуванням перших для отримання додаткового економічного ефекту, а людського капіталу – як єдино можливого способу залучення цього господарського ресурсу.

Традиційно способом залучення та одночасно формалізації людського капіталу виступає укладання договору найму працівника, який, з погляду предмета дослідження, розглядається, з одного боку, як продаж зобов'язань на використання знань, умінь, здібностей, що має в розпорядженні особа, а з іншого, – як купівля права на їх використання.

На наступному етапі – застосуванні людського капіталу – утворюються ефекти, наближені до мети його залучення та реалізації. Суб'єкт господарювання отримує ресурси виконання виробничих та комерційних програм, організаційно-господарського розвитку, реалізації інноваційних програм, вдосконалення діяльності, отримання прибутку, ефекту як віддачі на інвестовані в людський капітал ресурси.

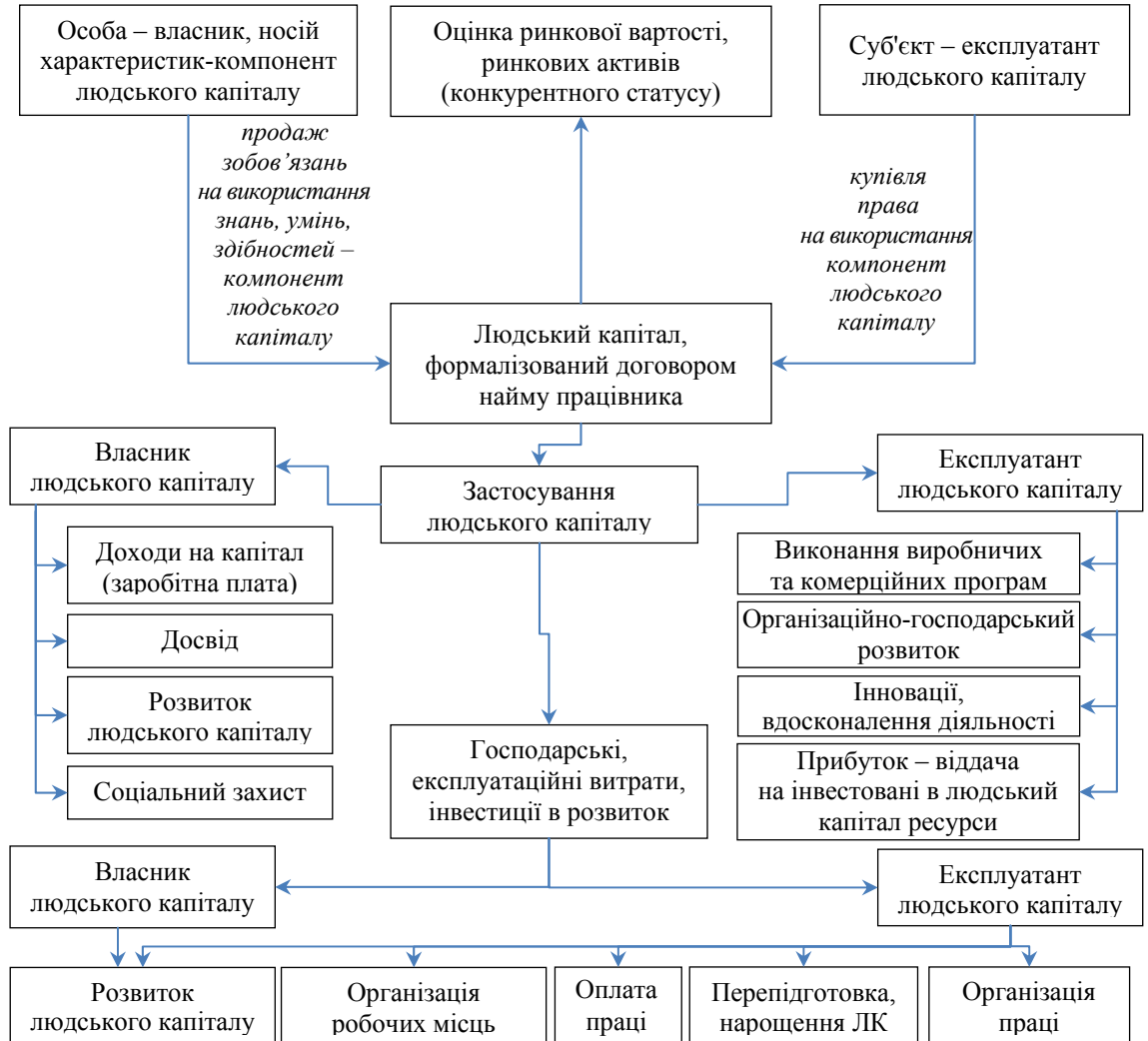


Рис. 1.6. Схема передачі права на експлуатацію людського капіталу (розроблено автором)

Ефекти власникові людського капіталу – доходи від праці – супроводжуються також отриманням нового досвіду, власного розвитку та соціального захисту – нарощенням людського капіталу. Парадоксальність існуючої системи залучення та застосування людського капіталу полягає у тому, що в ході нарощення людського капіталу витрати після укладання договірних відносин головним чином лягають на суб'єкта господарювання, і за отриманий додатковий капітал суб'єкту господарювання доводиться збільшувати оплату його носію [22, 26].

Попри виявлену парадоксальність, інвестування вигідне суб'єктам господарювання, оскільки результатом є підвищення кваліфікації робочої сили та нарощення можливостей здійснення потенційно складніших господарських операцій. Зрештою, у розпорядженні суб'єкта господарювання є кілька альтернатив уникнення парадоксів інвестування у людський капітал.

1.3. Засади оцінки людського капіталу

Викладені базові поняття та концептуальні положення, пов'язані з людським капіталом, вимагають формування нових теоретико-методологічних поглядів стосовно ефективності його використання, а, отже, нових досліджень, спрямованих на визначення показників його вартості, витрат, структури, змістового навантаження тощо. Не можна не погодитись із твердженням дослідників з приводу складності, а в деяких випадках – неможливості оцінки людського капіталу [53, с. 27].

Поряд з традиційними аргументами неможливості оцінити обсяг та вартість людського капіталу, попередні висновки з приводу трактування досліджуваної категорії нашою думкою про штучні обмеження, що виникли через її ототожнення з людським та трудовим потенціалом. У той же час близькість вказаних категорій та їх еволюція дають підстави для використання вже наявного методологічного забезпечення та методичного апарату.

Через специфічне трактування кількісний вимір залишається досить проблематичним у питаннях обліку людських ресурсів і утруднює практику виконання виміру людського капіталу. Сучасною науковою думкою запропоновано три різнопланові типи моделей обліку людських ресурсів (рис. 1.7) [50, 283]:

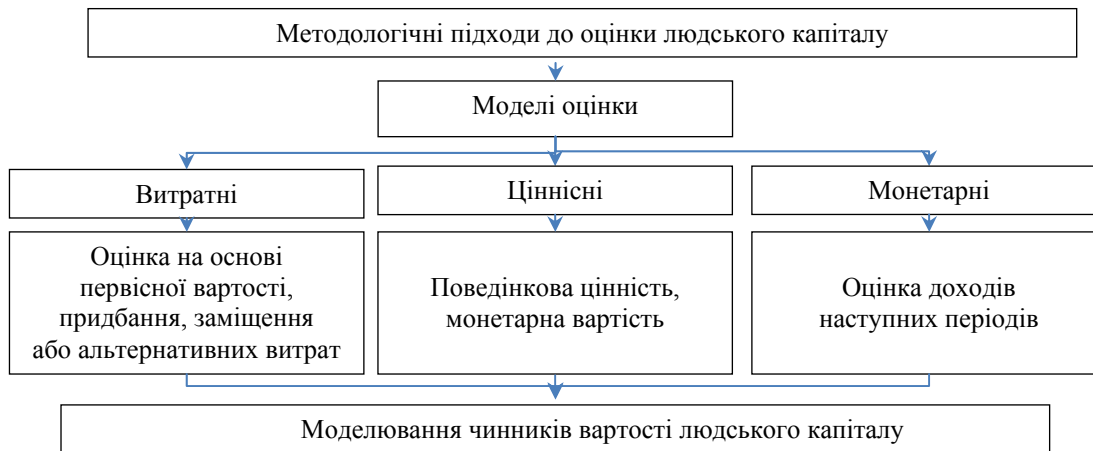


Рис. 1.7. Систематизація методів оцінки людського капіталу

- 1) витратні – на основі первісної вартості, витрат придбання, альтернативних витрат та людські активи;
- 2) цінності людських ресурсів, що поєднують моделі поведінкової цінності з моделями монетарної вартості;
- 3) монетарні – на основі доходів майбутніх періодів.

Ключовим недоліком, що переважає всі позитивні сторони застосування показаних підходів, є неповнота оцінених показників і, як наслідок, відсутність адекватного відображення процесів управління, формування та застосування людського капіталу. На додаток до вказаного недоліку, варто зазначити, що вадою витратних методів є ігнорування ринкової кон'юнктури, де попит та пропозиція на людський капітал відповідно збільшують та зменшують його цінність, а вартість лише як виняток може відповідати витратам на його формування. Вадою другого підходу виступає значна роль суб'єктивного чинника у визначенні цінності людського капіталу, що на практиці супроводжується номінальним завищенням ціни людського капіталу як активу, недооцінкою соціальної, економічної та

організаційної активності, спроможності до інноваційної діяльності, раціоналізації поведінки та самовдосконалення. Монетарні методи забезпечують хибну оцінку, оскільки включають інвестиційні оціночні інструменти вартості грошей, де аналогія з інвестиціями в основні фонди залишається суперечливою.

У ході формалізації підходів до оцінки варто відповісти на кілька складних запитань, що об'єктивно з погляду теорії людського капіталу не мають однозначної відповіді. Зокрема, на цьому етапі дослідження важливо чітко усвідомити мету та область застосування оціночних показників, їх спроможність адекватно відобразити обсяг та ціну активу “людський капітал”, реагувати на зміни ринку праці, сфери освіти та соціально-економічного розвитку тощо. Очевидно, намагання звести оціночні значення до єдиного показника призводить до ігнорування вказаних критеріїв, що вимагає вироблення системи оцінок.

Отримані у п. 1.1 висновки з трактування та видів людського капіталу свідчать, що людський капітал на рівні держави не дорівнює сумарному застосовуваному людському капіталу бізнесових структур та сумарному людському капіталу особи:

$$HC_s \neq \sum HC_b \neq \sum HC_p, \quad (1.1)$$

де HC_s – людський капітал держави; HC_b – людський капітал бізнесової структури; HC_p – людський капітал особи.

Причина невідповідності обсягів людського капіталу різних рівнів пояснюється відмінністю між потенціалом, тобто наявними можливостями та здібностями, і капіталом, тобто капіталізованим потенціалом. Капіталізація та подальша оцінка вартості проводиться виключно за характеристиками – здібностями, здатними забезпечити ефект власнику, розпоряднику чи користувачу ресурсу. Включенням на різних рівнях відмінного переліку капіталізованих здібностей і пояснюється (1.1). Для людського потенціалу вірною залишається рівність:

$$HP_s = \sum HP_b = \sum HP_p, \quad (1.2)$$

де HP_s – людський потенціал держави; HP_b – людський потенціал бізнесової структури; HP_p – людський потенціал особи.

Мета формування і реалізації людського капіталу особи полягає у досягненні високого соціального статусу, максимізації індивідуальних доходів та матеріального забезпечення, отримання моральних зисків. На етапі формування раціональність оцінки людського капіталу визначається обраними аналітичними підходами, де згідно з витратною концепцією шукана вартість складається з суми капітальних ресурсів, вкладених у його формування у вигляді інвестицій в освіту, виховання, медичне забезпечення тощо [265, с. 124]. За монетарною концепцією, базою розрахунку є доходи майбутніх періодів, що досить проблематично у випадку непрацевлаштованості особи та використання виключно середньостатистичних показників [151, с. 83–85]. Проблематичним у застосуванні ціннісної концепції залишається неможливість усвідомити ціну ментально-психологічних рис особи [99].

З іншого боку, на сучасному етапі основні корективи у вартість людського капіталу вносить попит і пропозиція на ринку праці, що виражається попитом і пропозицією, на знання, вміння, навички та наявність ключових ментально-психологічних рис, які виступають як каталізатор зростання віддачі від наявного особистого потенціалу. З цієї позиції вартість капіталу особи дорівнює оціненій ринком вартості, що можна ототожнювати із рівнем заробітної плати і визначати на певний період часу, наприклад, рік:

$$PHC_p = 12W, \quad (1.3)$$

де PNC_p – вартість капіталу особи за показником доходу; W – рівень доходу особи, що відповідає аналогічним характеристиками людського капіталу.

Інваріантність показника рівня доходу особи визначається тим, що на практиці ототожнюється з рівнем заробітної плати, залежить від великого переліку чинників та застосовуваних підходів до її нарахування (рис. 1.8).

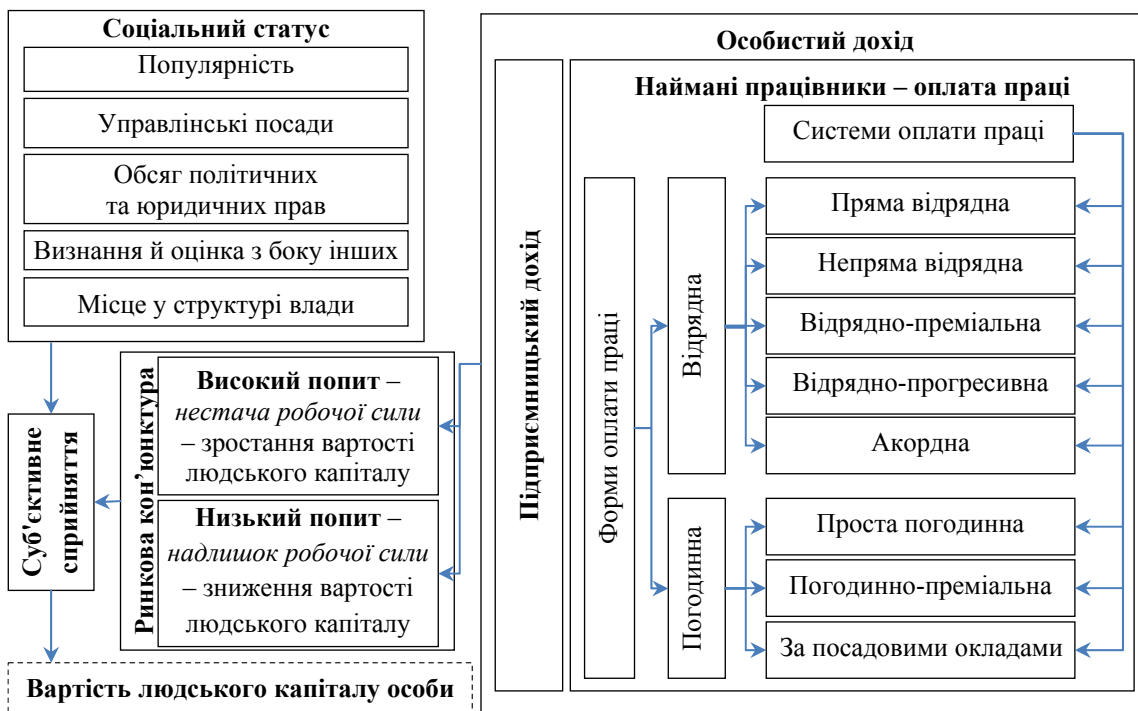


Рис. 1.8. Інваріантність оцінки людського капіталу особи (розроблено автором)

У підсистемі формування особистих доходів діяльність найманих працівників має суттєві обмеження в застосуванні наявних негосподарських характеристик людського потенціалу і, відповідно, їх оцінці, оплаті та заниженій вартості людського капіталу. Для аналогічного набору особистих якостей підприємницької діяльності вартість людського капіталу апіорі залишається вищою через застосування як господарських, так і негосподарських характеристик людського потенціалу, що об'єктивно визначено особливостями підприємництва. У першу чергу, до характеристик, що знаходять додаткове застосування, слід віднести знання психології, розуміння ролі міжособистісного спілкування, освіченість, особисту культуру, що формують коло потенційних клієнтів, партнерів, середовище бізнесу тощо.

Окрему складову оцінки вартості людського капіталу особою становить прагнення до забезпечення високого соціального статусу, що на практиці характеризується набуттям популярності, отриманням керівних управлінських посад, політичних та юридичних прав, визнання з боку інших та посідання місця у владних структурах. У системі формування оцінок людського капіталу чинники доходу та соціального статусу можуть як взаємно доповнюватись, так і виступати як альтернатива вибору. На користь останнього свідчать приклади вибору між відносно нижчими доходами та високим соціальним статусом учителів шкіл, викладачів вищих навчальних закладів, медичних працівників, функціональних спеціалістів органів державної влади, працівників сфери готельного господарства тощо.

На відміну від рівня бізнесових структур та держави, оцінка особою вартості людського капіталу визначається і суб'єктивним осмисленням чинників особистого доходу, соціального статусу та ринкової кон'юнктури. Особа, як жива мисляча істота з притаманними ментально-психологічними рисами, як правило, схильна перебільшувати власні здібності [124, с. 172; 52, с. 38–39], можливості [141, с. 71–72], статус [211, с. 54] та в міру інформаційного обмеження спрощено підходити до оцінки соціального статусу та потенційних доходів. Непоодинокими також є випадки заниженої самооцінки [52, с. 141–143], внаслідок якої особа неспроможна використати наявний людський капітал, схильність сприймати колективну думку та чужий досвід як істини трактування проблеми, впливу родинного кола тощо. На практиці зустрічається широка варіація ментально-психологічних характеристик суб'єктивного сприйняття соціального статусу та потенційного матеріального забезпечення, що визначає полярність оцінок людського капіталу.

Таким чином, оцінка людського капіталу особою являє собою набагато складнішу процедуру розрахунків, ніж напрацьовані до цього часу зарубіжними та вітчизняними дослідниками методики. Обсяг особистого людського капіталу з погляду його носія-власника слід виразити функцією на основі приведених вище чинників-змінних:

$$Y(PHC_p) = f(W_i, SS_i, CM, SP), \quad (1.4)$$

де $Y(PHC_p)$ – вартість капіталу особи на основі шуканої функції; W_i – рівень доходу особи за i -м родом занять, зайнятості; SS_i – соціальний статус для i -го роду занять, зайнятості; CM – ринкова кон'юнктура; SP – показник суб'єктивного сприйняття.

Така функціональна залежність передбачає оцінку людського капіталу на основі порівняння з особами з аналогічними характеристиками людського потенціалу. У сукупності заданих змінних дохід W_i та соціальний статус SS_i виступає базою розрахунку. Залежно від мети оцінки, значення доходу використовується як середнє для статистичного обліку, або значення за конкретного набору характеристик для порівняння з витратами на формування людського потенціалу та конкурентного статусу.

Соціальний статус SS_i як показник-характеристика людського капіталу потребує детального соціологічного дослідження та формалізації ототожнення з порівнюваними розмірами грошового доходу, сприйняття як альтернативи доходу, до прийняттого для розрахунків значення.

Ринкова кон'юнктура CM як показник розвитку ринку праці відображає рівень використання людського капіталу залежно від попиту на нього та у функції 1.4 застосовується у вигляді коефіцієнта, де значенню $CM = 1$ відповідає середній ринковий рівень. Значення $CM < 1$ відповідає зниженню попиту на робочу силу. Значення $CM > 1$ відповідає зростаючому попиту на робочу силу.

Показник суб'єктивного сприйняття виступає варіативною складовою та коливається в межах від $SP = 0,00$, що відповідає абсолютному нерозумінню вартості власного людського капіталу, до $SP = 1,00$, що відповідає об'єктивній його оцінці.

Таким чином, оцінку людського капіталу особи слід розглядати як адитивну функцію вартостей, додатних та необхідних для використання характеристик людського потенціалу, скоригованих на показники ринкової кон'юнктури та суб'єктивного сприйняття власного статусу:

$$PHC_p = (W_i + SS_i) \cdot CM \cdot SP. \quad (1.5)$$

Зміна ринкової кон'юнктури та суб'єктивного сприйняття залишається неоднаковою для рівня доходу оцінюваної категорії людських ресурсів та соціального статусу. Тому наведена функція (1.5) на практиці набуває вигляду:

$$PHC_p = W_i \cdot CM_W \cdot SP_W + SS_i \cdot CM_{SS} \cdot SP_{SS}. \quad (1.6)$$

де CM_W – ринкова кон’юнктура ринку праці; SP_W – показник суб’єктивного сприйняття розвитку ринку праці; CM_{SS} – сила впливу статусної мотивації; SP_{SS} – показник суб’єктивного сприйняття статусу.

Наведені аргументи логічно нашоухують на висновки про вплив сезонності, галузевої специфіки, територіальної приналежності та інших чинників на оціночну вартість людського капіталу.

Сезонне завантаження окремих галузей економіки знаходить відображення на ринку праці у формі високого попиту та нестачі людських ресурсів у період найбільшої активності, високої пропозиції та надлишку людських ресурсів у період відсутності активних господарських операцій. Зростання сезонного попиту логічно приводить до зростання вартості, а його зниження – до падіння, що логічно відобразити в оцінці людського капіталу на основі коефіцієнта сезонності. Останній змінюється на інтервалі (0,00..2,00), де значення 0,00 відповідає повній відсутності попиту на людський капітал відповідних характеристик, 1,00 – середньому його значенню, що ототожнюється з рівнем за умовної відсутності сезонних коливань, 2,00 – найвищому рівню господарської активності в галузі (1.7) (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Показники оцінки вартості людського капіталу особи (розроблено автором)

Показник	Формула	Місце застосування
1. Вартість людського капіталу сезонних галузей	$PHC_{ps} = (W_i \cdot CM_W \cdot SP_W + SS_i \cdot CM_{SS} \cdot SP_{SS}) \cdot K_s \cdot K_e, \quad (1.7)$ де K_s – коефіцієнт сезонності; K_e – коефіцієнт еластичності попиту на людський капітал	Галузі з сезонними цільовими ринками та здійсненням господарських операцій
2. Вартість людського капіталу з урахуванням галузевої специфіки	$PHC_{pb} = (W_i \cdot CM_W \cdot SP_W + SS_i \cdot CM_{SS} \cdot SP_{SS}) \cdot K_b, \quad (1.8)$ де K_b – коефіцієнт відповідності галузевої спеціалізації	Оцінка вартості людського капіталу, зайнятого в окремих галузях, раціональності галузевої структури ринку праці
3. Вартість людського капіталу в окремому регіоні	$PHC_{pa} = (W_i \cdot CM_W \cdot SP_W + SS_i \cdot CM_{SS} \cdot SP_{SS}) \cdot K_a, \quad (1.9)$ де K_a – коефіцієнт, що відповідає попиту на визначену категорію персоналу в регіоні	Порівняння регіональних відмінностей людського капіталу
4. Вартість людського капіталу за гендерною ознакою	$PHC_{pa} = (W_i \cdot CM_W \cdot SP_W + SS_i \cdot CM_{SS} \cdot SP_{SS}) \cdot K_g, \quad (1.10)$ де K_g – коефіцієнт, що враховує гендерні відмінності попиту на людський капітал	Оцінка людського капіталу з урахуванням гендерних відмінностей
5. Вартість людського капіталу за відповідними чинниками	$PHC_{pa} = (W_i \cdot CM_W \cdot SP_W + SS_i \cdot CM_{SS} \cdot SP_{SS}) \cdot K_f, \quad (1.11)$ де K_f – коефіцієнт, що корегує вартість людського капіталу за рахунок чинника f	Урахування впливу чинників, визначення різниці між видами людського капіталу

Коефіцієнт сезонності визначається статистичними методами на основі оцінки динаміки господарської активності попередніх років або на основі експертних оцінок. Поряд з коефіцієнтом сезонності, на наш погляд, до формули вартості людського капіталу сезонних галузей доцільно ввести коефіцієнт еластичності попиту на людський капітал. Останній необхідний з огляду на непропорційну реакцію ринку праці на сезонні коливання. Аналогічно до попереднього показника, значення коефіцієнта еластичності визначається статистичними методами або на основі експертних оцінок. Коефіцієнт еластичності попиту на людський капітал змінюється на інтервалі 0,00 і вище, де 0,00 – відсутність зростання попиту на працю за сезонних коливань господарської активності галузі (нульова еластичність), 1,00 – пропорційне зростання попиту на працю, понад 1,00 – випереджаюче зростання попиту на працю.

Іншим закономірним чинником диференціації вартості людського капіталу виступає обрання особою галузі економіки, що найбільш відповідає набору характеристик її потенціалу (1.8). Значення запропонованого коефіцієнта лежить на інтервалі (0,00..1,00), де 0,00 відповідає відсутності у особи рис, застосовуваних в конкретній галузі, 1,00 – повна відповідність рис людського потенціалу особи потребам галузі. Значення коефіцієнта, на наш погляд, доцільно визначати на основі експертних оцінок для галузі та особи.

Вплив регіональної специфіки на вартість людського капіталу визначається наявністю в ньому попиту на робочу силу, що відповідає набору особистих характеристик. Диференціація між регіонами для категорії персоналу з набором визначених характеристик задається коефіцієнтом, що відповідає попиту на них (1.9). Показник коефіцієнта, що відповідає попиту на визначену категорію персоналу в регіоні лежить в інтервалі (0,00..1,00), де 0,00 відповідає відсутності потреби в людському капіталі за визначеним набором характеристик, 1,00 – повний збіг з переліком необхідного для регіону характеристик людського капіталу. Значення коефіцієнта та його масштабування здійснюється на основі експертних оцінок.

Відмінності у формуванні вартості людського капіталу притаманні також для робочих місць, що традиційно орієнтуються на осіб певної статі. Вартість людського капіталу особи, орієнтованої на конкретну галузь залежно від статі, коригується коефіцієнтом гендерних відмінностей попиту на людський капітал (1.10). Значення запропонованого коефіцієнта лежить в інтервалі (0,00..1,00), де 0,00 відповідає непридатності особи даної статі для виконання на відповідному робочому місці, 1,00 – повний придатності, або відсутності гендерних відмінностей для відповідного переліку робочих місць.

На цьому етапі дослідження ми припускаємо існування й інших чинників що, визначають вартість чи диференціацію вартості людського капіталу (1.11). Вплив ймовірних чинників нами пропонується задавати шляхом корегування загальної вартості людського капіталу особи (1.6) на коефіцієнт, що відображає вплив цього чинника.

На відміну від вартості людського капіталу особи, для вартості людського капіталу бізнесових структур існує розроблений набір теоретико-методологічних підходів та розроблених методик обліку і визначення обсягів. Найбільш раціональним, на наш погляд, є використання гудвілів у практиці обліку людського капіталу в структурі активів суб'єктів господарювання. Під гудвілом, на наш погляд, слід розглядати сукупність нематеріальних активів, що забезпечують конкурентні переваги суб'єкту господарювання, отримання додаткових доходів за рахунок переваг, невідображених в обліку. У переліку складових гудвілу в першу чергу слід виділити компетенцію та знання персоналу [23, с. 72–76]. У більш широкому розумінні, у гудвілі необхідно відобразити людський капітал підприємства, тобто, згідно з викладеними нами положеннями, право на використання втілених у працівниках досвіду, знань, здібностей до нововведень, що поряд з економічними, господарськими та фінансовими вигодами, реалізується в загальній культурі, філософії фірми, її внутрішніх цінностях, культурі управління. Тут варто погодитися з думкою, що персонал суб'єкта господарювання є складовою гудвілу, оскільки він визначає успішність будь-якого підприємства і впливає на вартість у разі купівлі-продажу компанії [98]. З іншого боку, оцінка в період купівлі продажу компанії як показник привабливості опосередковано відображає її конкурентоспроможність, а значну частку активів, сформованих на основі людського капіталу, слід ототожнювати з конкурентоспроможністю за рахунок такого роду активу.

Проблеми оцінки та обліку знаходять відображення і в інших аспектах господарської діяльності. Зокрема, з огляду на обмежені можливості на сучасному етапі включення в активи суб'єктів господарювання реальної вартості людського капіталу виникає потреба оцінки внутрішнього гудвілу як вартості формування конкурентного потенціалу.

Метою застосування внутрішнього обліку (внутрішнього гудвілу) в межах поставленої наукової проблеми виступають: управлінські – оцінка віддачі персоналу, вироблення заходів з управління людським капіталом; аналітичні – оцінка конкурентоспроможності людського капіталу.

Враховуючи те, що не всі елементи внутрішнього гудвілу перетворюються в активи, практика оцінки людського капіталу може бути зведена до кількох основних методів, згрупованих за функціонально-господарською ознакою. Зокрема, слід виділити оцінку людського капіталу суб'єкта господарювання з погляду бухгалтерського обліку, міжнародного стандарту фінансової звітності, менеджменту та фінансового менеджменту (рис. 1.9).

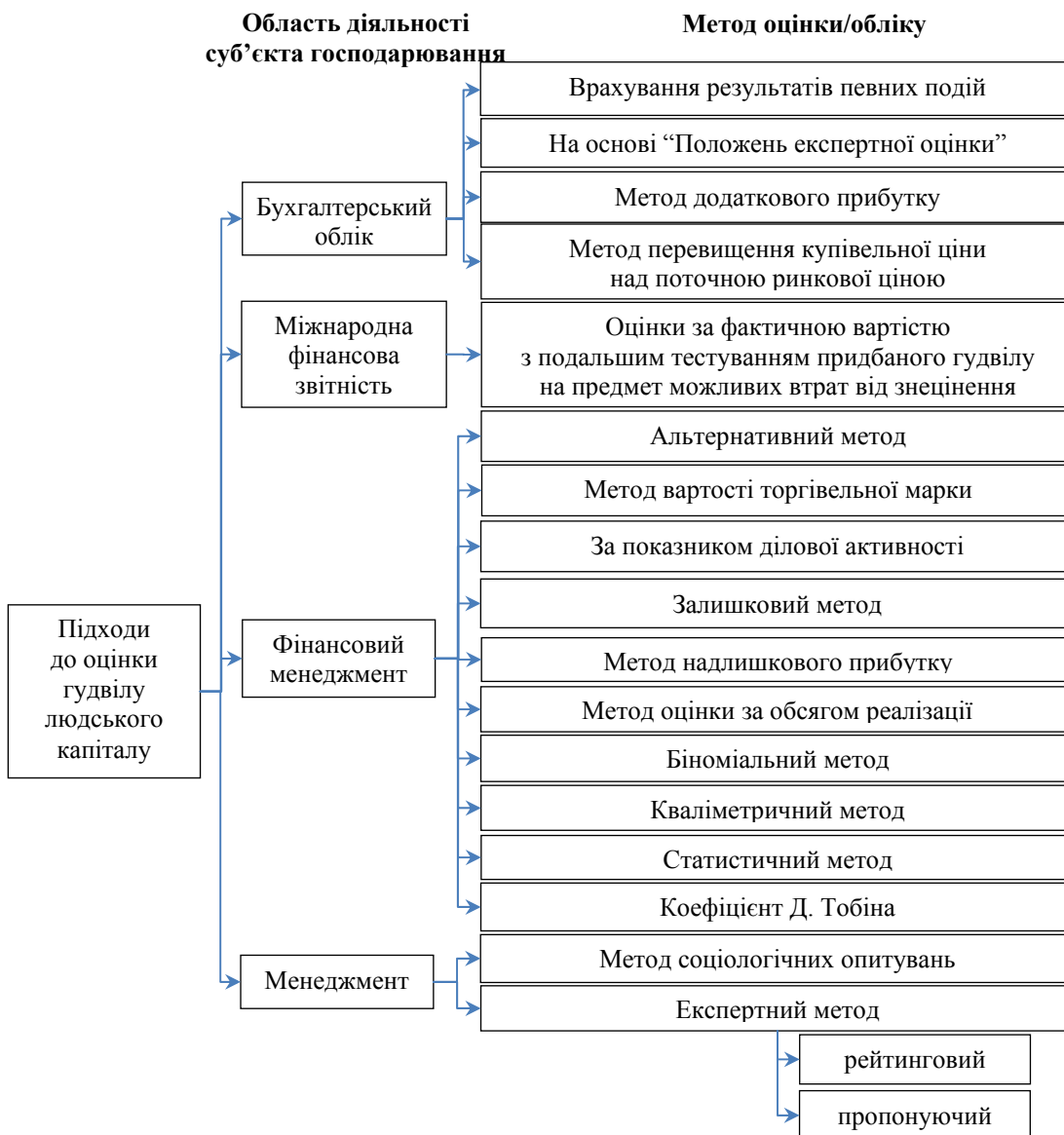


Рис. 1.9. Методи оцінки гудвілу людського капіталу (складено автором на основі [98, 253])

Щодо адекватності оцінки та обліку, варто зазначити, що кожен з методів має вади, що об'єктивно погіршують процес управління конкурентоспроможністю людського капіталу (табл. 1.4).

Методи оцінки людського капіталу (складено автором на основі [98])

Назва методу	Методика оцінки	Недолік
1. Метод надлишкових прибутків	Порівняння рентабельності чистих активів підприємства з середньою рентабельністю чистих активів на фінансовому ринку або по галузі. Гудвіл в цьому випадку розглядається як актив, не відображений в обліку, але такий, що має таку саму дохідність, що й інші активи	Гудвіл формується як за рахунок вартості людського капіталу, так і інших активів, тому не відображає реальної вартості ЛК
2. Альтернативний метод	Передбачає розрахунок величини гудвілу як різниці між вартістю підприємства з припущенням, що воно має у власності невідчутні активи та використовує їх у діяльності, та вартістю підприємства з припущенням, що воно не є власником тих же невідчутних активів	Отриманий результат може включати як вартість людського капіталу, так і інші невідображені в обліку активи
3. Метод вартості торговельної марки (дохідний)	Гудвіл розраховують через дисконтування прогнозованих і постпрогнозованих потоків прибутку, генерованих гудвілом	Не враховано випадки неможливості ідентифікувати прогнозовані потоки з ЛК
4. За допомогою показника ділової активності	До показника середньорічного обсягу продажу застосовують коефіцієнт, який визначають емпірично, виходячи з аналізу угод купівлі-продажу за однорідними підприємствами	Складність ідентифікації та пошуку однорідних підприємств
5. Залишковий метод	Оцінюють вартість придбаного гудвілу за міжнародними та національними стандартами обліку, тобто гудвіл дорівнює різниці вартості придбання і справедливої вартості придбаних чистих активів. За цим методом можна оцінити вартість інтелектуального капіталу як різницю між поточною ринковою капіталізацією та справедливою вартістю матеріальних та ідентифікованих нематеріальних активів	Не враховується реальна вартість людського капіталу, оцінка ведеться виключно для відшкодування понесених витрат на отримання гудвілу
6. Розрахунок коефіцієнта Д. Тобіна	Відображає співвідношення ринкової вартості компанії та відновлювальної вартості її активів. Високе значення цього показника передбачає, що крім активів, відображених у балансі, компанія володіє іншими невідчутними ресурсами, які дають можливість отримувати високі прибутки	Неможливість адекватно визначити реальну вартість людського капіталу

Найбільш застосовуваними серед приведених методів на практиці слід визнати: метод надлишкових прибутків, альтернативний метод, метод вартості торговельної марки, оцінку на основі показників ділової активності, залишковий метод і розрахунок коефіцієнта Д. Тобіна.

В основі недоліків застосовуваних на практиці методів лежить неможливість адекватно оцінити первісну вартість людського капіталу. Тобто вартість, що відображає його конкурентоспроможність на рівні особи, формує конкурентоспроможність суб'єкта господарювання та країни. Існуючі методи об'єктивно характеризуються вадами на рівні розрахунку первісної вартості, що за основу беруть опосередковане визначення – розрахунок на основі різниці між купівельною ціною і сумою ринкових вартостей чистих активів окремо, або перевищення норм прибутків, що здатна заробити компанія, порівняно з середньогалузевою нормою прибутку (рис. 1.10).

З огляду на вказані недоліки, що на сучасному етапі розвитку концепцій людського капіталу тотожні бар'єрам розвитку методологічної бази, постає необхідність розробки більш досконалих інструментів оцінки людського потенціалу. Очевидно, що в основу аналітичного інструментарію слід покласти запропоновані попередньо підходи, визначені двоїстою природою явища людського капіталу.

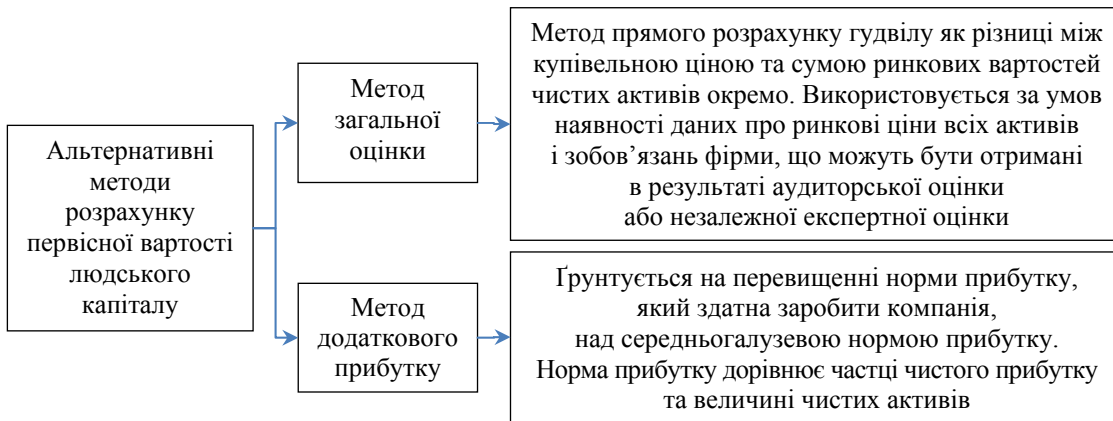


Рис. 1.10. Підходи до визнання первісної вартості людського капіталу (гудвілу)
(складено автором на основі [246, с. 194])

Слід розмежувати вартість та ціну людського капіталу в розпорядженні суб'єкта господарювання. Перший показник відображає понесені витрати на формування наявного людського потенціалу, другий – потенційний ефект від використання людського капіталу.

На наше переконання, об'єктом обґрунтування методологічних засад виступає виключно ціна людського капіталу як активу в розпорядженні суб'єкта господарювання. Зрештою, ціна для компанії визначається, з одного боку вартістю відповідного виду людського капіталу на ринку праці, а з іншої – ототожнюється з граничною корисністю, максимально-можливим ефектом від застосування. Із вказаних альтернатив ринкова ціна відповідає середньому значенню, і з високою імовірністю можна стверджувати, що не відображає вартості людського капіталу конкретного підприємства. Для останнього шукаю вартість логічно представити як вартість набору цінних для суб'єкта господарювання компонентів, а запропонований нами підхід, відповідно, назвати покомпонентним.

Як і у випадку з особистим рівнем, слід виділити кілька ключових областей оцінки, серед яких вартість одиниці персоналу та загальна вартість людського капіталу суб'єкта господарювання. Вартість одиниці персоналу доцільно оцінити за формулою:

$$Y(PHC_e) = f(C_1, C_2, C_3, \dots, C_n, CF), \quad (1.12)$$

де $Y(PHC_e)$ – вартість одиниці персоналу (людського капіталу) суб'єкта господарювання на основі шуканої функції; $C_1, C_2, C_3, \dots, C_n$ – ціна людського капіталу, що володіє $(1-n)$ -компонентами; CF – показник суміщення функцій.

Відповідно до запропонованої моделі оцінений набір накопичених кваліфікаційних компонентів, умінь, здібностей, знань, психологічно-ментальних характеристик відповідає вартості людського капіталу одиниці персоналу суб'єкта господарювання. Водночас слід звернути увагу на існування об'єктивних обмежень, пов'язаних із використанням лише частини компонентів через часові та фізіологічні обмеження, що природно відображає можливість виконання одночасно лише частини функцій. Вплив ймовірних обмежень нами запропоновано ввести через показник суміщення функцій (CF).

На рівні оцінки загальної вартості людського капіталу суб'єкта господарювання функція (1.13) набуває вигляду:

$$Y(PHC_{eg}) = f(\Sigma C_1, \Sigma C_2, \Sigma C_3, \dots, \Sigma C_n), \quad (1.13)$$

де $Y(PHC_{eg})$ – вартість людського капіталу суб'єкта господарювання на основі шуканої функції; $\Sigma C_1, \Sigma C_2, \Sigma C_3, \dots, \Sigma C_n$ – оцінена вартість компонент $(1-n)$ людського капіталу, що знаходиться в розпорядженні суб'єкта господарювання.

На відміну від вартості одиниці персоналу, суміщення функцій для людського капіталу суб'єкта господарювання не має ключового значення, оскільки зайнятість одного працівника компенсується використанням оцінених компонент іншого. Існуючі в такому випадку обмеження слід оцінювати як екстенсивний – нестача персоналу, а не інтенсивний чинник – фізіологічні та часові межі використання одиниці персоналу.

Набір еталонних характеристик компонент персоналу можна прирівняти до вимог, що на практиці встановлюється посадовою інструкцією, положенням про підпорядковану структурну одиницю тощо. На відміну від традиційних методологічних підходів, фактичне значення може виходити за межі еталона через наявність неординарних умінь, знань та інших можливих для персоналу суб'єкта господарювання характеристик.

З урахуванням аргументів, наведених для функції (1.12), формула вартості людського капіталу одиниці персоналу суб'єкта господарювання набуває адитивного вигляду, де окремі компоненти агрегують ціну відповідного набору характеристик. Останні з огляду на принципи підготовки та залучення персоналу відповідають переліку критеріїв його роботи, здійснюваних функцій та ефективності використання. Так, фінансовий менеджер може оцінюватись за наступними критеріями:

$$PHC_{efm} = (FA + FC + ME + SM + LK) \cdot CF, \quad (1.14)$$

де PHC_{efm} – вартість одиниці персоналу (людського капіталу) суб'єкта господарювання; FA – оцінена вартість відповідних умінь аналізу фінансових операцій та управління фінансовими активами; FC – оцінена вартість відповідних умінь оцінки фінансового стану, застосування інструментів фінансового менеджменту, управління фінансовим левериджем, силою впливу операційного важеля тощо; ME – оцінена вартість управлінського досвіду; SM – оцінена вартість стратегічного управління; LK – оцінена вартість володіння юриспруденцією; CF – показник суміщення функцій.

Спроможність суб'єкта господарювання оцінити вартість людського капіталу одиниці персоналу виступає запорукою управління його конкурентоспроможністю. Зокрема, зіставлення витрат на розвиток, формування та управління персоналом з його вартістю дає відповідь на питання доцільності інвестування в людський капітал. Аналогічні оцінки необхідні для визначення конкурентного статусу суб'єкта господарювання.

Окремої уваги вимагає питання встановлення ціни закладених в моделі компонент, де орієнтація на граничну користь ефектів від використання знань, умінь та характеристик передбачає застосування підходу аналогічних ринковим оцінок. Як і на рівні особистої вартості людського капіталу, на його формування на рівні суб'єктів господарювання здійснює вплив велика кількість економічних чинників. Через відсутність проблеми суб'єктивного впливу на значення оцінок вплив чинників формування людського капіталу узагальнено знаходить відображення в попиту та пропозиції на ринку праці.

Для більшості категорій персоналу кваліфікований спеціаліст рекрутингової служби, слідкуючи за кон'юнктурою ринку праці, спроможний оцінити поточну вартість людського капіталу та компоненти, що її визначають. Існування в розпорядженні компонент та категорій персоналу, відсутніх на ринку, доповнюється суміжними оціночними інструментами, які базуються на згаданій вище граничній корисності. Зокрема, поряд із загальнорозповсюдженими компонентами та категоріями персоналу вартість компонент та категорій персоналу, що не можуть бути порівнянні, визначається за обсягом граничної потенційно можливої корисності для суб'єкта господарювання.

Поряд з компонентами людського капіталу з практичної точки зору важливого методологічного значення набуває коефіцієнт сумісності виконуваних функцій, для якого необхідно встановити співвідношення за комбінацією певних наборів функцій, нормативні табличні значення.

Пропоноване методологічне забезпечення оцінки людського капіталу на рівні суб'єкта господарювання об'єктивно покликане, з одного боку визначити конкурентний статус за відповідним чинником, його використання як інструмента конкурентних відносин, а з іншого – покликане стати основою для методичного забезпечення та практичних розрахунків у ході аналізу ключових тенденцій, чинників та закономірностей розвитку проблеми.

Змістовно відмінного характеру набуває оцінка людського капіталу на рівні країни. Держава, як суб'єкт формування, управління та використання людського капіталу, незважаючи на виконання регуляторних та відтворювальних функцій, з точки зору сучасного етапу міжнародних відносин, переслідує мету отримання конкурентних переваг, що виражається у показниках масштабів економічного розвитку та спроможності освоїти зарубіжні інвестиції.

Традиційно застосовуваний показник людського розвитку [47, с. 47], на наш погляд, спроможний лише виконувати функцію порівняння наслідків соціально-економічних умов окремих країн та, водночас, через агрегований характер не відображає фактичної ціни людського капіталу і його компонент.

Масштаби економічного розвитку країни традиційно вимірююся значенням показника валового внутрішнього продукту (ВВП):

$$G = C + I + E + P, \quad (1.15)$$

де G – валовий внутрішній продукт; C – споживчі витрати; I – інвестиції, зроблені в промисловості; E – перевищення експорту над імпортом; P – державні витрати.

У наведеному підході обсяг споживчих витрат виступає одним з визначальних показників. Витрати домогосподарств як ключовий чинник мультиплікативного відтворення економіки виступають вартісним показником людського капіталу як конкурентного активу в розпорядженні держави. Споживчі витрати як аналітичний показник доцільно використати за даними статистичних матеріалів з подальшою оцінкою динаміки, структурою витрат домогосподарств тощо.

На відміну від масштабів економічного розвитку, спроможність освоїти зарубіжні інвестиції визначається набором показників, що характеризують інноваційний потенціал суспільства, освітньо-кваліфікаційний рівень, трудовий потенціал. На додаток до здатності освоїти інвестиції показники конкурентоспроможності доцільно виразити через обсяги економіки, відтворені за рахунок споживання носіями людського капіталу, до яких можна віднести показники макроекономічного розвитку, такі, як валовий внутрішній продукт, структуру економіки та споживання, частку споживання продуктів вироблених секторами економіки знань тощо.

У той же час ознакою конкурентоспроможності та базою порівняння виступає не сам інтегральний показник конкурентоспроможності, а зміна запропонованих вище загально-економічних показників, зміна структури, темпи змін та спровоковані ними за законом переходу кількості в якість трансформаційні процеси, формування систем і механізмів відтворення та використання людського капіталу.

РОЗДІЛ 2.
ФОРМУВАННЯ ТА ВІДТВОРЕННЯ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

2.1. Сучасні підходи до підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Трансформація механізму функціонування господарства, еволюція економічних формацій, домінуючих продуктивних сил та чинників розвитку закономірно піднімають питання дії та наслідків зміни факторів виробництва і соціально-економічного розвитку. Завершення аграрного типу економіки, зниження впливу індустріальних механізмів розвитку, домінування чинників інформаційного суспільства та закономірний прихід економіки, що ґрунтується на знаннях, висувають на перший план проблему наукового обґрунтування впливу нових чинників, формування факторів виробництва і відтворення соціально-економічних благ.

Незаперечним на цьому етапі розвитку економічної науки слід вважати твердження, що ключовим рушієм в умовах інформаційного суспільства та становлення економіки знань є людський капітал, а механізми його формування та відтворення визначають конкурентоспроможність країни в умовах глобалізації світової економіки.

Проблеми формування і відтворення людського капіталу та дотичних до нього форм, зокрема, людського й трудового потенціалу, трудових і людських ресурсів, знайшли відображення в дослідженнях відомих зарубіжних та вітчизняних вчених. Зокрема, серед вітчизняних дослідників, яких справедливо можна вважати фундаторами національної наукової школи в цій області слід згадати Д. Богиню, З. Варналія, А. Гальчинського, В. Геєця, О. Грішнову, М. Долішнього, Є. Лібанову, С. Писаренку, Л. Семів, Л. Шевчук та ін.

Попри значний обсяг проведених досліджень та вагомі наукові здобутки, в економічній літературі спостерігається застосування різних підходів як до трактування категорії “людський капітал”, так і двоякої природи складових його формування і відтворення. Останнє дає змогу авторам досягнути мети досліджень – обґрунтувати підняті наукові проблеми з допомогою пропонованого понятійно-категорійного апарату. Однак це не вирішує головного – формування уніфікованого підходу, що забезпечує розробку ефективного механізму управління людським капіталом, його перетворення на чинник конкурентних переваг національної економіки.

Часто вживаним на сучасному етапі є трактування людського капіталу як сформованого або розвиненого в результаті інвестицій і накопичення людьми певного запасу здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивів, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [208]. Окремо при застосуванні такого визначення зауважують, що слід звернути увагу на кілька принципових моментів, які з нього випливають (рис. 2.1) [53, с. 26]:

1) людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій;

2) це такий запас здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який використовується для одержання корисного результату і сприяє зростанню продуктивності праці;

3) використання людського капіталу закономірно приводить до зростання доходів його власника;

4) таке зростання доходів стимулює подальші інвестиції в людський капітал, що приводить до подальшого зростання заробітків.

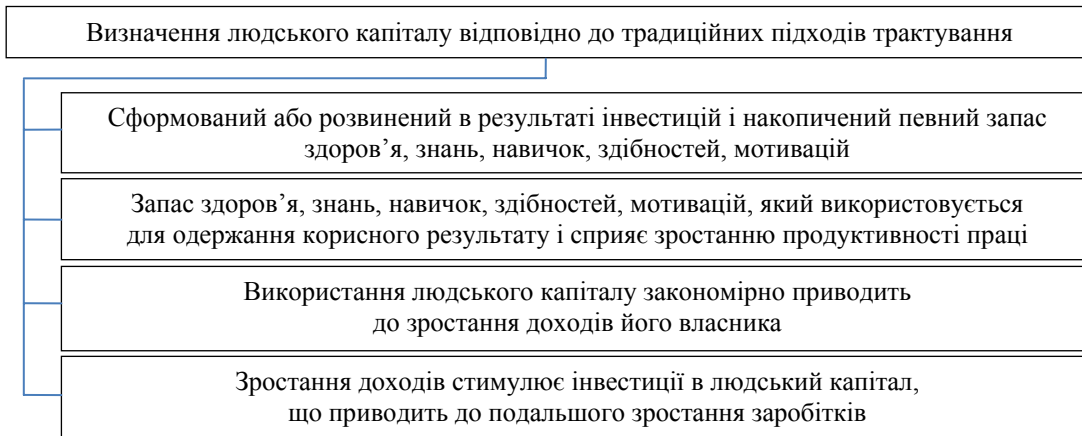


Рис. 2.1. Визначення людського капіталу відповідно до сучасної управлінської парадигми (складено автором на основі [124, с. 26])

Такого роду трактування слід вважати досить вдалим, оскільки воно виражає закономірності становлення та компонентну структуру такої категорії, як “людський капітал”. Разом з тим ресурсний та компонентний підходи об’єктивно перетворюють категорію, що одночасно виступає поняттям, “людський капітал” в непридатний для управління об’єкт наукового дослідження.

З огляду на об’єктивність дослідження людського капіталу, закладену на етапі формалізації понятійно-категорійного апарату, на наш погляд, в трактуванні цієї категорії слід застосовувати функціональний підхід, обґрунтований в попередньому розділі. Згідно з виконуваними функціями, людським капіталом слід вважати актив, що забезпечує власнику, тобто особі, що виступає його носієм, вартісне вираження наявного досвіду, набутих знань, умінь, фізичних можливостей, здоров’я тощо в процесі отримання доходів як формі віддачі на інвестований капітал, вкладений у розвиток наявних та отримання набутих розумових та фізичних можливостей.

Дотримання функціонального підходу, на відміну від інших, перетворює людський капітал у зручний для застосування особистий та господарський ресурс. Останнє, за умов наукового обґрунтування, розробки управлінського, методичного та методологічного забезпечення перетворюється в ресурс конкурентної боротьби за цільові ринки, фінансові потоки, виробничі засоби тощо, що особливо актуально на етапі глобалізації світової економіки.

Свідомо упускаючи критерії об’єктності та суб’єктності, конкурентоспроможність людського капіталу слід визначити як здатність носіїв цього капіталу до отримання об’єктивно кращого результату діяльності в ході економічного змагання за соціально-економічні, політичні, культурні та інші блага. У такому випадку на рівні суб’єкта господарювання людський капітал виступає чинником конкурентної боротьби та становлення конкурентних переваг у ході господарської діяльності.

Найбільш важливий критерій класифікації конкурентних відносин – базове джерело конкурентних переваг, заснованих на ресурсних чинниках, що визначаються (рис. 2.2):

– кращим загальноекономічним потенціалом, вираженим у високій середньогалузевій нормі прибутку, отриманого за рахунок застосування ресурсу, невеликих строках окупності капітальних вкладень у підготовку та перепідготовку спеціалістів, сприятливій динаміці цін на освітні та медичні послуги, помірному рівні розміру оплати праці тощо;

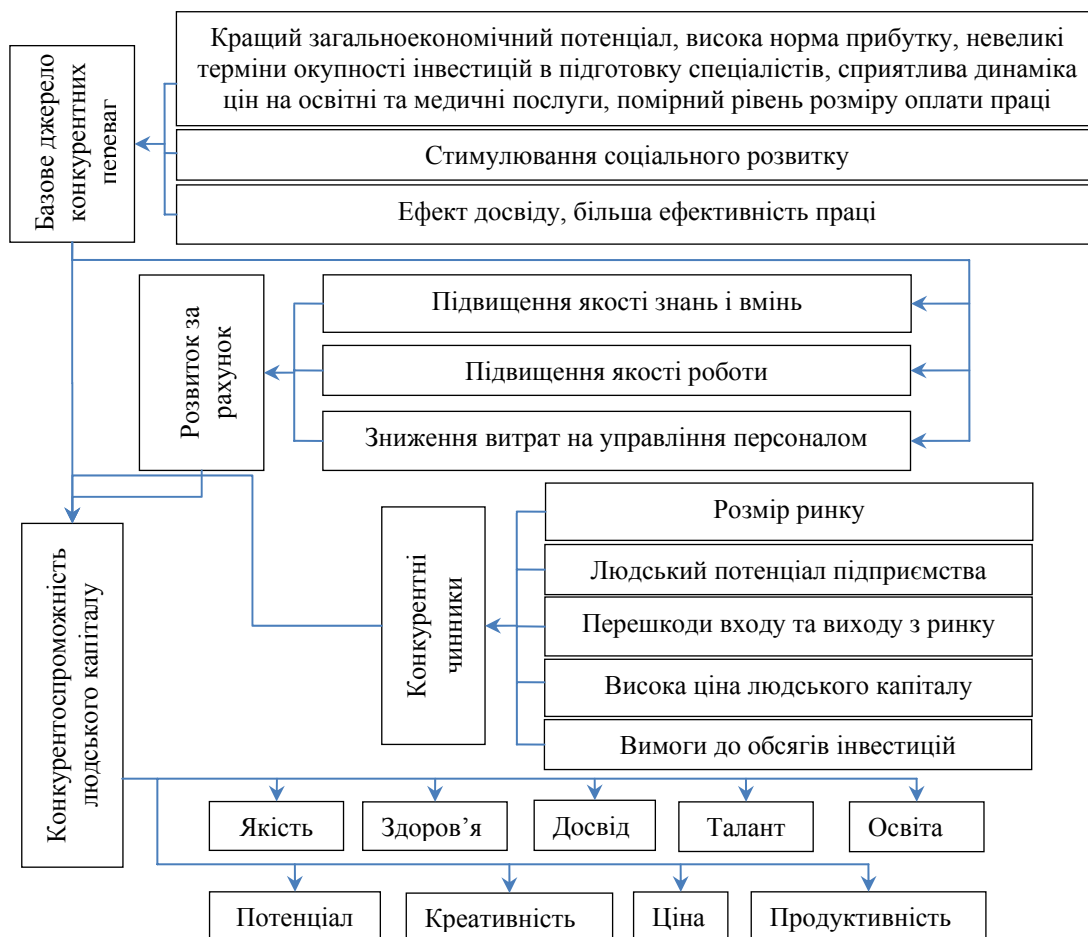


Рис. 2.2. Складові та підсистеми формування конкурентоспроможності людського капіталу в межах трудових концепцій (складено автором на основі [66, с. 26, 34, 72–86, 153])

- стимулюючою політикою уряду в області соціального розвитку;
- досвідом, що виражається в більшій ефективності праці внаслідок спеціалізації за видами і методами роботи, технологічних інновацій у виробничих процесах, оптимального завантаження устаткування, повнішого використання ресурсів, впровадження нових концепцій управління та людського розвитку.

У свою чергу конкуренція на основі використання людського капіталу як ресурсу підприємства розвивається за рахунок [148, с. 63–68]: підвищення якості знань та вмінь персоналу; підвищення якості роботи персоналу; зниження витрат на управління персоналом.

Чинники конкурентної боротьби:

- розмір ринку праці – чим більший, тим сильніші конкуренти;
- людський потенціал підприємства – зайвий потенціал призводить до зниження вартості людського капіталу;
- перешкоди для входу або виходу з ринку – бар'єри захищають позицію фірми, їх відсутність робить ринки уразливими для проникнення туди неконкурентоспроможних новачків, залучення спеціалістів, кількість яких обмежена на ринку, що зменшує конкурентні ресурси інших учасників ринку;

– висока ціна людського капіталу зменшує можливості його використання конкурентами;

– вимоги до розмірів необхідних капітальних вкладень у людський капітал – тверді вимоги підвищують ризик, створюють додаткові бар'єри входу – виходу.

Узагальнюючи сказане можна дійти висновку, що застосування існуючих способів трактування поняття “людський капітал” на основі ресурсного та компонентного підходів не дають відповіді на сучасні управлінські виклики. Згідно з останніми, в умовах домінування інформаційного суспільства та становлення економіки знань людський капітал перетворюється на дієвий конкурентний ресурс.

Разом з тим очевидно, що неможливо розробити дієві способи управління без перетворення людського капіталу підприємства в господарський, управлінський та інвестиційний актив. Розроблені до цього часу концепції, як правило або ігнорують господарське значення людського капіталу як активу, або оминають його з допомогою комплексу управлінських підходів, що беруть за основу та розвивають соціальні, демографічні, трудові та управлінські теорії.

З певністю можна стверджувати, що багатогранний процес формування і підвищення людського капіталу знайшов свій початок задовго до виникнення самої концепції і часто не має на етапі зародження логічної аргументації передумов, наслідків та механізмів системного управління. Зрештою, на початкових етапах формування економічної думки в межах виділення серед факторів виробництва землі, праці та капіталу, факт наявності праці констатувався, проте формалізованих підходів з її формування та нарощення не прийнято до уваги [60, с. 456–458].

Природно, що як наукове трактування, так і прикладні підходи до управління такого роду ресурсом вдосконалювались з еволюцією суспільного розвитку, форм організації економічного механізму, взаємодії суб'єктів відносин та бачення ролі людини в економічних процесах [14, с. 342–343]. З цього погляду логічним виглядає екстенсивний підхід до відтворення робочої сили за аграрного типу економічного розвитку, де за примітивних знарядь праці, домінування ручної її форми, нарощення робочої сили допускається, головним чином, за рахунок високої народжуваності, а також додаткового приросту в результаті приєднання територій та захоплення інших країн [267, с. 73–88].

Хоча наведені способи в сучасному трактуванні складно ототожнювати з інструментами управління людським капіталом, екстенсивний підхід до його формування і підвищення знайшов застосування в різних формах на наступних етапах суспільного розвитку та організації економічної системи (див. табл. 2.1).

На етапі зародження індустріального виробництва, що в історичній та економічній літературі трактується як індустріалізація, екстенсивний підхід набуває нових форм – залучення на перші великі мануфактури сільського населення, здатного виконувати важку фізичну працю із застосуванням машин, агрегатів та механічних пристроїв [267, с. 172]. Історично другий етап еволюції збігається з періодом ліквідації кріпосного права та феодальної системи господарювання в аграрному секторі, переходом землі як фактора виробництва від феодалів та латифундистів до дрібних селянських виробництв, заснованих на сімейному господарстві [267, с. 166].

Ліквідація кріпосного права привела до появи групи безземельних селян, що на етапі індустріалізації були успішно використані як робоча сила новоутворених промислових підприємств. Інструментом залучення людських ресурсів стала міграція сільського населення, здатного виконувати примітивну важку фізичну працю. Масовий характер міграцій дозволив здійснити екстенсивне залучення за низьких витрат на оплату праці в умовах тотального безробіття та загострення проблем бідності [130, с. 58]. Етап слід вважати початком зміни системи розселення.

Таблиця 2.1

Еволюція підходів до формування та нарощення людського капіталу			
Етап соціально-економічного розвитку	Підхід	Науковий напрям	Інструмент управління
<i>До середини XIX ст.</i>			
Аграрний	Екстенсивне відтворення	Класична політекономія	Використання високої природної народжуваності, приєднання територій
<i>1810–1914 рр.</i>			
Індустріалізація	Екстенсивне відтворення	Класична політекономія	Використання природно високої народжуваності, міграція сільського населення в індустріальні міста
<i>1900–1950 рр.</i>			
Індустріальне суспільство	Екстенсивне, інтенсивне відтворення	Неокласична політекономія	Міграція сільського населення в індустріальні міста, профнавчання, застосування оплати праці як інструмента мотивації, пенсійне забезпечення
<i>1945–1970 рр.</i>			
Індустріальне суспільство	Інтенсивне відтворення	Концепції технологічного прогресу	Удосконалення технологічних процесів, технічних засобів
<i>1960–1975 рр.</i>			
Індустріальне суспільство	Інтенсивне відтворення	Удосконалення процесів праці	Удосконалення систем управління персоналом, розвиток менеджменту персоналу
<i>1965–1980 рр.</i>			
Індустріальне та інформаційне суспільства	Інтенсивне відтворення	Концепції соціальної економіки	Система розвитку соціальних гарантій на рівні держави
<i>1975–2000 рр.</i>			
Інформаційне суспільство	Інтенсивне відтворення	Концепції корпоративної відповідальності	Система розвитку людського капіталу на рівні підприємства
<i>З кінця 70-х до середини 80-х років XX ст.</i>			
Інформаційне суспільство	Інтенсивне відтворення	Інформаційне суспільство	Інформаційне забезпечення ефективного перерозподілу людського капіталу
<i>З кінця 80-х років XX ст.</i>			
Інформаційне суспільство, економіка знань	Інтенсивне відтворення	Економіка знань	Домінуюча роль людського капіталу в господарському механізмі

Слід відмітити, що мова йде не про завершення процесів та способів залучення людських ресурсів, традиційних для попереднього – аграрного типу економіки. Акцент робиться на зміні домінуючої форми економічного розвитку і способів відтворення та підвищення людського капіталу. Водночас попередні форми у модифікованому вигляді продовжували існувати. Зокрема, слід звернутися до трактування виключної живучості селянських господарств, що спиралися на екстенсивний чинник – працю членів великих селянських сімей [258, с. 205].

Вдосконалення виробничих процесів спровокувало появу потреби у кваліфікованих робітниках та спеціалістах. На цьому етапі наступив переломний момент у застосуванні концепцій екстенсивного та інтенсивного відтворення людського капіталу, і розпочалось домінування останніх. У числі інструментів інтенсивного відтворення трудового потенціалу почали використовувати професійну підготовку персоналу [119, с. 34; 209, с. 75]. Поряд з освітньою інновацією розвиток професійних спілок та протестні рухи забезпечили підняття розмірів оплати праці, створення систем нормування праці та започаткування застосування мотиваційних інструментів відтворення людського потенціалу [53, с. 204].

На рубежі 50–60-х років XX ст. механізми екстенсивного відтворення економіки вичерпали резерви зростання, розпочався етап інтенсивного розвитку виробничих техно-

логії, процесів та технічного забезпечення праці [32, с. 78]. Наслідком перетворень стало значне зростання продуктивності праці, що дало змогу підвищити її оплату, вдосконалити систему мотивації, інтенсифікувати професійну та розвинути вищу освіту тощо. Поряд з автоматизацією чітко виділяється процес розвитку інтелектуальної праці.

Наступний етап характеризується зниженням приросту ефектів від динамічного розвитку технологічних процесів та автоматизації праці [93, с. 173]. Пошук нових резервів вдосконалення управління людським ресурсами привів до закономірного розвитку на пряму вдосконалення процесів праці. Результатом етапу став розвиток наукових підходів та їх прикладне застосування на системній основі, формування системи менеджменту персоналу, управління трудовими ресурсами, трудовим потенціалом, продуктивністю праці, системами підготовки та перепідготовки, зародження рекрутингу персоналу, вдосконалення систем нормування та організації праці тощо.

Вичерпання приросту ефектів від систем організації праці та його збіг у часі з перманентними кризами індустріального етапу розвитку економічної системи закономірно стали передумовою зародження інформаційного суспільства. Водночас, на відміну від попередніх етапів, розвиток концепцій управління людськими ресурсами набуває багатогранного характеру з формуванням кількох напрямів, серед яких зародження концепцій соціальної економіки, корпоративної відповідальності та інформаційного суспільства [27; 184, с. 131–161].

Логічним продовженням удосконалення системи управління персоналом виступає розвиток системи соціальних гарантій на рівні держави в 1965–1980 рр. та системи розвитку людського капіталу на рівні підприємства в 1975–2000 рр. Результатом першого виступає поширення системи пенсійного забезпечення, законодавче закріплення прав людини на відпочинок, охорону здоров'я, регламентованість тривалості робочого часу, санітарних норм [265, с. 78]. Другий характеризується визнанням виключної ролі інтелектуальної праці, виділенням у структурі персоналу висококваліфікованих кадрів, формуванням концепцій інвестування в людський капітал, розвитком рекрутингу персоналу тощо.

Досягнення меж розвитку індустріального суспільства, зокрема розвиток та вичерпання ресурсної бази, насичення цільових ринків, завершення індустріального етапу науково-технічної революції ознаменоване появою перманентних структурних та соціально-економічних криз, що спровокувало зародження інструментів раціоналізації складових індустріального суспільства. Останні, з одного боку виступають передумовою зародження інформаційного суспільства, а з іншого, – спровокували масову інтелектуалізацію праці, нові спеціальності, комунікативні технології, що розширило можливості міжособистісного та групового спілкування, доступ до знань та вмінь, досвіду, що неможливо отримати в межах національної економіки чи окремого регіону.

За допомогою інформаційного забезпечення відбувається раціональний перерозподіл людського потенціалу та капіталу, підвищення ефективності його відтворення та застосування, вдосконалення підходів до формування.

В економічно розвинених країнах досягнення меж соціально-економічного розширення за рахунок інформаційної раціоналізації, що супроводжується переповненням інформаційних каналів за явного прояву законну спадаючої віддачі, стало початком трансформації інформаційного суспільства в економіку знань, тобто ключовим рушієм розвитку продуктивних сил на цьому етапі виступають знання щодо перетворення інформації на соціально-економічні, технічні, технологічні ефекти.

Із зародженням економіки знань носії інноваційних знань та вмінь перетворюються у домінуючий фактор суспільного розвитку, якому підпорядковано функціональне застосування фінансово-інвестиційного капіталу. У той же час освіта, виховання, особисте

вдосконалення трансформуються із засобу першості в конкурентному суперництві в індустріальному та інформаційному суспільстві в базовий ресурс розвитку особистості, господарської діяльності підприємств та міждержавних відносин за економіки знань.

Характерним на завершальних етапах інформаційного суспільства та в період зародження економіки знань є розширення мережі вищих навчальних закладів з їх перетворенням із суто національних освітніх центрів у мережу глобальної системи освіти. Іншим проявом економіки знань виступає поява суб'єктів господарювання, таких, як Google, Yahoo, Facebook, капіталізована вартість яких сформована на праві користування та розпорядження людським капіталом з мізерною часткою у структурі активів вартості основних фондів, обігових засобів та інших активів [125].

Перехід від індустріального до інформаційного суспільства та економіки знань став рубіжним моментом у позиціюванні ролі людського капіталу у господарських процесах, зміні статусу з трудових ресурсів на актив розвитку бізнесу, міжнародної конкурентоспроможності держави, місця та значення особи в системі соціальних, економічних, інноваційних процесах.

Пошук аналогій виявленим системним процесам в національній економіці свідчить, що в Україні усвідомлення ролі та місця людського капіталу знайшло відображення в започаткуванні в 1992–1993-х рр. його досліджень у досить специфічній формі, на основі адаптації наявних в розпорядженні дослідників підходів та методів економіки праці [20]. Специфічний характер досліджень в першу чергу викликаний неготовністю до переходу від індустріального до інформаційного суспільства та економіки знань. Як наслідок, дослідження головним чином стосуються дотичних областей, таких, як людський розвиток, соціальне суспільство, соціальна економіка.

Вітчизняні наукові школи розглядають людський розвиток як мету суспільного прогресу, засіб зростання доходів [126]. Безпосередньо розвиток людини характеризується як зростання людського потенціалу.

Привабливими у концепції людського розвитку є пропозиції стосовно напрямів оптимізації зв'язку економічного зростання та людського розвитку в практичній площині [53, с. 195–196]:

- нарощення інвестування в освіту, охорону здоров'я з цільовою орієнтацією на застосування можливостей людини, її участь у створенні та використанні результатів праці;
- рівномірний розподіл ресурсів та доходів серед населення;
- збалансованість та диверсифікація джерел фінансування соціальної сфери;
- стимулювання соціальної мобільності.

Використовуючи результати систематизації управлінських інструментів, отримані в ході характеристики еволюції наукових підходів до конкурентоспроможності людського капіталу, слід відмітити умовний їх поділ на екстенсивні та інтенсивні (див. рис. 2.3).

На сучасному етапі має місце застосування як екстенсивних, так і інтенсивних інструментів відтворення людського капіталу. Їх сприйняття у ролі інструментів конкурентоспроможності розглядається через призму суміжних до досліджуваної проблеми наукових областей, напрацювання в яких у контексті запропонованого в попередньому розділі підходу слід коригувати на трансформаційні перетворення в межах дії механізму селективного вибору.

Таким чином, неповний перелік в межах існуючої парадигми виступає інструментом формування та відтворення людського потенціалу і лише опосередковано може бути застосований як інструмент формування та відтворення людського капіталу та забезпечення його конкурентоспроможності.

Зрештою, названі інструменти є традиційною групою системоутворюючих напрямів, модифікованих у ході еволюції людського капіталу та адаптованих відповідно со-

ціально-економічної кон'юнктури, етапу суспільного розвитку, тенденцій ринку праці, розвитку систем соціального захисту, освіти, медичного забезпечення, інформаційного охоплення, комунікативних технологій тощо.



Рис. 2.3. Інструменти формування та нарощення людського капіталу (розроблено автором)

Будучи продуктом попередніх етапів еволюції наукових підходів до управління трудовими ресурсами, робочою силою, людським розвитком, ринком праці, людським потенціалом, в управлінні конкурентоспроможністю людського капіталу, інструменти фінансування та нарощення людського капіталу мають обмежену область застосування, наприклад форми і системи оплати праці дієві лише в межах управління людським капіталом бізнесових структур; перманентно негативні наслідки, наприклад, експлуатація міграційних ефектів, перетворюються у небажаний управлінський ресурс, а в окремих випадках носять рудиментарний характер, як наприклад, військово-політична експансія.

Розкладання застосовуваних інструментів за рівнями управління конкурентоспроможністю людського капіталу свідчить про неповне покриття ними функціональних проблем, викликів сучасного економічного, суспільного та інноваційного розвитку, порушення принципів системності, комплексного характеру, а на окремих етапах ігнорування природи розвитку людини як носія людського капіталу, джерела відповідного активу для бізнесових структур та національної економіки (рис. 2.4).

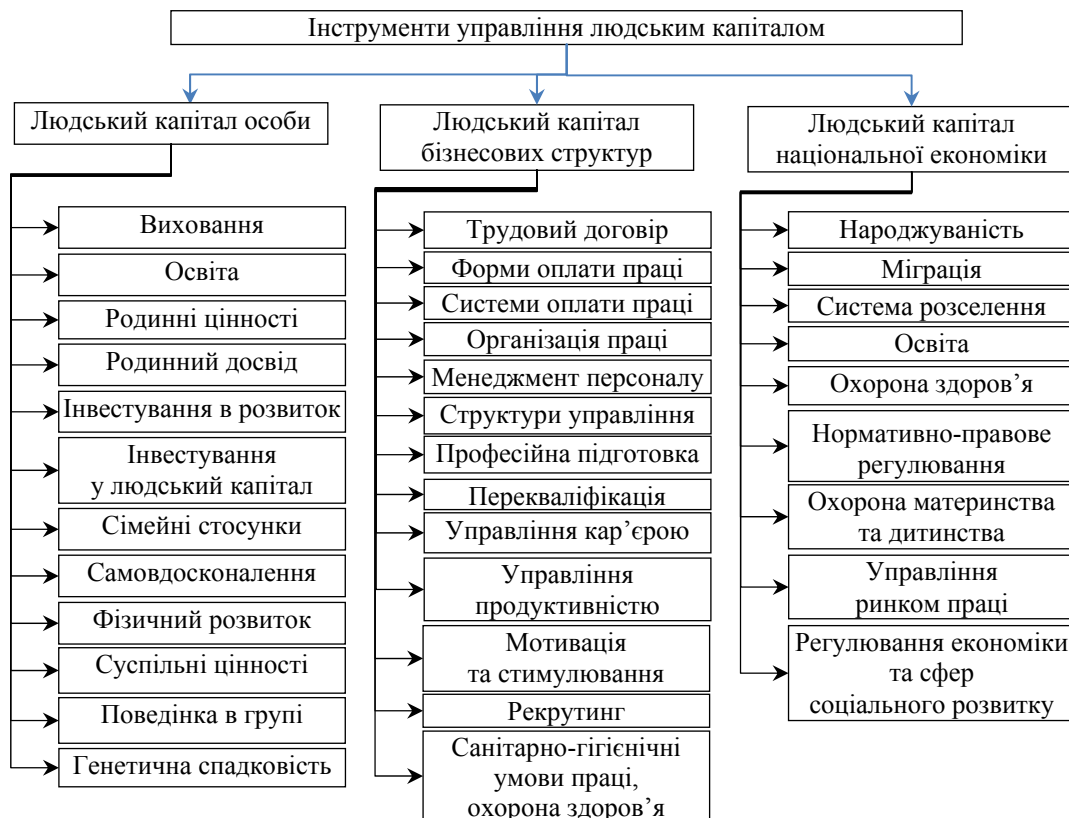


Рис. 2.4. Модифіковані інструменти управління людським капіталом за рівнями формування, відтворення та використання (розроблено автором)

Поряд з явними прогалинами інструментального забезпечення управління та регулювання конкурентоспроможності людського капіталу слід чітко усвідомити неможливість подолати перераховані недоліки за рахунок підвищення ефективності наведених інструментів та їх модифікації. Обмежена ефективність управлінського та регуляторного апарату визначається зміною системоутворюючих основ функціонування механізму формування, відтворення та використання людського капіталу у зв'язку з втратою домінуючого статусу індустріальним суспільством, переходом до інформаційної економіки та зародженням економіки знань.

2.2. Економіка знань як закономірний процес еволюції суспільних формацій

Традиційно вживана термінологія послуговується поняттям “Knowledge economy” чи “Knowledge based economy” та “Knowledge society”, аналогами чого у вітчизняній практиці є “Економіка знань” і “Суспільство знань” і спрощено сприймається як економіка, заснована на знаннях і вищий рівень суспільної організації на основі набутих знань [232, с. 26].

Не є таємницею, що дослідження економіки знань започатковане за кордоном та стало однією із самодостатніх пошукових проблем. Логічно, що обсяг проробленої роботи за кордоном на порядки перевищує опубліковані вітчизняними дослідниками результати. Проте не такого роду статистика є найбільшою проблемою сучасного етапу дослідження.

Порівняння основних результатів вітчизняних та зарубіжних досліджень відкриває, в першу чергу, проблему підходів, де зарубіжні дослідження здійснюються переважно в межах поточних парадигмально-концептуальних засад, і практично будь-яке економічне явище розглядається з ототожненням економічного середовища з економікою знань [293], у той час як вітчизняні наукові школи розглядають цю проблему як логічне продовження трудових теорій з увагою до розумової праці, її перетворенням в інтелектуальну діяльність і безпосереднім перенесенням понятійно-категорійного апарату економіки праці на економіку знань [17, 20, 54, 59].

Як у першому, так і в другому випадку відсутність однозначного трактування економіки знань розмиває область дослідження та одночасно ідеалізує перспективи економічного та суспільного розвитку, де передбачено настання “наступного етапу”, що буде ліпшим за інформаційне суспільство та індустріальну економіку, стане запорукою раціонального споживання ресурсів природи, забезпечить лояльне ставлення до екології та всі можливості для благополуччя людини [293, с. 126–138].

У той же час ані зарубіжні підходи, ані вітчизняні не наблизили нас до цього часу, ані до об’єктивного сприйняття цієї наукової проблеми. Звернемося, наприклад, до перенесення економіки знань на середовище чи рушійну силу соціально-економічного явища. Логічно представлена еволюція економічних систем нагадує нам, що причиною переходу від індустріального до інформаційного суспільства було вичерпання першим резервів подальшого зростання, де наявність ресурсного забезпечення, матеріально-технічної бази, капіталу та інших факторів виробництва не забезпечило подальшого зростання та спровокувало кризу перевиробництва [274, с. 142–144].

Як відомо, основними причинами кризи індустріального суспільства стала відсутність інформації з приводу потреб споживачів, альтернативних та дешевих джерел ресурсів, що в цілому обмежило можливість раціоналізації та підвищення ефективності виробничо-господарських процесів [274, с. 68]. Наявність об’єктивної причини ознаменувало зародження та розвиток інформаційного суспільства, за якого подолано негативні виклики індустріальної економіки [226, с. 127–152]. Разом з тим на сучасному етапі суспільного та економічного розвитку спостерігаємо перенасичення інформаційних каналів, а приріст обсягів інформації не перетворюється на прискорення економічного зростання, і навпаки, присутні основні ознаки спадання віддачі від інформаційного забезпечення.

По суті проблема полягає у відсутності знань, яким чином інформаційно відображені вигоди, резерви зростання та переваги перетворити на комерційний чи соціальний ефект. Такого роду паралелі між кризою індустріальної економіки та інформаційного суспільства стали ключовою причиною зародження інформаційного суспільства та економіки знань, і свідчать на користь виділення економіки знань як наступного етапу економічного та суспільного розвитку, що об’єктивно провокує зміну економічного та господарського механізму, основних рушійних сил. Зокрема, знання, на наше переконання, стануть домінувати над інформацією, аналогічно, як в інформаційних суспільствах інформація підпорядковує застосування технічних засобів, машин та механізмів.

У висновку відмітимо, що практика ототожнення економічних процесів, як і перенесення понятійно-методологічного апарату, аналізу, дослідження та регулювання економіки з попередніх етапів суспільного та економічного розвитку є хибною, не сприяє адекватній інтерпретації механізму соціально-економічного та господарського розвитку і в той же час виступає причиною криз помилкової регуляторної політики [264].

Власне, альтернативи в інтерпретації понятійно-категорійного апарату економіки знань відносяться і до інших категорій. Наприклад, що вважати знаннями та людським капіталом? Для першого дилема полягає у тому, що являють собою знання? Чи це записаний на паперових, цифрових чи інших носіях досвід попередніх поколінь, результати до-

сліджень, дослідів, експериментів, форумів, конференцій [266]. Чи носієм знань є виключно людина, а перераховані зафіксовані дані є всього лиш інформацією [91, с. 23]. Не намагаючись дати повне пояснення цій дилемі, відмітимо, що знання самі по собі неспроможні відтворити продукт чи послугу, це спроможна зробити лише людина, яка виступає носієм цих знань. Отже, зафіксовані на носіях дані виступають інформацією, а не знаннями.

Інший аспект цієї проблеми – ефективність, пов'язана зі спроможністю носія знань перетворити їх у господарський ефект, де ця ж ефективність на додаток до традиційних чинників господарювання включає ще й цілу низку суб'єктивних чинників, спровокованих, наприклад, фізіологічно-психологічними особливостями носія знань. Слід передбачити, що в ході господарської діяльності намагання підвищити конкурентоспроможність людського капіталу спровокує появу цілого сектора економіки – освітньо-професійної підготовки зі зміною ролі та функціонального навантаження ВНЗ, шкіл, професійної освіти та ознаменує структурні зміни в самій економіці, аналогічно до того, як це відбулось з розширенням сфери послуг та появи інформаційного та “хай-тек” секторів.

Локальні прояви та гіпотетичні перспективи розвитку симптоматично інформують про зародження нового господарського механізму, докорінно відмінного від попередніх, складного за структурою регулювання, розвитку, формування та використання соціально-економічних ефектів. Переважне число сучасних науковців в руслі досліджень еволюції розвитку суспільства, економічних формацій, господарських механізмів погоджуються з отождненням сучасної стадії з інформаційним суспільством та одночасно із зародженням економіки знань [275, 284, 286]. Попри констатацію факту трансформації суспільних систем, економічних формацій та господарського механізму, результати наявних досліджень водночас не розкривають закономірностей, передумов, наслідків та механізму функціонування новоствореної системи суспільних відносин.

Обмежений характер дослідницького усвідомлення проблеми формування інформаційного суспільства та економіки знань логічно демонструє актуальність отримання відповіді на питання місця та статусу інформаційного суспільства та економіки знань в еволюційній послідовності суспільного розвитку, закономірностях та ключових продуктивних силах. Головне, чи перетвориться економіка знань на суспільну формацію, чи на етап соціально-економічного розвитку, чи втратить домінуюче значення в процесі заміщення іншими системоутворюючими явищами економічного розвитку та суспільних процесів?

У логічній послідовності зміни суспільних формацій доаграрний початковий період розвитку людської цивілізації заснований на привласненні продуктів дикої природи. Зростання чисельності населення окремих регіонів очевидно призвів до дефіциту фізіологічно необхідних обсягів тваринних та рослинних ресурсів, внаслідок чого діюча система суспільних відносин провокувала перманентні кризи та конфлікти. Спровокована структуризація населення вилилась у формування знаті, що заволоділа землею як основним фактором виробництва та нижчих верств населення, що потрапило в залежність від новоствореної еліти [226, с. 101–108]. У системі історичних перетворень вказані суспільні відносини набувають складних форм рабовласницького ладу та феодалної залежності або спрощеної лише феодалної залежності. Таким чином, утворилися перманентні передумови переходу до вищого етапу соціально-економічного розвитку у формі володіння землею та дешевою робочою силою. Разом з тим новоутворених передумов недостатньо для переходу до вищого етапу, і лише утворення ресурсів для такого роду переходу та їх масове застосування у формі примітивних знарядь праці забезпечило перехід до аграрного суспільства з подальшим розвитком товарного сільськогосподарського виробництва, механізмів суспільних відносин, що закріплюють статус головних учасників і інститутів (рис. 2.5).

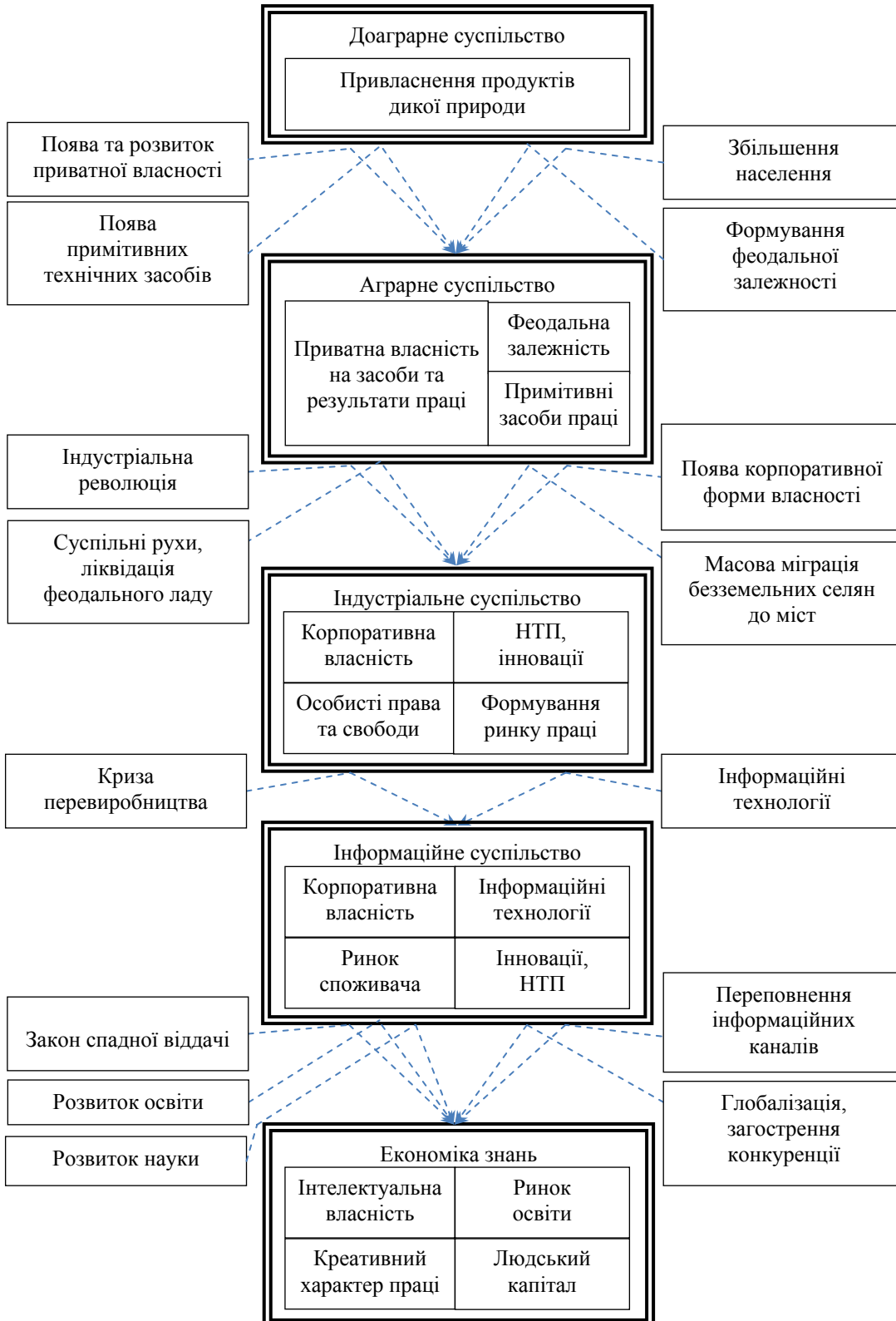


Рис. 2.5. Еволюція суспільних формацій (розроблено автором)

Таким чином, на цьому етапі дослідження можна дійти висновку, що для зміни суспільних формацій необхідні передумови:

- вичерпання резервів розвитку попередньої суспільної формації;
- закріплення в суспільстві придатних для поступального розвитку форм власності;
- формування технічних ресурсів та засобів, людських ресурсів, що роблять можливим перехід до нової формації.

Вичерпання резервів росту аграрної економіки, досягнення межі продуктивності аграрного способу виробництва сформувало передумови до вищих етапів та форм суспільної організації та модернізації економічного механізму держав. Нерівноправний характер суспільних відносин обернувся буржуазними революціями, ліквідацією феодальної залежності, отриманням свобод та громадянських прав.

Як і на попередньому етапі еволюції, наявність передумов є необхідним, але і недостатнім чинником трансформації суспільних відносин у вищу форму. Перехід до індустріального суспільства став можливим завдяки новим технічним винаходам, що сформували основу для індустріальної революції, трансформації процесів праці, розвитку технологій, різкого зростання продуктивності праці та, як наслідок, появи резервів зростання заробітної плати та доходів населення.

Високі доходи виступають необхідною умовою мотивації розвитку людського потенціалу, самовдосконалення особи та перетворення людського потенціалу в людський капітал, тобто цілеспрямованому перетворенню власних знань, умінь, здібностей та фізіологічних можливостей у актив, що визначає соціальний статус, обсяг отримуваних доходів, ресурсів та інвестицій на відтворення людського потенціалу.

Невід'ємною складовою розвитку індустріального суспільства, як і спровокованого ним зародження людського капіталу, виступає масовий характер упровадження технічних засобів та інновацій, одержаних в період індустріальної революції та в ході науково-технічного прогресу. Оскільки на попередньому етапі для динамічного розширення залишалось недостатньо інвестиційних ресурсів, історично необхідне масове впровадження інновацій набуло поширення за рахунок зародження нових форм власності, зокрема корпоративної.

Ліквідація феодального володіння, відмова від рабської праці забезпечила трансформацію суспільних відносин та появу відносин між працівником та працедавцем. У зародковому стані вартість людського капіталу залишалась незначною, що зумовлено тогочасною кон'юнктурою ринку праці – масовою міграцією безземельних селян до міст, утворенням нових соціальних та професійних груп. Через несприятливу кон'юнктуру ринку праці, низькі доходи процес динамічного формування людського капіталу отримав відтермінування в часі.

Таким чином, необхідні передумови зміни суспільних формацій слід доповнити наступними необхідними складовими розвитку:

- розширенням свобод та громадянських прав, лібералізацією суспільної моралі;
- загальним інноваційним вдосконаленням процесів праці, технологій, технічних засобів;
- масовим характером упровадження інновацій;
- забезпеченням високих доходів носіїв людського капіталу;
- формуванням мотивів розвитку людського потенціалу;
- інноваціями та демократизацією форм власності;
- формуванням ринку праці;
- розвитком відносин між працівниками та працедавцями.

Вичерпання резервів розвитку індустріального суспільства, на відміну від змін попередніх суспільних формацій, має у своїй основі не кризу обмежених ресурсів або свобод і громадянських прав, а кризу перевиробництва, що наступила на рубежі 1965–1970-х рр.

[226, с. 142–145]. Отримані за рахунок розвинутої інституційної системи індустріального суспільства ресурси не забезпечували подальшого приросту ефектів та економічного розширення [226, с. 155–157]. Виникла нагальна потреба в раціоналізації економічних процесів за рахунок забезпечення інформацією господарських операцій.

Сформований попит на інформаційну раціоналізацію спровокував розвиток інформаційних технологій, які на початковому етапі забезпечили необхідні ефекти, подолання перманентних криз перевиробництва та індустріального розвитку. Інформаційні технології виступили чинниками трансформації, без яких, як і на попередніх етапах, неможливі якісні зміни та перехід до нового етапу розвитку. Криза перевиробництва виступила каталізатором процесу.

На наступних етапах інформаційні технології вдосконалюються, формується інституційна система їх розвитку та функціонування, утворюється самодостатній сектор економіки. Як закономірний розвиток, інформаційна складова в господарській діяльності перетворюється в домінуючу, а технології, технічне забезпечення, логістика, інновації та інвестиції переходять в підпорядкований статус до них. Індустріальне суспільство змінилось інформаційним.

До числа передумов зміни суспільних формацій слід віднести:

- насичення традиційними товарами та послугами;
- формування “ринку споживача”;
- розвиток комунікаційно-інформаційних технологій.

Попри складний характер перетворень, важкі наслідки кризи перевиробництва, перехід між індустріальною та інформаційними формаціями відбувався в значно легшій, порівняно з попередніми етапами, формі. Удалося уникнути фатальних наслідків для носіїв людського капіталу з одночасним неухильним зростанням потенційних перспектив вдосконалення.

Безболісний, еволюційний за характером виявився процес зародження економіки знань. Передумовою та каталізатором його формування виступає поширення закону спадної віддачі на ефекти та розширення за інформаційного суспільства. Розвиток інформаційних технологій забезпечив подолання проблеми нестачі інформаційного забезпечення [226, с. 159–160], що супроводжується чіткою тенденцією переповнення комунікаційних каналів. Постає питання ефективного застосування отримуваних знань та інформації. Останнє знайшло два шляхи розвитку:

– по-перше, вдосконалення інформаційних технологій, засобів та способів обробки інформації, підвищення ефективності господарської діяльності на основі інноваційних методів роботи з цільовими ринками та клієнтами;

– по-друге, розвиток знань з приводу застосування наявної та широкодоступної інформації, трансформації знань у рушійний чинник економічних змін, їх перетворення у продуктивну силу, джерело генерування соціально-економічних ефектів і в кінцевому результаті в самодостатню суспільну та економічну систему.

За сформованих передумов чинниками зародження і розвитку економіки знань стала глобалізація, у межах якої комунікаційні канали перетворились на засоби передачі знань, формування сталої системи освіти з якісними, підкріпленими науковими дослідженнями знаннями, а також системи мотиваційних важелів на основі високих доходів носіїв знань, осіб з вищою освітою, осіб з новітніми знаннями та винятковими здібностями.

До числа передумов зміни суспільних формацій на етапі переходу до економіки знань слід віднести:

– вплив закону спадної віддачі, у результаті якого існуючий економічний механізм не в змозі забезпечити зростання і сталий рівень віддачі соціально-економічних ефектів на інвестований капітал;

– розвиток науки, що забезпечує системний характер функціонування економічного механізму та стале зростання на інноваційній основі;

– розвиток системи освіти, що генерує нагромадження знань та їх подальше перетворення в ефекти для носіїв людського капіталу, бізнесових структур та національної економіки;

– нагальну необхідність у висококваліфікованих спеціалістах, спроможних конвертувати інформаційні потоки в економічні ефекти;

– глобалізацію загальносвітових процесів з лібералізацією переміщення населення, зростанням міграційної та соціальної мобільності, а також загостренням конкуренції в межах розвитку людського капіталу.

У комплексі з попередніми передумовами, включеними за критеріями впливу на трансформацію суспільних відносин, еволюційне становлення економіки знань, відтворення людського капіталу, отримані в ході аналізу еволюцій суспільних формацій висновки, на наше переконання, вимагають формалізації у вигляді принципів проектування механізму конкурентоспроможності людського капіталу. Виділену групу принципів віднесемо до еволюційних (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Еволюційні принципи управління конкурентоспроможністю людського капіталу
(систематизовано автором)**

Закономірність розвитку <i>1</i>	Наслідки для людського капіталу <i>2</i>
<i>Принцип обмежених ресурсів</i>	
Вичерпання резервів розвитку традиційних економічних систем	Існування системи чи становлення механізму її функціонування визначається наявністю ресурсів, здатних підтримувати її функціонування та розвиток. Обмеження ресурсів, як правило, призводить до деградації і зникнення системи і появи на її місці іншої, підкріпленої ресурсами
<i>Принцип придатних форм власності</i>	
Закріплення в суспільстві придатних для поступального розвитку форм власності	Наявність ресурсів, поява винаходів, вдосконалення знань та матеріальних засобів виступає чинником формування людського капіталу лише у випадку закріплення прав володіння, розпорядження та користування
<i>Принцип достатності ресурсних засобів</i>	
Формування технічних засобів, людських ресурсів, що роблять можливим перехід до нової формації	Становлення суспільної формації можливе за умов розвитку технічних засобів, відсутніх у минулому та здатних за умов масового застосування підвищити продуктивність людського капіталу
<i>Принцип забезпечення свобод і громадянських прав</i>	
Розширення свобод та громадянських прав, лібералізація суспільної моралі	Лише за свобод та громадянських прав людина здатна на творчий розвиток з формуванням знань, умінь, накопичення здібностей, тобто – перетворитись на носія людського капіталу. Останній виступає ключовою рушійною силою формування та функціонування економіки знань
<i>Принцип інноваційного поступу</i>	
Інноваційне вдосконалення процесів праці, технологій, технічних засобів	Вдосконалення форм та розширення напрямів розвитку людського капіталу знаходить адекватне застосування у випадку аналогічного вдосконалення процесів праці та технологій, що формують попит на інноваційні знання
<i>Принцип масового застосування</i>	
Масовий характер упровадження інновацій	Лише масове поширення економічного явища перетворює його в основу суспільної формації

1	2
Принцип високої віддачі на інвестований капітал	
Високі доходи носіїв людського капіталу	Висока віддача на інвестований капітал мотивує до подальшого розвитку, відтворення та інвестування в нього
Принцип мотивації нагромадження потенціалу	
Формування мотивів розвитку людського потенціалу	Людський потенціал як основа формування людського капіталу забезпечує еластичність до змін ринкової кон'юнктури, здатність адекватно реагувати на виклики і кризові зміни
Принцип розвитку форм власності	
Інновації та демократизація форм власності	Нові напрями діяльності перетворюються у людський капітал лише за умов появи нових форм власності, що закріплюють володіння результатами діяльності. Відсутність вдосконалення призводить до втрати прав на володіння результатами праці та, як наслідок, відсутність розвитку нових напрямів реалізації людського капіталу
Принцип ринкової взаємодії	
Формування ринку праці	Лише взаємодія на ринку забезпечує формування та загострення конкуренції і вдосконалення внаслідок її дії людського капіталу
Принцип взаємодії учасників відносин	
Розвиток відносин між працівниками та працедавцями	Діалектична взаємодія учасників процесу забезпечує вдосконалення їх відносин, пошук інструментів досягнення компромісу та взаємної вигоди
Принцип насичення товарами та послугами	
Насичення традиційними товарами та послугами	Насичення товарами, послугами, а у випадку людського капіталу – знаннями провокує їх вдосконалення та подальший розвиток
Принцип ринкового домінування	
Формування “ринку споживача”	Функціонування ринку характеризується домінуванням потреб споживачів та підпорядкуванням їх потребам виробників. Внаслідок вказаного домінування виробники вдосконалюють діяльність, а споживачі отримують досконаліші товари та послуги
Принцип комунікаційного прогресу	
Розвиток комунікаційно-інформаційних технологій	Передача інформації, а в умовах економіки знань – набутого досвіду об'єднує носіїв людського капіталу в єдину глобальну систему комунікацій. Відсутність комунікаційної системи перетворює наявні знання та вміння в засоби локального розвитку, що в силу незначних масштабів не забезпечують економічних ефектів та не мають перспектив розвитку
Принцип дії закону спадної віддачі	
Вплив закону спадної віддачі, в результаті якого існуючий економічний механізм не в змозі забезпечити зростання і сталий рівень віддачі, соціально-економічних ефектів на інвестований капітал	На пізніх етапах економічного розвитку приріст інвестицій не забезпечує приросту віддачі аналогічного етапу зародження та розвитку. Таким чином, на етапі зародження економіки знань інвестиції в людський капітал більш привабливі за інвестиції в інформаційні та індустріальні технології
Принцип сталого інноваційного поступу	
Розвиток науки, що забезпечує системний характер функціонування економічного механізму та стале зростання на інноваційній основі	Наука на етапі індустріального та інформаційного суспільства, а також на етапі розвитку економіки знань виступає головним джерелом формування економічних ефектів. Її відсутність призводить до деградації суспільних інститутів та соціально-економічного механізму

1	2
Принцип освітньої бази	
Розвиток системи освіти, що генерує нагромадження знань і їх подальше перетворення в ефекти для носіїв людського капіталу, бізнесових структур та національної економіки	Лише достатній рівень освіти забезпечує прогрес та розвиток людського капіталу, здатного виступати рушійною силою на етапі економіки знань
Принцип конвертації знань в соціально-економічні ефекти	
Необхідність у висококваліфікованих спеціалістах, спроможних конвертувати інформаційні потоки в економічні ефекти	Наявність людського капіталу – запорука отримання ефектів від ринкової кон'юнктури, наявність лише ресурсів високого людського потенціалу не забезпечує його перетворення в господарський актив та чинник конкурентної боротьби. Лише людський потенціал спроможний перетворити ринкові ресурси в ринкові ефекти слід вважати людським капіталом. Останній виступає рушійною силою і ключовим фактором становлення економіки знань
Принцип глобального проникнення	
Глобалізація загальносвітових процесів з лібералізацією переміщення населення, зростанням міграційної та соціальної мобільності, а також загостренням конкуренції в межах розвитку людського капіталу	Глобалізація виступає основним узагальнюючим чинником стимулювання людського розвитку, вирівнювання економічного розвитку між країнами, регіонами, а також міжнародних зв'язків передачі передових технологій, досвіду, знань та вмінь, що виступає умовою формування економіки знань та людського капіталу

Дотримання еволюційних принципів, які слід доповнити управлінськими, соціальними, освітніми та іншими, виступає запорукою забезпечення ефективності механізму управління конкурентоспроможністю на етапі його проектування, здатністю адекватно формувати відповіді на економічні, соціальні, управлінські і кризові виклики.

Слід зазначити, що на відміну від попереднього етапу, де економічний механізм не зазнав змін, а господарський механізм за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій лише модернізовано, в тенденціях розвитку економіки знань закладено зміну фактора виробництва з домінуючим значенням людини. Тобто в межах, закладених А. Смітом та деталізованих послідовниками концепцій [237, с. 241–253], фактори виробництва еволюціонували від землі, пройшли етап домінуючої ролі капіталу та перейшли до праці як системоформуючого базису економічних відносин. В силу лише початкових етапів зародження економіки знань та перманентного формування механізмів її функціонування простежити більш тривалу перспективу розвитку практично неможливо.

Часте звертання дослідників в області суспільних устроїв індустріального і постіндустріального суспільства до перспектив становлення ноосфери В.І. Вернадського як наступної формації [31, 150], на наше переконання, не має підґрунтя. З практичного погляду ідеалізовані бачення на основі романтизації перспектив розвитку людини недосяжні на сучасному етапі розвитку технологій. Очевидно, інтенсифікація наукових досліджень, інновацій та науково-технічного прогресу за економіки знань спроможні забезпечити в перспективі достатній технологічний рівень. Водночас, як показує аналіз еволюції суспільних формацій, за період нарощення технологічного рівня економічний механізм докорінно зміниться, і викладені при обґрунтуванні вчення про ноосферу аргументи не матимуть підґрунтя.

Повертаючись до закономірно поставлених запитань з приводу перетворення економіки знань на суспільну формацію, етап соціально-економічного розвитку чи втрати домінуючого значення в процесі заміщення іншими системоутворюючими явищами еко-

номічного розвитку та суспільних процесів, слід зазначити, що зміна фактора функціонування економічного механізму на працю виступає аргументом на користь перетворення на суспільну формацію. Інформаційне суспільство, навпаки, характеризується незмінністю базового фактора, лише вдосконаленням функцій, здійснюваних капіталом як виробничим фактором та підвищенням ефективності його реалізації.

2.3. Конкурентоспроможність людського капіталу в системі розвитку економіки знань

Зародження та формування економіки знань та її продуктивної сили – людського капіталу – об'єктивно піднімає питання розвитку, відтворення та застосування в процесі життєдіяльності, реалізації господарських завдань бізнесових структур та функціонування національної економіки в ході міждержавних відносин. Ключовим елементом відносин на перерахованих рівнях виступає взаємодія власник-користувач людського капіталу та конкуренція на рівні носіїв і похідних від них правовідносин. Звертаючись до результатів дослідження попереднього розділу, слід констатувати диференційований характер конкурентних відносин, де чітко відстежуються рівні конкуренції:

– особи – конкуренція на міжособистісному рівні за ресурси розвитку людського потенціалу, місця реалізації людського капіталу – перетворення людського потенціалу в людський капітал – капіталізації людського потенціалу, соціальний розвиток та соціальну мобільність;

– суб'єкта господарювання – конкуренція за людський капітал, що виступає чинником переваг на цільових ринках, рушієм організаційно-економічного розвитку, ресурсом отримання економічних і господарських ефектів, досягнення мети господарської діяльності;

– держави – конкуренція за здобуття, підвищення та утримання міжнародного статусу національної економіки, соціально-економічної та політичної системи на основі обсягів, структури, динаміки розвитку, потенціалу і ефективності застосування людського капіталу.

Попри високу диференціацію та структурування конкурентних відносин, у переважній більшості економічних концепцій та існуючих підходах до трактування важко чітко виокремити розуміння авторами конкурентоспроможності людського капіталу. І остання, як правило, визначається у формі категорії, отриманої на основі інтуїтивного сприйняття та логічного перенесення характеристик, притаманних конкурентним відносинам у сфері господарських операцій, з не завжди обґрунтованим поясненням причин механістичного перенесення не властивих людському капіталу характеристик.

Зокрема, як показав огляд відкритих для публічного доступу джерел, конкуренція розглядається, як [2, с. 42–57; 7, с. 68–73; 8, с. 31–32]:

– економічний процес взаємодії та боротьби товаровиробників за найвигідніші умови виробництва і збуту товарів, за отримання найбільших прибутків;

– механізм стихійного регулювання виробництва в умовах ринкових відносин;

– важливий елемент механізму саморегулювання ринкової економіки і водночас конкретна форма її функціонування;

– суперництво між суб'єктами ринкової економіки за найкращі умови виробництва, вигідну позицію на ринку;

– ринкова сила, що забезпечує взаємодію попиту і пропозиції, яка урівноважує ринкові ціни;

– змагання підприємців, коли їхні самостійні дії обмежують можливості кожного з них впливати на загальні умови реалізації товарів на ринку і стимулюють виробництво тих товарів, яких потребує споживач;

– боротьба, суперництво у будь-якій області – громадська форма зіткнення ринкового господарства в ході реалізації індивідуальних економічних інтересів.

Слід констатувати, що ці визначення отримали право на існування в ході еволюції наукових досліджень, стали базою їх формування, а еволюційний процес розпочався з кінця вісімнадцятого століття і зайняв вагомим місце в концепціях ряду наукових шкіл, де тією чи іншою мірою пояснював механізм розвитку предмета дослідження, і триває до нині.

Представниками наукових шкіл, що за результатами своїх наукових здобутків можуть бути віднесені до дослідників конкуренції слід назвати А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. Мілля у межах класичної політекономії, А. Курно, А. Маршала, Е. Чемберлена, Дж. Кейнса, Й. Шумпетера та ін. Гарвардської школи у межах неокласичної політекономії, М. Портера, А. Чандлера, Дж. Мура та ін. у межах досліджень бізнесу, Х. Такеучі, Х. Кобоясі, Т. Ногучі та ін. в межах досліджень Японської школи. Вагомий внесок здійснили також представники Британської та Європейської економічних шкіл на рівні вдосконалення конкурентних механізмів національної економіки – Української економічної школи, окремі автори, такі як М. Хамер, К. Прахленд тощо (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Еволюція наукових досліджень конкурентоспроможності (розроблено автором)

Автор	Період, роки	Напрямок досліджень
<i>Класична політекономія</i>		
А. Сміт, Д. Рікардо, Дж. Мілля	1776–1894 рр.	Суперництво між виробниками за вигідні умови реалізації та виробництва
<i>Неокласична політекономія</i>		
А. Курно, А. Маршал, Ф. Еджуорт, Дж. Робінсон, Е. Чемберлен, Дж. Кейнс, Й. Шумпетер, А. Лернер, Ф. Хайєк	1832–1960 рр.	Домінування монополістичного, олігополістичного підходів і чистої монополії у визначенні конкурентних відносин. Створення нецінових диференційованих переваг і блокування ринкового входу. Миттєва реакція на діяльність конкурентів. Суперництво на основі інновацій
<i>Гарвардська школа бізнесу</i>		
М. Портер, А. Чандлер, М. Енрайт, М. Тресі, Дж. Мур, Р. Кантер	1960–2000 рр.	Оцінка конкурентоспроможності, менеджменту конкурентоспроможності. Визначення конкурентоспроможності на основі функціональних чинників бізнесової діяльності. Стратегії підприємницьких екосистем. Автоматизація управлінських процесів та робочих місць
<i>Британська школа</i>		
Лондонська школа та Мічиганський університет	1994–2000 рр.	Застосування функцій продукту у формуванні системи конкурентних переваг
М. Хамер, К. Прахленд	1994–2000 рр.	Прогнозування розвитку бізнесу. Диверсифікація продуктових стратегій, досягнення конкурентних переваг за рахунок технологічних інновацій
<i>Японська школа</i>		
Х. Такеучі, Х. Кобоясі, М. Цучія, Т. Ногучі	1990–2002 рр.	Стратегії науково-технічної конкуренції. Роль НТП у формуванні конкурентних переваг
<i>Європейська школа</i>		
Швеція, Данія, Австрія, Італія Швейцарія, Німеччина	1980–2009 рр.	Моделі конкурентної поведінки компаній, корпоративна культура, соціально-відповідальний бізнес
<i>Українська школа</i>		
В. Антонюк, О. Грішнова, Л. Семів, Л. Шевчук	1996–2011 рр.	Міжособистісне суперництво в досягненні однакової мети, методи координації індивідуальних дій

Беручи до уваги результати дослідження конкуренції, отримані в ході еволюції економічної думки, слід підкреслити, що на початкових етапах класичної та неокласичної політекономії конкуренція хоч і мала констатацію чинника економічних відносин, водночас почала розглядатись як джерело генерування економічних процесів та ключовий елемент господарського механізму лише з середини минулого століття.

Очевидно, переломним моментом у трактуванні ролі конкуренції у господарському механізмі став перехід організації цільових ринків від так званого “ринку виробника” до “ринку споживача”. Відмінність останніх категорій визначається зміною суб’єктів ринку, що визначають споживчу кон’юнктуру. За ринку виробника попит перевищує пропозицію, і, як наслідок, конкуренція залишається тимчасовою, фрагментарною або взагалі відсутня. Ринок споживача, навпаки, визначається перевищенням пропозиції над попитом, а конкуренція набуває системного тотального характеру, виступає ключовим чинником перетворень у галузі, визначником спроможності розвиватися, формувати потенціал господарської діяльності на перспективу, стратегії розвитку суб’єкта господарювання, галузі національної та світової економік.

Починаючи з середини минулого століття, відбувається постійна інтенсифікація конкурентних відносин, вдосконалення механізмів їх реалізації, взаємодії суб’єктів конкурентних відносин. Водночас, звертаючись до предмета та тематики дослідження, неможливо проігнорувати відсутність трактування конкурентоспроможності людського капіталу навіть на рівні понятійно-категорійного апарату.

На відміну від конкуренції, серед понять конкурентоспроможності не знайшло відображення навіть загальне, інтегральне трактування. Натомість, конкурентоспроможність розглядається на рівні [8, 67, 74, 75]: країни – сукупність властивостей, притаманних національній економіці, які визначають здатність країни конкурувати з іншими країнами; підприємства – здатність створювати, виробляти і продавати товари та послуги, цінові й нецінові якості яких привабливіші, ніж в аналогічній продукції конкурентів; товару – здатність продукції бути привабливішою для покупця порівняно з іншими виробами аналогічного виду й призначення завдяки кращій відповідності її якісних і вартісних характеристик вимогам ринку й споживчим оцінкам.

Очевидною причиною відсутності трактування конкурентоспроможності на рівні понятійно-категорійного апарату слід вважати різницю в часі між зародженням основних конкурентних теорій та концепцій економіки знань, інформаційного суспільства, а також людського капіталу як основної рушійної сили. Спроби інтерпретувати поняття конкурентоспроможності людського капіталу здійснювались виключно у періодичних публікаціях і не були підкріплені достатніми аргументам на користь авторського бачення [74, 229].

Не зупиняючись на перерахуванні переваг та недоліків запропонованих інтерпретацій, на цьому етапі дослідження доцільно звернути увагу на основоположні складові розвитку проблеми, згадані в попередньому розділі. Відповідно вище висловлених аргументів з приводу двоїстої природи людського капіталу, його кваліфікації як активу та пріоритетного значення активу в системі управління порівняно з комплексом фізичних та ціннісних характеристик, слід констатувати хибність інтерпретації досліджуваної категорії, як, наприклад, “сукупності якісних і вартісних характеристик специфічного товару “робоча сила”, що забезпечують задоволення потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації” [20].

У більшості схожих до поданих трактувань:

– акцент зміщується на інтерпретацію в межах трудових концепцій, де людський капітал розглядається виключно як робоча сила та трудові ресурси;

– ігнорується інвестиційно-цінова характеристика людського капіталу, тобто інтерпретація як активу, що знаходиться у володінні, розпорядженні та користуванні носія, розпорядженні та користуванні бізнесових структур, а також забезпечує користування

наслідками життєдіяльності для держави з орієнтацією на сукупність природних та набутих характеристик одиниці чи сукупності трудових ресурсів;

– ігноруються основоположні відмінності між категоріями “людський потенціал” та “людський капітал” з перенесенням на людський капітал ключових характеристик потенціалу, в першу чергу природних і набутих рис, з нівелюванням механізму селективного відбору і процесу перетворення потенціалу в капітал – капіталізації людського потенціалу;

– довільно інтерпретується статус людського капіталу, де останній розглядається як виконана дія, доконаний факт, поточний процес, а не готовність до потенційного суперництва, чим фактично виступає вказана категорія;

– ігнорується необхідність диференційованого підходу до інтерпретації людського капіталу особи, неорієнтованого на отримання господарських ефектів, і людського капіталу держави, що не передбачає господарської діяльності серед функціонального навантаження;

– пропонувані підходи до інтерпретації не відображають змістових, структурних та причинно-наслідкових зв'язків взаємовідносин носіїв, користувачів і розпорядників людського капіталу в ході можливої конкуренції.

Зазначені застереження ґрунтуються на невід'ємних характеристиках людського капіталу, обґрунтованих в попередньому розділі, і, очевидно, поряд з визначенням недоліків наявних підходів до трактувань людського капіталу не викликають сумніву бути застосованими як критерії його формалізації, тобто понятійно-категорійної інтерпретації.

Отже, з огляду на такі аргументи, на нашу думку, конкурентоспроможністю людського капіталу слід вважати наявність у розпорядженні суб'єкта конкурентних відносин активів, сформованих на основі придатних до застосування в ході конкуренції елементів та характеристик людського потенціалу, здатних на етапі суперництва з аналогічними суб'єктами конкурентних відносин забезпечити досягнення сприятливих умов, отримання ресурсів, досягнення та утримання ринкових, соціальних чи економічних позицій, матеріальних та нематеріальних благ, ефектів та мети їх діяльності.

Запропоноване визначення для отримання уніфікованого трактування містить узагальнені положення, елементи та універсальні категорії. Проте в межах міжрівневої диференціації існує необхідність формалізації поняття людського капіталу особи, бізнесових структур та національної економіки. Як і у випадку з уніфікованим трактуванням, в основу формулювання необхідно закласти запропоновані вище критерії, а також досліджені в попередньому розділі складові та відмінності рівнів людського капіталу.

З огляду на мотивацію та цілі особи-носія конкурентоспроможністю людського капіталу особи, на нашу думку, слід вважати наявність в її розпорядженні активів, сформованих на основі природних фізіологічних можливостей та набутих знань, умінь, менталітету, характеру, придатних до застосування в ході суперництва з іншими особами, забезпечити їх відновлення, фізіологічне відтворення, соціальний, психологічний, освітній розвиток.

У свою чергу, в поняття “конкурентоспроможності людського капіталу” бізнесових структур закладається комплекс цілей та завдань їх функціонування, що відображає весь спектр фундаментальних та прикладних проблем, мети та завдань господарської діяльності. Водночас на сучасному етапі розвитку суспільних формацій за умов домінування індустріального типу організації національної економіки конкурентоспроможність людського капіталу розглядається однією зі складових, проте не єдиною у забезпеченні конкурентоспроможності бізнесових структур.

Таким чином, конкурентоспроможність людського капіталу бізнесових структур слід трактувати як складову загальної конкурентоспроможності, що в міру глибини впливу на роботу суб'єкта господарювання активів придатних до застосування в конкуренції елементів та характеристик людського потенціалу, закумуляованих в ході мобілізації, розвитку та ефективного використання персоналу, здатних на етапі суперництва з

іншими бізнесовими структурами забезпечити доступ до ресурсів, досягнення та утримання ринкових позицій, економічних ефектів та мети діяльності.

Враховуючи тенденції суспільного розвитку, з певністю можна передбачити перехід людської складової конкурентоспроможності бізнесових структур зі статусу складової в ключовий системоутворюючий елемент. Приклади, що підтверджують сказане, чітко простежуються при порівнянні промислових підприємств як представників індустріального етапу економічного розвитку та таких компаній, як Microsoft, Google, Apple та ін. представників інформаційного суспільства [199].

Конкурентоспроможність людського капіталу країни розглядається як спроможність в ході конкурентних відносин за її рахунок отримати частину фінансових, інвестиційних, матеріально-технічних, енергетичних та сировинних ресурсів, що забезпечують підтримання виконання необхідних функцій та перспективний розвиток. Очевидно, ключовими конкурентними складовими людського капіталу тут виступає спроможність освоїти зарубіжні інвестиції, забезпечити їх технічними та технологічними знаннями.

З іншого боку, конкуренція в глобалізованому світі загострюється не за окремі економічні ресурси, а за домінуючу роль держави. Останнє в межах існуючої парадигми ототожнюється з економічним потенціалом, масштабами економічного розвитку, часткою національної економіки в загальносвітовій [74]. З цього погляду, як показали результати дослідження попереднього розділу, людський капітал як актив національної економіки і держави в конкуренції за місце в глобальному світі визначається в першу чергу на основі обсягів споживання, що в руслі предмета дослідження розглядається як споживання пересічної особи – носія людського капіталу з подальшим транспонуванням на загальну чисельність населення країни. У такому випадку, людський капітал держави логічно розглядати як сукупність якісних характеристик, що через споживання та важелі мультиплікативного ефекту формують масштаби споживання, тобто економіки і, відповідно, – конкурентний статус в глобалізованому світі.

З огляду на приведені аргументи, в межах формального трактування, конкурентоспроможність людського капіталу країни слід розглядати як наявність у розпорядженні суб'єкта конкурентних відносин активів, сформованих на основі людського потенціалу та придатних до застосування в ході конкуренції за світові фінансові, інвестиційні, сировинні, матеріально-технічні та ін. ресурси.

Такі підходи, маючи загальний характер, розширюють бачення попередніх досліджень. Трансформація суспільних відносин та формування економіки знань коригує їх на зростання домінуючої ролі людського капіталу, де останній виступає ключовим елементом конкурентоспроможності бізнесових структур.

Логічним продовженням з'ясування особливостей формування конкурентоспроможності людського капіталу в економіці знань є процес реалізації конкурентних відносин. З огляду на лише зародження механізмів та інститутів знаннєвої економіки та, як показує практика, закономірну незмінність формування монополій та конкурентних відносин, доцільно виділити досконалу і недосконалу, недобросовісну, цінову і нецінову, покупців та споживачів, та інші види конкуренції.

Розподіл конкурентних позицій у межах виділених груп ґрунтується на альтернативному способі досягнення мети і завдань учасників ринку, серед яких з усієї сукупності відносин доцільно виділити дві групи з відмінними механізмами формування відносин та наслідками. Першу групу конкурентних відносин слід формалізувати за переслідуваною метою, з розмежуванням двох учасників:

– особи – носії людського капіталу, що одночасно мають право володіння, користування та розпорядження;

– бізнесові структури та прирівняні до них соціально-економічні й суспільні інститути, що виступають користувачами людського капіталу, мають право користування та розпорядження.

Названі учасники взаємодіють між собою у ході реалізації конкурентних відносин, проте переслідують різну мету і завдання діяльності, тому в традиційному трактуванні досліджуваної проблеми не вступають у конкурентні відносини. Разом з тим обидві групи учасників активно користуються ефектами та наслідками конкурентних відносин (рис. 2.6).



Рис. 2.6. Види конкурентних відносин у ході формування, відтворення та реалізації людського капіталу

Держава, як видно із запропонованого попередньо нами понятійно-методологічного апарату не вступає у безпосередні взаємовідносини з носіями людського капіталу чи бізнесовими структурами з приводу його передачі і користується виключно ефектами від його формування, використання та відтворення. Однак вказані ефекти гіпотетично, прямим та опосередкованим чином визначаються ефективністю законодавчої та нормативної бази, регуляторної політики.

Інша група учасників об'єднана за критерієм конкурентних відносин – учасники, що переслідують однакову мету та завдання і намагаються їх досягнути, вступаючи у

суперництво за ресурси формування, відтворення та розвитку, активи від володіння людським капіталом тощо.

У межах другої групи відповідно до сформульованих в попередньому розділі положень слід виділити рівні конкурентних відносин та конкурентних груп. Серед них:

– перший – конкуренція серед осіб – носіїв людського капіталу, реалізується у формі суперництва за ресурси виховання, початкової, професійної та вищої освіти, медичного забезпечення, за робочі місця, соціальний статус тощо в межах формування, відтворення та розвитку людського потенціалу;

– другий – конкуренція серед бізнесових структур – користувачів, реалізується у формі суперництва за право розпоряджатися людським капіталом;

– третій – конкуренція серед держав, реалізується у формі суперництва за ресурси світової економіки на основі ефектів розвитку, формування і використання людського капіталу.

Розглядаючи рівні груп, слід констатувати можливість настання ситуацій, визначених у межах критеріального групування конкурентних відносин.

У межах гіпотетичних ситуацій та існуючих прикладів застосування цінової та нецінової форм конкуренції має як позитиви, так і недоліки [21]. Очевидно, перший важіль конкурентного впливу найбільш простий у застосуванні і не вимагає значних додаткових ресурсів. Але спокуса частого використання цінового важеля конкурентних переваг, як правило, обертається аналогічною реакцією суперників з неоднократним повторенням зменшення ціни людського капіталу. Як наслідок, власник людського капіталу не отримує необхідних ресурсів на його відтворення та розвитку, розпорядник та користувач – нижчі ефекти на інвестований в актив капітал.

Гіпотетичні наслідки загострення цінової конкуренції виступають аргументом на користь застосування нецінових важелів. За змістовим наповненням нецінові важелі характеризуються якісними перевагами людського капіталу в розпорядженні суб'єктів конкурентних відносин. В силу специфічного характеру досліджуваного активу наявність сформованих за його рахунок конкурентних переваг неможливо подолати в короткотерміновий період. Такого роду активи ототожнюються з високим фаховим рівнем, обмежено поширеними знаннями та досвідом, високими природними та набутими здібностями. Таким чином, нецінові конкурентні переваги забезпечують вищі конкурентні позиції, визначають вплив на тривалу перспективу та недоступні іншим конкурентам.

У межах групи, формально об'єднаної за критерієм статусу ринку, виділяються ситуації чистої або досконалої, недосконалої, олігополістичної та монополістичної ситуацій конкурентних відносин [13]. За ефективної конкурентної політики та статусу серед суперників кожна з ситуацій потенційно здатна забезпечити як позитивні наслідки – отримання ефектів конкуренції, так і негативні – втрати від неї.

Наслідки конкуренції за людський капітал, а також на основі володіння людським капіталом у межах запропонованої для групи критеріальної системи координат визначаються домінуванням або нівелюванням статусу суб'єкта конкурентних відносин. За чистої конкуренції слабкі конкурентні позиції виступають передумовою втрат у конкуренції за людський капітал та конкуренції за рахунок активів, отриманих на основі розпорядження людським капіталом. Сильні, навпаки, слугують передумовою для отримання додаткових ефектів (табл. 2.4).

Слід також зазначити, що зростання конкуренції вимагає вдосконалення людського потенціалу та одночасного накопичення людського капіталу, внаслідок чого останній характеризується загальною тенденцією розвитку. Винятком слід вважати лише випадки, коли надмірна конкуренція руйнує систему конкурентних відносин. Недосконала конкуренція повною мірою характеризується неспроможністю врегулювати конкурентні відносини в рамках наявного нормативно-правового регулювання чи традиційних способів поведінки суб'єктів конкурентних відносин.

Таблиця 2.4

Наслідки конкуренції розпорядників людського капіталу за конкурентним статусом*

Статус ринку	Наслідки для суб'єктів конкурентних відносин		Розвиток людського капіталу	Конкуренція
	Слабкі конкурентні позиції	Сильні конкурентні позиції		
Чиста конкуренція	↓	↑	↑	↑
Недосконала конкуренція	↑↓	↓↑	↓↑	↓
Олігополістична конкуренція	↓↑	↑↓	↓↑	↓
Монополістична конкуренція	↓↑	↑↓	↓	↓

Примітки: * Запропоновано автором;

↓ – падіння; ↑ – зростання; ↓↑ – волатильність зі схильністю до падіння;

↑↓ – ймовірні перспективи росту з потенційними негативними наслідками

Прояви недосконалої організації конкурентних відносин реалізуються у її відсутності, набуттям фрагментарних несистемних форм. У такому випадку наслідки визначаються притаманними для розбалансованих систем проявами:

– для слабких конкурентних позицій – ймовірними перспективами росту ефектів з одночасно можливим негативними наслідками;

– для сильних конкурентних позицій – входом в зону волатильності зі схильністю до негативних ефектів;

– для розвитку людського капіталу – зона волатильних тенденцій з потенційно негативними ефектами;

– для конкуренції за/на основі людського капіталу – потенційне зниження.

В умовах олігополістичного статусу:

– представники зі слабкими конкурентними позиціями входять в зону волатильності з потенційно негативними наслідками;

– представники з сильними конкурентними позиціям мають перспективи росту з потенційно-негативними наслідками;

– розвиток людського капіталу в умовах олігополії, як правило, припиняється, проте ймовірне зростання за рахунок наявності в олігополії достатніх ресурсів для інвестування в нього, що недоступне суб'єктам конкурентних відносин за досконалої конкуренції;

– конкуренція знижується.

В умовах домінування монополістичної конкуренції суб'єкти відносин отримують наслідки аналогічно до олігополістичного статусу, людський капітал деградує, конкуренція знижується або відсутня.

На окрему увагу на цьому етапі дослідження заслуговує предмет та об'єкт конкуренції, що при визначенні змістових характеристик, прийнятих для понятійно-категорійного апарату, обумовлений двоїстою природою людського капіталу, виділенням останнього як активу, придатного для перерозподілу в межах правових норм володіння, використання, розпорядження. Виділення людського капіталу в актив вимагає зупинитись на необхідності трактувати предмет конкуренції, як право на розпорядження, де об'єктом конкуренції виступає особа – носій конкурентних відносин.

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

РОЗДІЛ 3. ЕКСТЕНСИВНА БАЗА, ЗАКОНОМІРНОСТІ ТА ІНСТИТУЦІЙНА СИСТЕМА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

3.1. Демографічні чинники формування економічного потенціалу

Розвиток людського капіталу на сучасному етапі функціонування соціально-економічного механізму держави характеризується суперечливими тенденціями, спровокованими комплексом економіко-демографічних чинників, сформованих на етапі суспільних трансформацій 1980–1990-х років. За позитивних передумов для зростання обсягів та якісних характеристик людського капіталу, що проявляються як результат економічного піднесення останнього десятиліття, демографічний чинник, сформований в умовах деградації системи відтворення населення, викликає зменшення кількості його носіїв.

Водночас демографічні тенденції, як чинник формування людського потенціалу, свідчать про неоднозначні наслідки розвитку в перспективі. На рівні гіпотетичного передбачення слід звернути увагу на три рівні формування демографічних перспектив відтворення людського потенціалу:

1) структурні диспропорції, викликані нераціональністю функціонування соціально-економічних інститутів директивної економіки, об'єктивно відтворювали демографічні диспропорції у прирості населення, народжуваності, розселенні, і за відмови від командно-адміністративного управління економічними процесами, демографічні тенденції почали повертатись в русло природних, еволюційно-закладених суспільних трендів;

2) особливості людини як соціальної істоти, для якої характерна групова поведінка, міжгрупова взаємодія і, як наслідок, залежність відтворення людського потенціалу від соціуму; особливості, природно закладені в людині як істоті з найвищим рівнем еволюційного розвитку, спроможністю логічно мислити, генерувати та селективно відбирати інформацію, прогнозувати наслідки з подальшою раціоналізацією поведінки та закладенням психологічного сприйняття у фізіологічні процеси;

3) історично сформовані закономірності суспільного розвитку, реалізовані в демографічних процесах, закладених міжетнічними конфліктами, техногенними і природними катастрофами, військовими діями, етапами суспільної еволюції, глобалізації, асиміляції та формування відкритих суспільств.

Констатуючи факт наявності вказаних складових демографічного відтворення, неможливо однозначно надати перевагу одному з рівнів і підпорядкованості йому інших. Разом з тим варто констатувати наявність системи домінуючих чинників демографічного розвитку, що відповідають одному з перерахованих рівнів з подальшою періодичною зміною іншими [188, с. 20–39]. Не вдаючись до повної деталізації складових виділених нами рівнів, наведемо характерні прояви та приклади ідентифікації їх приналежності.

Найвні структурні диспропорції, закладені за директивної економіки, серед великого переліку проявів притаманні системі розселення. Зокрема, намагання забезпечити агропромисловий комплекс недорогою низько-кваліфікованою робочою силою має наслідком неприродно високу частку сільського населення для індустріальної економіки [188, с. 53–68]. У свою чергу моногалузєва орієнтація сільських територій об'єктивно не сприяє накопиченню та раціональному відтворенню людського капіталу. Намагання підвищити власну кваліфікацію, отримати вищу та професійну освіту супроводжується відсутністю в сільській місцевості місць прикладання праці і, відповідно до основних положень та характеристик, викладених на етапі формалізації понятійно-категорійного апарату, не перетворюється у людський капітал за одночасного нагромадження людського потенціалу [188, с. 94–104]. Підтвердженням вищесказаному виступають результати дослідження представників Львівської наукової школи, зокрема М. Долішнього, Л. Семів, Л. Шевчук, С. Вовканича, У. Садової, що обґрунтували перспективи розвитку населених пунктів з чисельністю понад 50 тис. осіб, відсутністю перспектив розвитку та тенденцією до зникнення населених пунктів з меншою чисельністю жителів [187].

Іншим, схожим за наслідками прикладом слід вважати спеціалізацію промислових центрів та регіонів, де чітко виражений високий попит та зайнятість чоловіків (шахтарські селища) та дефіцит робочих місць для жінок або навпаки [5, с. 237–243]. Практика засвідчила існування комплексу негативних чинників, сформованих статевими диспропорціями населення, за яких спостерігається підвищений рівень показника неповних сімей, неповноцінного виховання дітей та підлітків тощо.

Окреме місце серед чинників формування людського потенціалу належить соціальним процесам, де частими є приклади групового сприйняття сім'ї, виховання дітей, отримання освіти. Чинники, сформовані в межах другої групи, проявляються через сприйняття соціально-економічних явищ та їх перетворення в комплекс перспективних рішень чи фізіологічні процеси [19]. Зокрема, негативні соціально-економічні очікування традиційно супроводжуються зниженням народжуваності, спонукають до трудових міграцій тощо.

Історично сформовані закономірності суспільного розвитку об'єктивно визначають чисельність, структуру та динаміку відтворення населення. На відміну від груп попередніх чинників суспільного розвитку, вони реалізуються у середньо- та довготерміновій перспективі, де, наприклад, чинники демографічного розвитку на сучасному етапі сформовані в результаті [28]:

- існування тенденцій до зниження питомої ваги титульної нації у складі населення України з 1970 до 1989 рр.;
- розмивання в цьому ж періоді сприйняття національної ідентичності;
- нижчих відносно національних меншин та іммігрантів показниками демографічного відтворення;
- вимушених міграцій з регіону;
- репатріації населення репресованих національностей;
- зміцнення національної самосвідомості в результаті поступового встановлення справедливості щодо титульного населення після розпаду СРСР.

Статистичне відображення демографічних процесів, виражене показниками природного руху населення, свідчить про існування стійкої тенденції до зменшення чисельності населення (див. табл. 3.1) [152].

Зниження чисельності населення свідчить про передумови втрати людського капіталу. Найвна динаміка відображає весь комплекс впливу чинників демографічного відтворення, динамічні зміни яких розпочались на етапі здобуття незалежності України. Домінування чинників урбанізації з характерним зростанням чисельності міського населення та зниженням сільського 1992 р. змінилось на притік вимушених мігрантів з Середньої Азії

та Кавказу, що намагались уникнути участі в міжнародних конфліктах, та населення, що за часів СРСР покинули етнічні території внаслідок програм перерозподілу трудових ресурсів (рис. 3.1).

Таблиця 3.1

Динаміка та структура за типом розселення наявного населення України (1989–2010 рр.)

Рік	Кількість наявного населення			Динаміка до попереднього періоду, %		
	всього, тис. осіб	у т.ч.		всього	у т.ч.	
		міське	Сільське		міське	сільське
1989	51838,50	34869,20	16969,30	—	—	—
1990	51944,40	35085,20	16859,20	100,20	100,62	99,35
1991	52056,60	35296,90	16759,70	100,22	100,60	99,41
1992	52244,10	35471,00	16773,10	100,36	100,49	100,08
1993	52114,40	35400,70	16713,70	99,75	99,80	99,65
1994	51728,40	35118,80	16609,60	99,26	99,20	99,38
1995	51297,10	34767,90	16529,20	99,17	99,00	99,52
1996	50818,40	34387,50	16430,90	99,07	98,91	99,41
1997	50370,80	34048,20	16322,60	99,12	99,01	99,34
1998	49918,10	33702,10	16216,00	99,10	98,98	99,35
1999	49429,80	33338,60	16091,20	99,02	98,92	99,23
2000	48923,20	32951,70	15971,50	98,98	98,84	99,26
2001*	48457,10	32574,40	15882,70	99,05	98,85	99,44
2002	48003,50	32328,40	15675,10	99,06	99,24	98,69
2003	47622,40	32146,40	15476,00	99,21	99,44	98,73
2004	47280,80	32009,30	15271,50	99,28	99,57	98,68
2005	46929,50	31877,70	15051,80	99,26	99,59	98,56
2006	46646,00	31777,40	14868,60	99,40	99,69	98,78
2007	46372,70	31668,80	14703,90	99,41	99,66	99,00
2008	46143,70	31587,20	14556,50	99,51	99,74	99,19
2009	45962,90	31524,80	14438,10	99,61	99,80	99,30
2010	45778,50	31441,60	14336,90	99,60	99,74	99,30

Примітка. * За даними Всеукраїнського перепису населення станом на 5.12.2001 р.

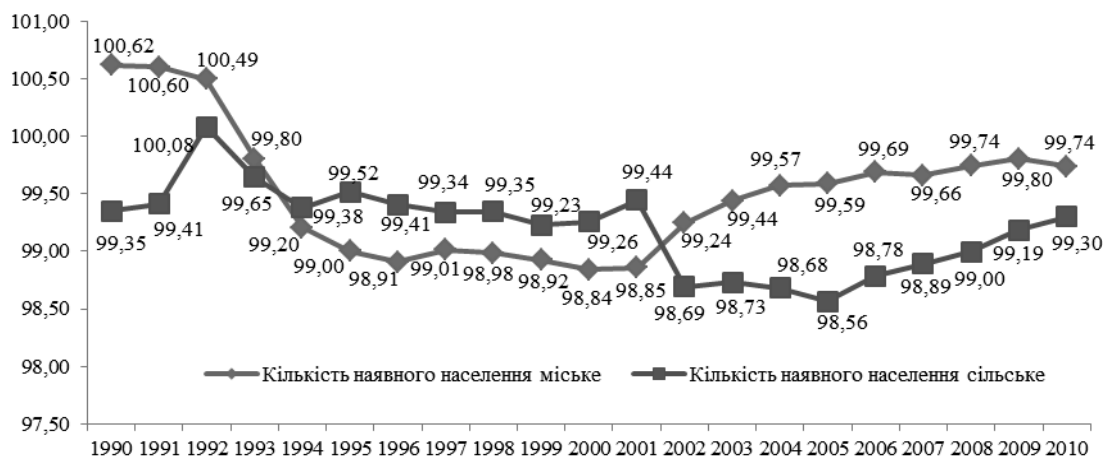


Рис. 3.1. Динаміка відтворення наявного населення України (1990–2010 рр.), %

Домінування іншої характерної тенденції спостерігається для сільського населення до 2001 р. Дія демографічних чинників формування людського потенціалу проявляється, з одного боку, природнім рухом населення, а з іншого – механічним. Вплив природного руху населення на людський потенціал та людський капітал, як показують результати численних досліджень, проявляється в середньо- та довгостроковій перспективі [188, с. 53–64]. У той же час відмічена динаміка (рис. 3.1) в своїй основі, очевидно, відповідає міграційним чинникам [188, с. 68–94].

У межах урбанізаційних трендів міські поселення виступають як міграційні донори відносно інших міських поселень та інших країн і одночасно реципієнтів відносно сільських поселень, інших міст та країн [188, с. 53–68].

На відміну від міст, сільські поселення за винятком 1992 р., виступають виключно як міграційні донори [188, с. 54–64]. Останнє супроводжується зменшенням чисельності сільського населення та його конкурентоспроможності. Очевидна причина міграцій – пошук робочих місць, призводить до вимивання з сільської місцевості економічно активного населення, жінок фертильного віку, підлітків та дітей, що змінюють місце проживання [162]. Зменшення в такий спосіб людського потенціалу, що спостерігається на початкових етапах, у перспективі перетворюється на швидке старіння сільського населення, низьку народжуваність та, за песимістичного сценарію, перетворення в безперспективні для розвитку адміністративні одиниці [188, с. 65].

Поряд із структурними диспропорціями, окремо слід приділити увагу чинникам соціально-економічного розвитку, зокрема періоду соціально-економічної кризи 1984–2001-х рр. Знелюднення територій, що тривало до 1992 р., в 1994–2001 рр. відбувалось нижчими темпами через зростання безробіття, скорочення кількості робочих місць та доходів у містах. Як наслідок, значна частина потенційних сільських мігрантів сімейні бюджети та ресурси життєдіяльності формують у цей період за рахунок домашнього господарства, що залишається невід’ємним атрибутом сільського способу життя.

Логічним поясненням впливу соціально-економічного розвитку на міграційні процеси є зростання темпів зниження наявного сільського населення в період економічного піднесення 2001–2008 рр. Очевидно, в цьому періоді демографічні процеси повернулися в русло світових урбанізаційних тенденцій.

У межах запропонованих нами аргументів визначено і основні тренди наявного населення міст. Зокрема, в період економічної кризи 1992–2001-х рр. спостерігаються найвищі темпи зниження чисельності міст, за відсутності компенсування цього зниження за рахунок сільських поселень. У 2002–2010-х рр. тенденції змінились на протилежні, і зменшення чисельності населення міст, компенсоване припливом сільських мігрантів, мало набагато нижче порівняно з 1994–2002-х рр. значення.

Вплив констатованих демографічних процесів на людський капітал проявляється, в першу чергу, через структурні зміни людського потенціалу, зокрема демографічної бази його формування та відтворення:

– зниження чисельності населення з 52244,10 тис. осіб у 1992 р. до 45778,50 тис. осіб у 2010 р. свідчить про падіння людського потенціалу України і демографічної бази формування та відтворення людського капіталу;

– міграційний перерозподіл населення в межах урбанізаційних тенденцій демонструє зменшення демографічної бази відтворення людського потенціалу сільських територій та формування міграційного буферу втрати демографічної бази відтворення людського потенціалу міст;

– за існування передумов збереження демографічної бази міст, у структурі додатково отриманого містами населення переважає низькокваліфікована та некваліфікована робоча сила, перспективи зайнятості якої лежать у галузях та секторах економіки, що не

потребують високої кваліфікації, і апріорі неспроможна компенсувати втрати висококваліфікованих спеціалістів від “відтоку мізків”;

– зниження в структурі наявного сільського населення осіб фертильного віку свідчить на користь зниження народжуваності в сільській місцевості в перспективі, зростанні перспективної народжуваності у містах та, як наслідок, передумов швидкого нарощення частки осіб старших працездатного віку в сільських поселеннях та зниження темпів старіння населення міст;

– навіть за зниження обсягів економічно активного населення у сільській місцевості, його перетворення в людський капітал залишається досить проблематичним з причин тотального безробіття моногалузової орієнтації на агропромисловий комплекс;

– в силу гіршого розвитку соціальної сфери, зокрема дошкільної та шкільної освіти, медичного забезпечення, економічних інститутів, закладів дозвілля, індивідуальний людський капітал має нижчі шанси отримати переваги в межах системи селективного відбору та подальшого розвитку порівняно з населенням міст;

– в силу масового прихованого безробіття, і відсутності в коротко- та середньостроковій перспективі можливості його подолати, людський капітал бізнесових структур сільської місцевості залишається низьким, тобто набуває форми недооціненого людського потенціалу;

– значні обсяги натурального виробництва населення сільських територій знижують його вартість як людського капіталу країни;

– краще соціальне забезпечення, ширші можливості працевлаштування, вищий рівень продуктивності, доходів і споживання, об’єктивно сприяють вищій конкурентоспроможності людського капіталу міст та урбанізованих територій, і перетворюють управління міграціями в інструмент управління конкурентоспроможністю людського капіталу;

– виявлені тенденції об’єктивно виступають чинниками, що протидіють ефективному включенню людського капіталу сільської місцевості у інформаційне суспільство та економіку знань, а міських поселень – навпаки, сприяють активній реалізації в інформаційному суспільстві, що у формі пасивної участі формується в Україні та економіці знань і знаходиться на зародковій стадії.

Описані демографічні засади формування людського капіталу ґрунтуються, головним чином, на міграційній основі територіального перерозподілу людського потенціалу. Іншою складовою формування демографічної бази відтворення людського потенціалу є природній приріст населення, що в межах тенденцій народжуваності визначає умови забезпечення конкурентоспроможності індивідуального людського капіталу з часовим лагом 17–13 роки – конкурентоспроможності людського капіталу бізнесових структур, а в межах тенденцій народжуваності та смертності людського капіталу національної економіки.

Показники природного приросту населення України характеризуються негативними тенденціями протягом 1992–2010-х рр. (табл. 3.2) [152].

Таблиця 3.2

Природний приріст (зменшення) населення України

Рік	Кількість народжених, тис. осіб	Кількість померлих, тис. осіб	Природний приріст населення, тис. осіб	Динаміка до попереднього періоду, %		
				кількості народжених	кількості померлих	природного приросту
1	2	3	4	5	6	7
1990	657,2	629,6	27,6	–	–	–
1991	630,8	669,9	–39,1	95,983	106,4	–141,67
1992	596,8	697,1	–100,3	94,61	104,06	256,52
1993	557,5	741,7	–184,2	93,45	106,4	183,65
1994	521,5	764,6	–243,1	93,54	103,09	131,98

Продовження таблиці 3.2

1	2	3	4	5	6	7
1995	492,9	792,6	-299,7	94,52	103,66	123,28
1996	467,2	776,7	-309,5	94,79	98,0	103,27
1997	442,6	754,2	-311,6	94,74	97,10	100,68
1998	419,2	719,9	-300,7	94,71	95,45	96,50
1999	389,2	739,2	-350	92,84	102,68	116,4
2000	385,1	758,1	-373	98,95	102,56	106,57
2001	376,4	745,9	-369,5	97,74	98,39	99,06
2002	390,7	754,9	-364,2	103,8	101,21	98,57
2003	408,6	765,4	-356,8	104,58	101,39	97,97
2004	427,3	761,3	-334	104,58	99,46	93,61
2005	426,1	782	-355,9	99,72	102,72	106,56
2006	460,4	758,1	-297,7	108,05	96,94	83,65
2007	472,7	762,9	-290,2	102,67	100,63	97,48
2008	510,6	754,5	-243,9	108,02	98,9	84,05
2009	512,5	706,7	-194,2	100,37	93,67	79,62
2010	497,7	698,2	-200,5	97,11	98,8	103,24

З погляду середньо- та довгострокової демографічної основи забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу природній приріст населення спонукає до негативних висновків. Разом з тим розподіл в часі сальдо природного приросту свідчить про існування двох періодів з відмінними трендами, зокрема зростання негативного сальдо приросту населення у 1991–2001-х рр. та його скорочення у 2002–2009-х рр. Проте за існування позитивної тенденції подолати негативне сальдо на кінець аналізованого періоду не вдається (рис. 3.2).

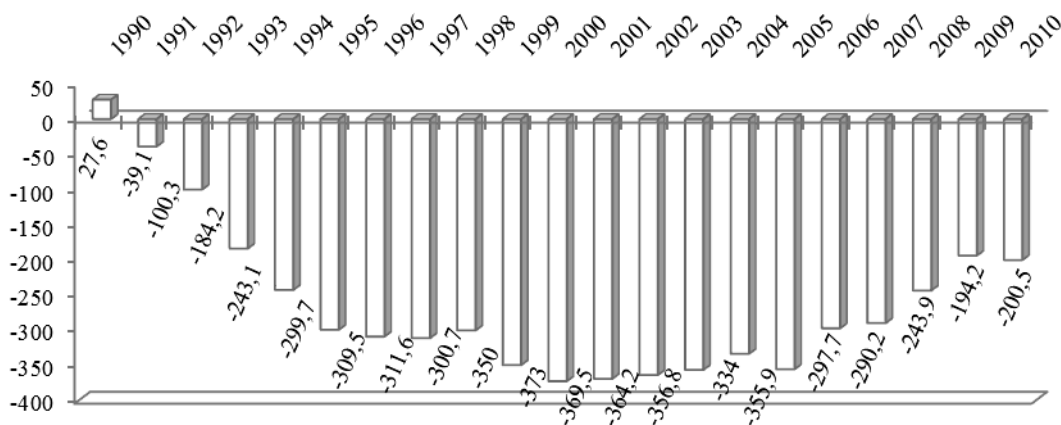


Рис. 3.2. Сальдо природного приросту населення України (1990–2010-х рр.), тис. осіб

Значення аналізованого показника у 2009–2010-х рр. виступає додатковим аргументом на користь гіпотетичного припущення про залежність тенденції формування демографічної бази людського капіталу від соціально-економічного розвитку, зокрема, у цьому випадку від негативних очікувань в період світової фінансової кризи, що розпочалась у 2008 р.

Попри скорочення негативного сальдо природного приросту населення, очевидним залишається факт наростання тенденцій зменшення резервів формування людського капіталу, що для бізнесових структур гіпотетично стає відчутним з 2008 р. з наростанням тенденції до 2017 р.

На окрему увагу заслуговують складові природного приросту населення. Зокрема, очевидним є зростання смертності в кризовий період 1990–1995-х рр., що перевищувала звичайний рівень на початок аналізованого періоду. Водночас падіння показника смертності 1995–1998-х рр. та відсутність суттєвих зрушень в позитивний чи негативний бік у період економічного піднесення 2000–2008 рр. свідчить, що кризові тенденції виступають не єдиними суттєвими чинниками формування існуючих трендів (рис. 3.3).

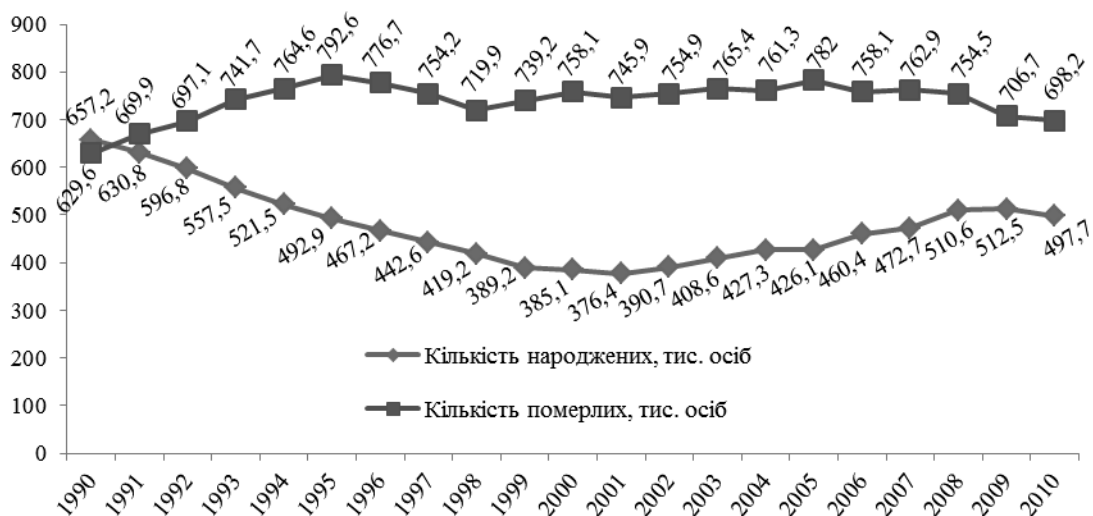


Рис. 3.3. Динаміка показників народжуваності та смертності населення України (1990–2010 рр.)

На відміну від показника смертності, народжуваність залишається більш прогнозованою та піддається поясненню в межах соціально-економічних концепцій, де негативні очікування та недостатнє соціально-економічне забезпечення призвели до скорочення кількості народжених з 657,2 тис. осіб в 1990 р. до 376,4 тис. осіб в 2001 р. У наступний період – 2002–2009-х рр., період економічного піднесення, відмічене зростання народжуваності, якому об'єктивно сприяла програма разової допомоги для новонароджених, що діє з 2005 р.

Однозначно негативні оцінки за тенденціями природного приросту населення, озвучені за результатами демографічних досліджень вітчизняних наукових шкіл [194, 249], спостерігаються і для демографічних показників розвинених країн, серед яких Японія, країни ЄС. Останнє свідчить про сформовану тенденцію, що має логічне обґрунтування [188, с. 94–104], і яку слід прийняти як закономірне явище при подальшому виробленні інструментів управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Слід зазначити, що для перерахованих країн за природного скорочення населення характерна інша, позитивна тенденція – зростання тривалості життя. Аналіз статистичних матеріалів свідчить про існування аналогічної тенденції і для України, де за показником середньої тривалості життя при народженні відмічене зростання з 66,93 роки для народжених у 1995–1996-х рр. (найнижчий рівень), до 70,44 роки – для народжених у 2009–2010-х рр. (рис. 3.4) [149].

Різниця між тривалістю життя чоловіків та жінок близько десяти років за прогнозами збережеться і в перспективі. І як наслідок, очікувана тривалість життя жінок зростає з 74,18 років для народжених у 1991–1992-х рр. до 75,5 років для народжених у 2009–2010-х рр. Очікувана тривалість життя чоловіків зростає з 64,2 років для народжених у 1991–1992-х рр. до 65,28 років для народжених у 2009–2010-х роках.



Рис. 3.4. Очікувана тривалість життя при народженні населення України (1991–2010-х рр.)

Об'єктивно, за правильності прогнозів очікуваної тривалості життя новонароджених, в Україні існують передумови зростання конкурентоспроможності людського капіталу економіки, сформованої на основі посилення ефекту мультиплікативного відтворення за рахунок додаткового споживання.

3.2. Тенденції та чинники модифікації людського капіталу

Закономірності відтворення людського капіталу повною мірою відображаються в тенденціях та закономірностях розвитку і знаходять прояв у системних змінах, що виступають критичною оцінкою його конкурентоспроможності, здатності до модифікації, вдосконалення та отримання відповіді на актуальні виклики трансформаційного періоду. Як показує досвід, кожен наступний етап суспільного розвитку приводить до зростання ролі людського капіталу в економічних процесах. Водночас в період суспільних змін людський капітал хоча і набуває логічного продовження закладених на попередніх етапах рис, чітко визначає майбутні характеристики.

Однозначне сприйняття позитивних для людського капіталу наслідків від зміни суспільних формацій підкріплене прикладами еволюції економічного та господарського механізму, ринку праці розвинених країн, серед яких США, Японія, Німеччина, Франція тощо. Разом з тим в силу неспроможності економічних систем еволюційним шляхом подолати недоліки перехідного періоду та необхідності ефективних реформ, логічно передбачити високу ймовірність негативних наслідків у формі деградації інституційної системи, втрати освітнього, демографічного та трудового потенціалів, за яких національна економіка не переходить до інформаційного суспільства та не має перспектив перетворитись у економіку знань. Прикладом останнього слід вважати економіку Аргентини та Бразилії, що за наявності передумов та ресурсного забезпечення не змогли перейти до інформаційного суспільства та економіки знань.

Процеси суспільних трансформацій мають універсальний характер, відповідно до якого закономірності, послідовність етапів перетворень схожі для різних груп країн, хоча і набувають специфічних національних особливостей. З огляду на схожість гіпотетично процеси перетворень можна проаналізувати на прикладі будь-якої країни, що знаходиться на пізніх етапах індустріального розвитку, зокрема і України. Додатковим аргументом на користь вибору можна вважати приналежність України до групи країн з перехідною еко-

номікою, процеси трансформації якої відбуваються пришвидшеними темпами, а механізм перетворень виразніший за еволюційне становлення нової суспільної формації.

Пізній етап індустріального розвитку України, що припадає на 1980–2010-ті рр., характеризується суперечливими тенденціями соціально-економічного розвитку, викликаними наслідками функціонування неефективної планової, закритої від світу економіки, де відсутність дієвих механізмів самовдосконалення та збалансування, інструментів регуляторної політики призводить до неадекватності актуальним викликам суспільних відносин на етапі переходу від індустріального суспільства до економіки знань. У межах запропонованого концептуального підходу комплекс чинників забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу логічно поділити на групи:

- формування та відтворення людського потенціалу як базової ресурсної компоненти нагромадження знань, умінь, здібностей, запасу здоров'я, соціальних, ментальних та психологічних характеристик;
- конвертації людського потенціалу в людський капітал – комерціалізації людського потенціалу, менеджменту людського капіталу, управління ефективністю придатних до комерційного використання складових людського потенціалу;
- ринкової кон'юнктури, що визначає адекватність людського потенціалу та сформованого на його основі людського капіталу, попит на людський капітал у межах господарського механізму суб'єктів господарювання; фізичного, інтелектуального розвитку, отримання освіти, медичного та матеріального забезпечення носіїв людського капіталу; ефектів мультиплікативного відтворення та здатності країни конкурувати за інвестиційно-фінансові ресурси світової економіки.

Основою ресурсної компоненти людського потенціалу традиційно вважають демографічні процеси – народжуваність, смертність та міграційне переміщення. Як показує досвід, демографічні проблеми, що проявляються у зниженні народжуваності, збільшенні смертності та відтоку економічно-активного населення завжди супроводжують перехідні періоди економічного та суспільного розвитку (табл. А.1, додаток А; рис. 3.5) [152].

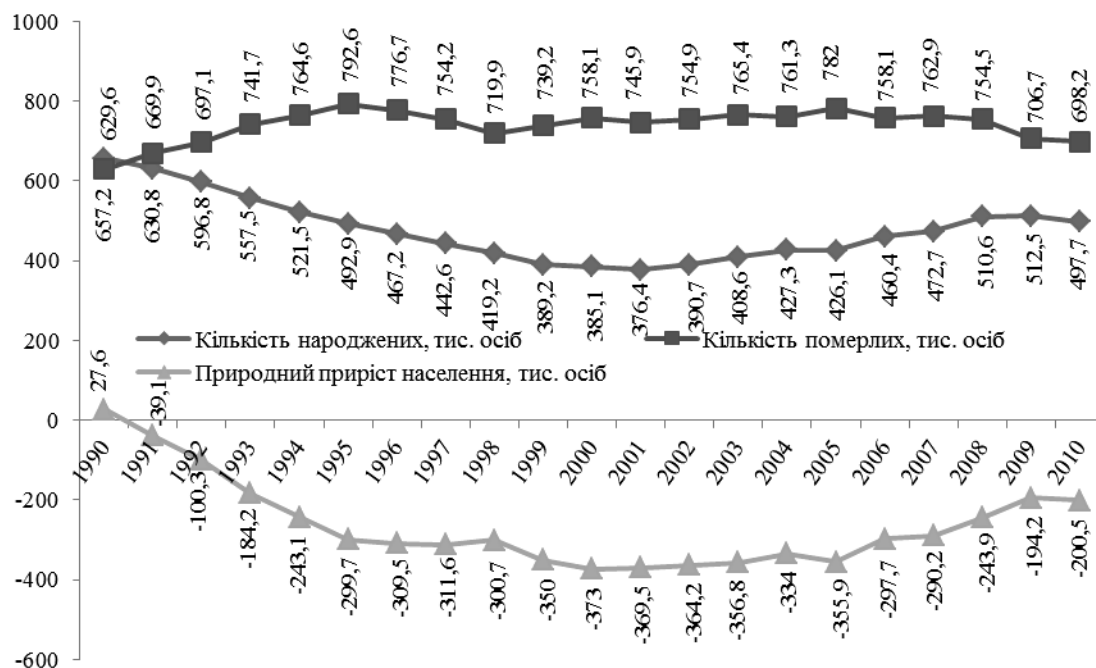


Рис. 3.5. Динаміка природного приросту населення України

Піком зниження демографічної бази людського потенціалу України слід вважати 1994–2001-ті рр., де початок відповідає найвищим темпам економічного падіння, спровокованих гіперінфляційними процесами та, як наслідок, різкою втратою населенням доходів. Останнє призвело до скорочення ресурсної бази відтворення людського потенціалу, зведення ресурсних можливостей до підтримання мінімальних фізіологічних потреб. За таких умов тренд зниження народжуваності продовжував попередні тенденції, і зазнав змін лише з відновленням економічного зростання початку 2000-х років.

Смертність населення за аналогічний період не мала однозначного тренду, де зокрема зростання 1990–1995-х рр. змінилося на зниження 1995–1998-х рр. Наступна зміна тренду – зростання смертності припадає на 1998–2000-ті рр. Водночас загальний показник смертності перевищує значення на початок періоду і знижується лише з наближенням 2010-го р.

На відміну від народжуваності, де наміри про виховання та народження дитини визначаються психологічними очікуваннями стосовно матеріального забезпечення, смертність, очевидно, не настільки залежить від коливання економічної кон'юнктури. Про катастрофічне падіння доходів населення, за якого відбувається зниження підтримки мінімальних фізіологічних потреб, що призводить до смерті носія людського капіталу в аналізованому періоді, говорити не доводиться. Тому при аналізі причин природного руху населення слід розрізняти чинники народжуваності, до яких в першу чергу слід віднести очікування соціально-економічного розвитку та смертності, тренди якої очевидно закладені на етапі народження осіб старшого віку та способу життя в економічно-активному періоді. Очевидно, що для зростання смертності можна спостерігати паралелі з віднесенням старшого від економічно-активного населення до групи народжених в період післявоєнного “бебі-буму”. Безсумнівно є також вплив наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, коли через зростання зляканих новоутворень та загальне зниження імунітету і спостерігається відносно вищий рівень показника смертності.

Таким чином, підсумовуючи загальні тенденції, слід констатувати зниження демографічної бази відтворення людського потенціалу, хоча і має місце скорочення, порівняно з попередніми періодами, демографічних втрат.

Поряд з однозначним трактуванням демографічних втрат, їх наслідки для конкурентоспроможності людського капіталу не мають однозначного сприйняття через призму діалектичного розуміння наслідків у ході отримання конкурентних переваг. Так, наприклад, зниження демографічної бази, з погляду конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки однозначно сприймається в руслі негативних тенденцій. Водночас на рівні людського капіталу особи зниження чисельності населення за інших незмінних чинників збільшує можливість доступу до ресурсів розвитку і, як наслідок, – шанси підвищити конкурентоспроможність. Останнє підтверджується прикладами прийому до ВНЗ в 2011/2012 навчального року і, зокрема, шансами вступників навчатися за рахунок коштів державного бюджету.

Вагомий вплив на формування якісних характеристик людського капіталу здійснює система виховання в процесі формування ментально-психологічних характеристик та соціальних пріоритетів, освіти – в ході формування вмінь, знань та світосприйняття, фізичного розвитку в ході формування фізіологічних можливостей особи, а також медичного забезпечення – в межах попередження захворювань та усунення їх негативного впливу на людський капітал. Періодизація домінування чинників формування якісних характеристик відбувається відповідно до етапів розподілу функцій розвитку людського капіталу (табл. 1.3). Ранні етапи формування якісних характеристик людського капіталу особи визначаються системою виховання, що традиційно в Україні розглядається через забезпечення дошкільними навчальними закладами. Вплив останніх визначається здатністю виконати покладені

на систему виховання функції, що реалізуються на основі застосування досконалих методик, передового досвіду, закладення у світогляд дитини загальнолюдських цінностей та охоплення дітей закладами освіти відповідного віку (табл. Б.1, додаток Б; рис. 3.6) [69].

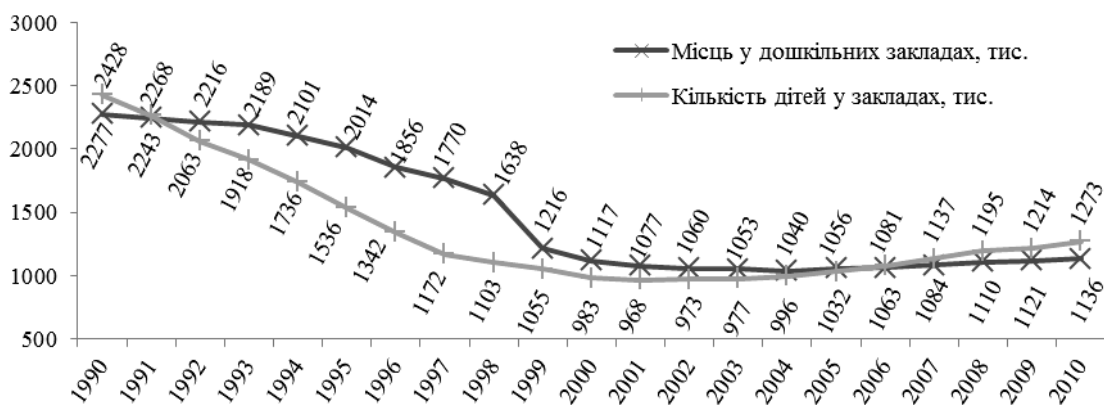


Рис. 3.6. Кількість місць та дітей у дитячих дошкільних закладах

На початок аналізованого періоду спостерігається перевантаження дитячих дошкільних закладів, де кількість відвідувачів перевищує кількість місць. Очевидно, перевантаження на цьому етапі життєвого циклу носія людського капіталу призводить до недоотримання частини необхідних виховних та освітніх ресурсів. З іншого боку, недостатня кількість становить 151 тис. місць або 6,63 % від кількості місць, що очевидно, не має катастрофічних наслідків за загальної кількості дітей 2428 тис. осіб (табл. Б.1).

Переломний момент у забезпеченні дитячими дошкільними закладами настає у 1991–1992-х роках, з якого кількість місць перевищує кількість відвідувачів. З огляду на візуально представлені тренди першопричиною змін слід вважати зниження кількості дітей-відвідувачів, яке розпочалося задовго до аналізованого періоду і тривало до 2001 р. З 2001 р. до 2010 р. відбувається зростання, хоча значно нижчими темпами, через що не відбувається компенсація попереднього зниження.

За значного зниження чисельності відвідувачів логічним виглядає зменшення кількості місць у дитячих дошкільних закладах з огляду на необхідність економії та неможливість підтримувати на належному рівні всю мережу закладів у кризових умовах.

У цей же період зниження демонструє показник охоплення дітей дошкільними освітніми закладами. Причиною зниження охоплення частки дітей відповідного віку, очевидно, виступає криза, що розпочалася до початку аналізованого періоду і тривала до відновлення перманентного економічного зростання з 1999 р. У 2010 р. рівень охоплення дітей освітніми дошкільними закладами до кількості дітей відповідного віку наблизився до показника 1990 р. (табл. Б.1, рис. 3.7) [69].

Поряд з позитивними трендами охоплення слід констатувати, що кількість дітей відповідного віку як і дошкільних освітніх закладів знизилась. Так, кількість закладів знизилась з 24,5 тис. в 1990 р. до 15,6 тис. в 2010 р., що відповідає скороченню на 33,36 % від показника початку періоду. Як наслідок, проблема нестачі місць у дитячих дошкільних закладах знову повертається у 2005–2006 рр. (табл. Б.1). За неможливості в короткотерміновому періоді відновити інфраструктуру раннього виховання нестача місць відчувається все гостріше за вищих темпів народжуваності порівняно з відновленням роботи дошкільних виховних закладів.

До кількісно зафіксованих негативних тенденцій періоду 90-х рр. минулого століття та відновлення позитивних трендів слід додати якісні зміни характеристик системи

дошкільного виховання. Застосування зарубіжного досвіду виховання, новітніх методик та доступ до інформації разом з вивченням іноземної мови, елементарної математики, читання свідчать на користь підвищення освітньо-виховної складової формування людського потенціалу відповідної вікової групи.

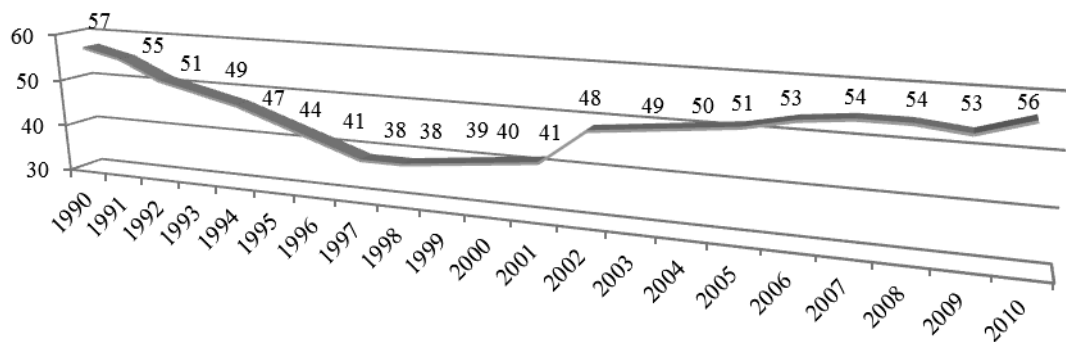


Рис. 3.7. Охоплення дітей дошкільними освітніми закладами, відсоток до кількості дітей відповідного віку

На додаток до приведених аргументів слід врахувати, що застосування досвіду дошкільного виховання розвинених країн сприяє наближенню носіїв людського потенціалу України відповідної групи до рівня конкурентоспроможності цих країн.

Інша позитивна тенденція – слід чітко зафіксувати процес еволюції системи дошкільної освіти, що в кінцевому результаті забезпечує зростання ефективності механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Наступний етап формування якісних характеристик людського потенціалу – шкільна освіта демонструє незначне скорочення кількості закладів та вчителів (табл. Б.2, додаток Б; рис. 3.8) [76].

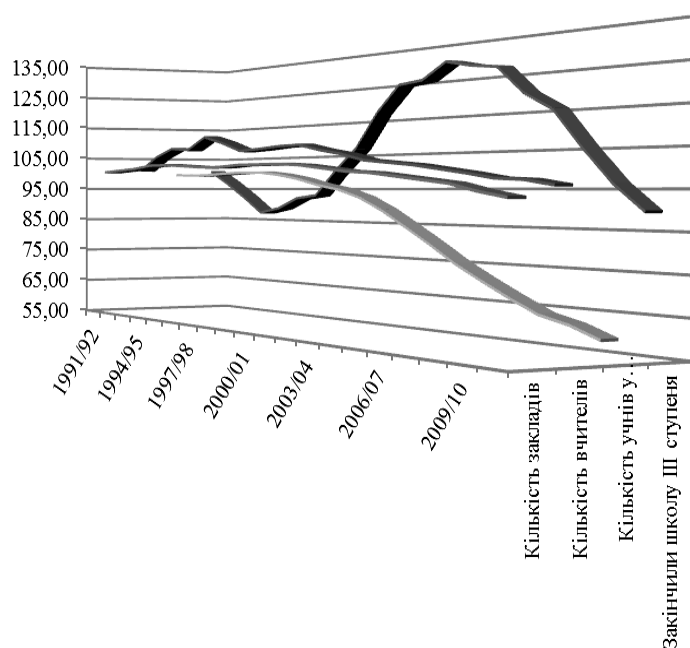


Рис. 3.8. Динаміка показників розвитку шкільної освіти, %

З урахуванням скорочення чисельності учнів у загальноосвітніх навчальних закладах до 60,28 % у 2010 р. від рівня 1990 р. слід констатувати формування передумов підвищення якості загальної шкільної освіти за рахунок зниження показника змінності занять, зменшення числа учнів у класах, відносного зниження навантаження на вчителів.

Зростання кількості випускників загальноосвітніх навчальних закладів, очевидно, слід сприймати як тренд попереднього періоду, що сформувався у минулому при вступі дітей відповідного віку та з одинадцятирічним лагом визначає динаміку показника. Зростання числа випускників в 1998–2009 рр. у наступному періоді обертається падінням у 2009–2011 рр.

Попри якісні позитиви, отримана тенденція формує негативні передумови для професійної та вищої освіти. Останнє проявляється у потенційному зниженні числа вступників та, як наслідок, скороченні навчальної бази. Найвні статистичні показники свідчать про скорочення кількості професійно-технічних навчальних закладів на 21,67 % протягом 1990–2010-х рр. (табл. Б.3, додаток Б; рис. 3.9) [207]. Протягом цього ж періоду кількість учнів аналізованої групи установ скоротилась на 32,62 %, а випускників – на 64,32 %.

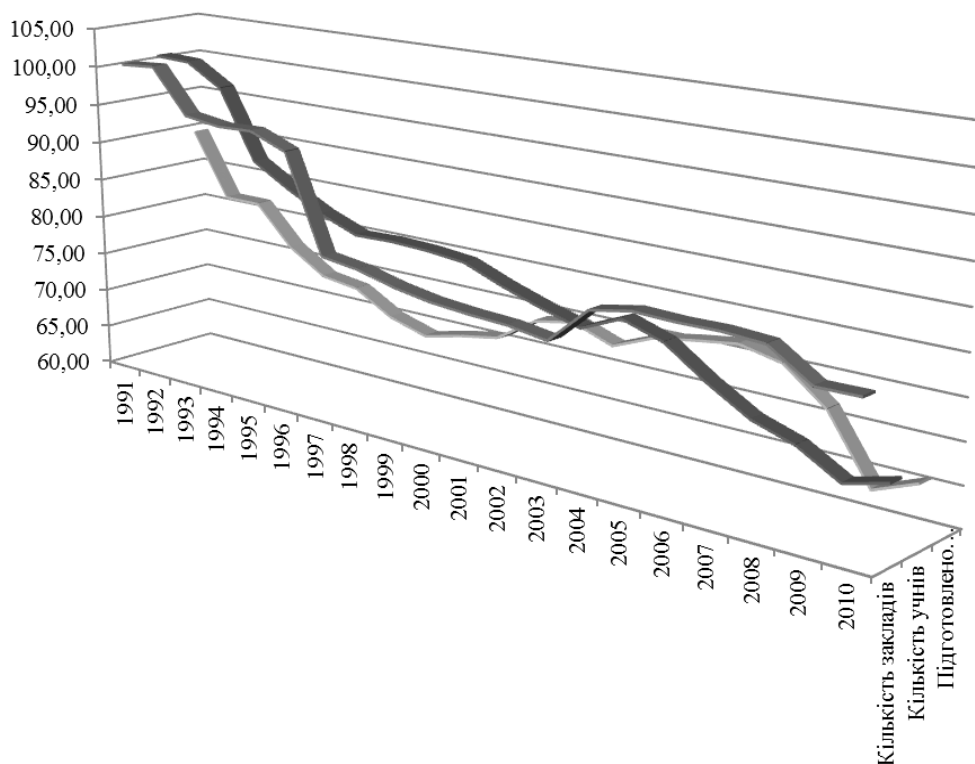


Рис. 3.9. Динаміка розвитку професійно-технічної освіти, %

Тобто, з певністю можна стверджувати про скорочення освітньої бази індустріального суспільства, що ймовірно спричинене:

- деіндустріалізацією економіки, скороченням кількості робочих місць промислового сектора і, як наслідок, неможливістю працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів;
- зниженням рівня оплати праці в промисловому секторі і, як наслідок, непривабливістю професійно-технічного навчання;
- низькою привабливістю професійно-технічної освіти порівняно з вищою.

Очевидно, що на цьому етапі дослідження важко визначити вплив кожної з причин, де перші дві слід розглядати як зниження вартості людського капіталу і спровокованої ним непривабливості інвестицій в людський капітал. А третю – як розширення бази інвестування в людський капітал інформаційного суспільства та економіки знань – зростання шансів отримати вищу освіту в умовах збільшення кількості ВНЗ. Останнє набуло складних процесів і включало перепрофілювання та підвищення статусу професійно-технічних навчальних закладів до вищих навчальних закладів I–II рівня акредитації. У межах адаптації національної системи освіти до загальноєвропейської, частина вищих навчальних закладів I–II рівня акредитації отримали статус навчальних закладів III–IV рівня акредитації. Групу навчальних закладів вищого рівня акредитації поповнили також недержавні, регіональні та муніципальні освітні установи.

За розширення потенційних можливостей вступу до вищих навчальних закладів III–IV рівня акредитації у групі ВНЗ I–II рівня акредитації сформувалась тенденція, аналогічна до професійно-технічних навчальних закладів. Скорочення чисельності освітніх установ групи з 1990 до 2010 рр. становить 31,94 %, кількості студентів у них – 52,25 %, випускників – 61,42 % (табл. Б.4, додаток Б; рис. 3.10) [33].

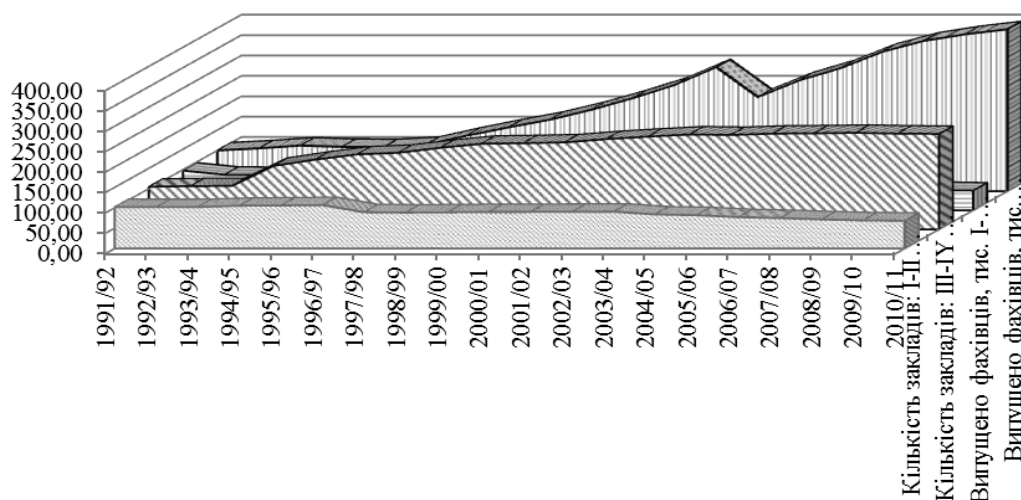


Рис. 3.10. Динаміка функціонування сектора вищої освіти, %

На фоні тенденцій скорочення освітньої бази індустріального суспільства, скорочення чисельності випускників загальноосвітніх шкіл, зростання кількості закладів освіти III–IV рівня акредитації, студентів та випускників у них свідчить на користь високих темпів формування людського потенціалу, здатного до конкуренції та конвертації у людський капітал інформаційного суспільства та економіки знань. Кількість ВНЗ III–IV рівня акредитації збільшується з 149 у 1990 р. до 349 – у 2010 р., що відповідає зростанню на 134,23 %. Кількість студентів у цій групі навчальних закладів зростає з 881,3 тис. осіб у 1990 р. до 2129,8 тис. осіб – у 2010 р., а випускників – з 136,9 тис. осіб у 1990 р. до 543,7 тис. осіб – у 2010 р. (табл. Б.4, рис. 3.10).

Аналогічна тенденція, що також підтверджує припущення щодо сприятливих умов формування освітньої бази інформаційного суспільства та економіки знань, простежується також у сфері підготовки наукових кадрів. За період з 1990 р. до 2010 р. кількість докторантів, що проходять підготовку зросла з 503 осіб до 1561 осіб або на 210,34 %, а аспірантів з 13374 осіб до 34653 осіб або на 159,11 % (табл. Б.5, рис. 3.11) [200].

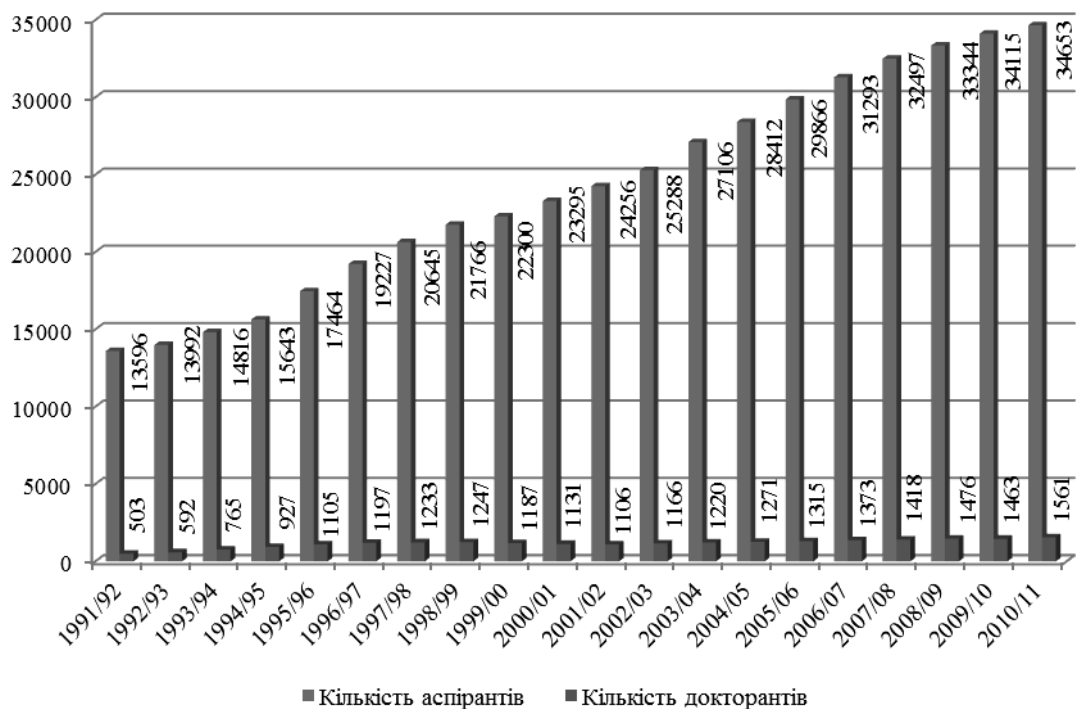


Рис. 3.11. Підготовка наукових кадрів, осіб

Отримані результати свідчать про позитивні тенденції в області освіти для формування людського капіталу та забезпечення його конкурентоспроможності в умовах індустріального суспільства і, одночасно, закладення передумов переходу України до економіки знань. На фоні невизначеності перспектив кількісного нарощення конкурентоспроможності людського капіталу, зростання його якісних характеристик свідчить про одночасні зміни в системі розвитку продуктивних сил і виступає ознакою трансформації механізму їх відтворення.

Наявність ресурсної бази – людського потенціалу гіпотетично здатна спровокувати появу та розвиток нових секторів економіки і напрямів суспільного розвитку, що в перспективі приведе до переходу України до економіки знань. У свою чергу, освіта, зокрема дошкільна, загальна шкільна та вища мають перспективи перетворитися на сектор формування основної домінуючої продуктивної сили економіки знань – людського капіталу, що приводить до трансформації освітнього сектора, його перетворення у сектор економіки з подальшим формуванням відповідних управлінських, господарських та інвестиційних механізмів функціонування.

Слід згадати, що освіта виступає ключовим показником підтримання високого рівня індексу розвитку людського потенціалу України, в той час як за іншими включеними у розрахунок критеріями значно поступається групі країн, до якої входить.

Сфера медичного забезпечення поряд з освітнім сектором відіграє ключову роль у забезпеченні конкурентоспроможності людського капіталу. Її вплив реалізується на етапі формування людського потенціалу та відтворення людського капіталу через уникнення відхилень від фізіологічних норм, забезпечення здорового фізичного стану, за якого носій людського капіталу здатен найбільш плідно засвоювати ресурси розвитку, а також на етапі використання людського капіталу через підтримання оптимального фізіологічного та психологічного стану, забезпечити його конкурентоспроможність, ефективність та

високу віддачу. На відміну від системи освіти, охорона здоров'я не виступає інститутом формування якісних характеристик людського потенціалу, а здійснює функцію оптимізації їх нагромадження та використання.

Як і в системі освіти, в медичному забезпеченні протягом 1990–2010-х рр. відбувались перетворення, що змінювали її структуру, механізм функціонування, засади та принципи впливу на носія людського капіталу. Так, кількість лікарняних закладів скоротилась з 3,9 тис. у 1990 р. до 2,8 тис. – у 2010 р. (табл. В.1, додаток В), що пов'язано з використанням інноваційного технічного забезпечення, використанням новітніх препаратів, методик лікування та запобігання захворювань [78]. Завдяки застосуванню зарубіжних медичних інновацій тривалість лікування скорочується, а оздоровлення та відновлення фізіологічних якостей особи відбувається більш динамічними темпами, що сприяє зростанню конкурентоспроможності людського капіталу.

Інтенсифікація функціонування системи охорони здоров'я характеризується підтриманням сталого рівня показника кількості лікарів усіх спеціальностей на фоні скорочення кількості лікарняних закладів та одночасного, зростання кількості лікарів усіх спеціальностей на 10000 населення (табл. В.1, рис. 3.12) [138].

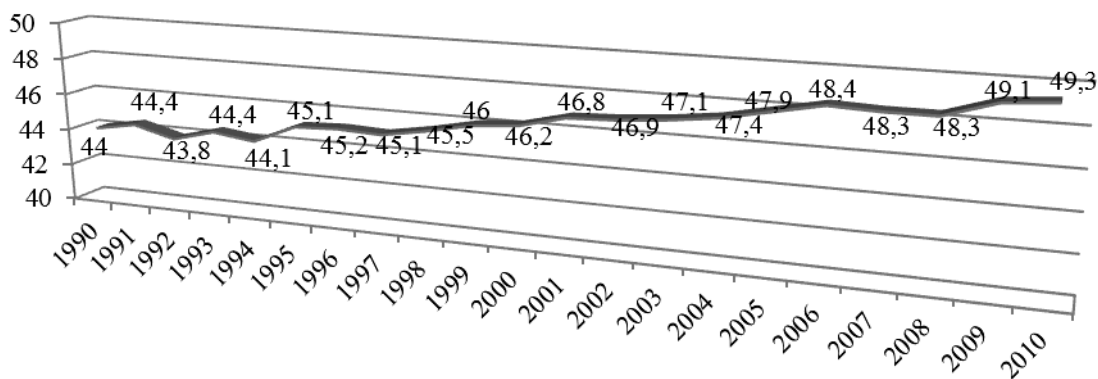


Рис. 3.12. Кількість лікарів усіх спеціальностей на 10000 осіб населення

Поряд з чинниками формування людського потенціалу, який виступає ресурсною базою формування конкурентоспроможності людського капіталу у формі знань, умінь, здібностей, можливостей, перетворення потенціалу в капітал, згідно з визначеними в попередніх розділах положеннями, відбувається лише за здатності його перетворити в актив отримання експлуатаційних ефектів. Останнє визначається дією конвертаційних чинників, тобто чинників забезпечення капіталізації людського потенціалу.

На відміну від системи освітньо-медичного забезпечення, де управління закладами нескладно реалізувати у директивній формі, а обмеження можливі виключно через недостатнє фінансування, підготовку спеціалістів, соціально-економічну нераціональність, конвертація людського потенціалу в капітал – складний процес, що передбачає існування, з одного боку, попиту на окремі елементи людського потенціалу, які після оцінки виступають людським капіталом, а з іншого – попиту на ресурси розвитку людського потенціалу і одночасно ефективної інституційної системи, що з усієї множини ймовірних ринкових ситуацій забезпечує зустріч носіїв людського капіталу та його споживачів. Іншими словами, невід'ємними умовами утворення чи конвертації людського капіталу є наявність людського потенціалу, на який існує попит і який може бути перетворений на ефективну працю секторів економіки, що потребують людського капіталу – послуг праці та раціонального функціонування ринку праці, на якому зустрічаються носії людського капіталу та його споживачі.

Попит перших двох складових попередньо сформований і розвивається інерційно, тому, очевидно, ключовим елементом раціоналізації процесів формування, відтворення та використання людського капіталу на етапі зміни суспільних формацій виступає саме регулювання та розвиток ринку праці. Складність ситуації на сучасному етапі розвитку України полягає у відсутності раціонально сформованого ринку праці та досвіду управління ним. У першу чергу нераціональність визначається відсутністю інституційної системи ринку праці, що унаслідок виключно інститути соціального захисту безробітних у формі існування державних бірж праці та попри тривалий період формування – лише зародки рекрутингової діяльності.

Слід констатувати, що за умов нерозвиненості ринку праці, його неструктурованості значний вплив на раціональність та ефективність здійснює ринкова кон'юнктура. Як наслідок, ринкова кон'юнктура, поряд з людським потенціалом та ринком праці, в умовах формування інформаційного суспільства та зародження економіки знань виступає ключовим елементом капіталізації людського потенціалу, його конвертації у людський капітал.

3.3. Розвиток форм власності відтворення продуктивних сил

В умовах динамічного розвитку інформаційного суспільства та зародження економіки знань становлення людського капіталу як опосередкованої форми взаємовідносин між суб'єктами господарювання та його носіями, що визначає механізми конкуренції на етапі формування людського капіталу, закріплення інвестиційних ефектів, нагромадження на рівні держави стає можливим лише за умов юридичного захисту прав власності на актив "людський капітал".

Роль проблеми адекватної форми власності у формуванні конкурентоспроможності людського капіталу полягає у закріпленні його якісних характеристик у ході відчуження активу від його носія. Останнє покликане вирішити проблеми господарських відносин у процесі реалізації праці та ймовірних заходів, викликаних необхідністю підвищення ефективності застосування та нагромадження людського капіталу, тобто пошуку адекватних ринкових інструментів подолання парадоксів інвестування в людський капітал, розбудови інституційного середовища системи фінансування, кредитування та інвестування в освіту.

За зміни суспільних формацій, як показали висновки отримані в попередніх розділах, ключові відмінності механізму функціонування економіки полягають у зміні домінантних факторів відтворення матеріальних благ, де на сучасному етапі чітко простежується закріплення ключової ролі людини як носія вмінь, знань, досвіду та фізіологічних можливостей – людського капіталу.

Одночасно слід констатувати, що зміна домінантних факторів виробництва не приводить до зміни фінансових механізмів та інструментів їх відтворення, а лише до вдосконалення всієї сукупності такого роду механізмів та інструментів. Тому природно передбачити вдосконалення наявних інвестиційно-кредитних інструментів з їх модернізацією в умовах економіки знань порівняно з індустріальним та інформаційним суспільством.

Ліквідація тотального домінування державної власності має наслідком динамічний розвиток видів та форм власності характерних ринковій економіці. На сучасному етапі функціонування економічного механізму України, застосовуваним формам та видам власності характерні наступні принципи:

- відчуження носіїв людського капіталу від матеріальних умов праці;
- набуття носіями людського капіталу статусу юридично незалежної особи;

– присвоєння економічних ефектів експлуатації людського капіталу на основі його купівлі-продажу;

– економічною формою отриманих ефектів може виступати економічна рента, отримана на основі експлуатації людського капіталу.

За умов розвитку продуктивних сил інформаційного суспільства та економіки знань нові форми господарської діяльності суттєво змінюють економічні відносини. Разом зі зміною системи економічних відносин старі форми власності за відсутності попиту на них мають все менше застосування, в той час як форми власності, що набувають широкого використання, вдосконалюються.

З огляду на поставлену проблему слід підкреслити особливості еволюції форм власності з урахуванням їх економічного змісту та юридичної форми. За умов, що економічною основою господарської діяльності виступають допустимі з погляду ефективності на поточному етапі суспільного розвитку організаційні форми, економічний зміст власності трансформується адекватно формам господарської діяльності – еволюційно.

Винятком виступають лише зміни на етапі науково-технічних революцій. Революційного характеру зміни у формах власності набувають виключно за неможливості їх пристосування до нових форм соціально-економічних та господарських відносин.

Нові форми власності фактично закріплюють інноваційні методи управління, організації праці, принципи розподілу економічних, соціальних, господарських та суспільних ефектів. Слід констатувати, що революційні зміни за всіх переваг закріплення інноваційних форм суспільних, господарських та економічних відносин, зокрема масштабних трансформаційних ефектів, апіорі нездатні забезпечити ефективність новостворюваної суспільної та господарської системи без подальшого вдосконалення. Останнє відбувається виключно еволюційним шляхом.

У межах традиційних концепцій та наявної нормативно-правової бази основні форми власності діляться на державну, що включає загальнодержавну та муніципальну; колективну, що включає кооперативну, акціонерну, громадських організацій; приватну, що включає індивідуальну та групову; змішану на основі спільного володіння. Кожна з наведених груп сформована в ході еволюції і очевидно відображає механізми економічного відтворення та володіння господарськими ресурсами. Наприклад, корпоративна або акціонерна форма власності утворилась як механізм швидкої мобілізації капіталу в ході розвитку індустріальних компаній. Спільне підприємництво традиційно вважається способом участі в капіталі з одночасним трансфером технологій, інвестиційних ресурсів, know-how, матеріально-технічних ресурсів.

За наявної системи нормативно-правового регулювання допускається закріплення права власності на людський капітал у вигляді, з одного боку, фіксації його вартості в активах суб'єкта господарювання у формі гудвілу, а з іншого – трудових договорів та контрактів з найму робочої сили. З точки зору досліджуваної проблеми, де в умовах інформаційного суспільства та економіки знань існує необхідність розподілу права володіння, розпорядження та використання між носієм людського капіталу та суб'єктами господарювання, уникнення парадоксів інвестування в людський капітал, закріплення людського капіталу як активу наявна система нормативно-правового регулювання має суттєві недоліки та набуває рудиментарного характеру (рис. 3.13) [216].

Неспроможність наявної нормативно-правової бази закріпити статус людського капіталу слід сприймати як обмеження розвитку останнього, а разом з ним – економіки знань. Як наслідок, на цьому етапі дослідження логічно постає запитання здатності економічної системи в ході еволюції господарських відносин сформуванню адекватної економіки знань нормативно-правову систему. У цьому контексті користуючись еволюційним критерієм останній етап розвитку форм власності ототожнюється з проблемами транс-

формації приватної власності у суспільну. Аналогія проявляється в усупільненні людського капіталу, його здатності застосовувати учасниками ринку незалежно від приналежності носію.



Рис. 3.13. Основні форми власності

Аналогія трансформації приватної власності у суспільну з власністю на людський капітал цінна для аналізу з погляду можливості відділення власника капіталу від безпосереднього процесу його експлуатації. Прикладом останньому слугує застосування корпоративної власності, де носії правовідносин від володіння капіталом отримують виключно інвестиційний дохід. Факт існування аналогії слід сприймати як апіорну можливість застосування двоїстої природи людського капіталу у формуванні механізмів та програм інвестування в нього, формування ринків людського капіталу, як сукупності економічних підсистем, утворених у ході еволюції ринку праці, інвестиційного та освітнього секторів з потенційним розвитком та залученням до нього системи охорони здоров'я, виховання, розваг тощо.

З іншого боку, система відносин власності еволюціонує, коли нові її форми визрівають на базі економічних відносин попереднього етапу суспільного розвитку і на наступному етапі перетворюються у домінуючу форму, тобто, визріваючи на основі адекватних законів та нормативних актів, трансформують господарський механізм у на рівень вищу за ефективністю, гнучкістю та чутливістю до викликів розвитку людського капіталу систему. Еволюційний процес реалізується лише в економіках, політична система яких спроможна адекватно реагувати на виклики розвитку продуктивних сил, розв'язувати завдання виходу з волатильних та турбулентних ринків, періоду несумісності між продуктивними силами та формами власності, надати інноваційного змісту застосовуваним юридичним формам (рис. 3.14).

Наявна практика свідчить, що еволюція людського капіталу характерна виключно в ліберально-демократичних політичних системах, з високими адаптивними можливостями, що й ототожнюються з політичними системами, здатними адекватно реагувати на виклики розвитку. До цієї групи логічно віднести США, Канаду, Австралію, Великобританію, Францію, Німеччину, Японію та інші, схожі за розвитком країни.

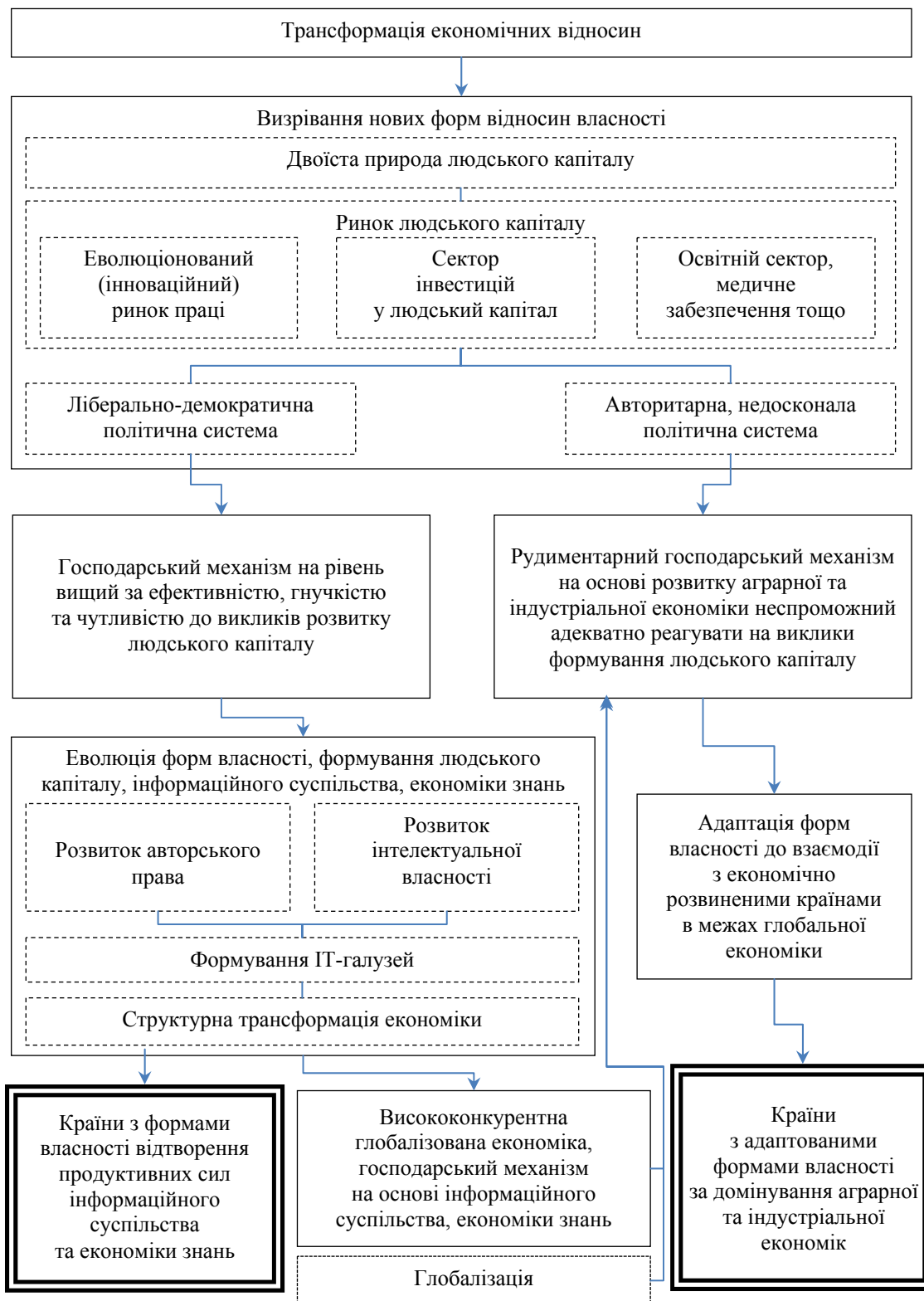


Рис. 3.14. Наслідки еволюції форм власності (розроблено автором)

На відміну від наведених, країни авторитарного типу та недосконалої економіки характеризуються рудиментарним господарським механізмом, що функціонує в межах розвитку аграрної та індустріальної економік, неспроможних адекватно реагувати на виклики формування людського капіталу. Як наслідок, еволюція форм власності відтворення продуктивних сил, у тому числі людського капіталу, в цій групі країн не відбувається. На основі застосування критерію здатності чи нездатності до еволюції форм власності до другої групи країн правомірно віднести авторитарні країни, серед яких Куба, Китай, Іран, Північна Корея, Російська Федерація, Венесуела, а також країни з неефективною економікою, серед яких Аргентина, Бразилія, Індонезія, Україна, Індія, Мексика тощо.

Названі за критерієм здатності до еволюції форм власності групи країн досить диференційовані. У першій групі чітко простежуються лідер США та група інших країн – Канада, країни ЄС, Австралія, Нова Зеландія, Японія, що їх наслідують. Диференціація в цій групі визначається етапом еволюції, на якому знаходиться країна.

У другій групі відмінності становлять цивілізаційний характер, тому процес долучення до загально-еволюційних тенденцій більш складний. Підгрупа країн з неефективною економікою за умов реформ, входження у глобальні економічні союзи та інвестиції має шанс перейти до першої групи, що супроводжується структурною перебудовою економіки, переходом до інформаційного суспільства та зародженням економіки знань. Приклади приведенного міжгрупового переходу спостерігаються для країн Центральної Європи, що вступили до ЄС, Південної Кореї, Тайваню тощо.

Більш складною є еволюція форм власності тоталітарних країн. Обмеження конкуренції в цій підгрупі країн виключає еволюційні передумови трансформації та зародження нових типів відносин власності. Примусовий характер упровадження нових форм власності та видів діяльності в групі тоталітарних країн має штучний характер і при введенні, на відміну від неефективних економік, не набуває домінуючого статусу. Прикладом висловленому переконанню слугує економічний розвиток Китаю, де за набуття статусу другої економіки за обсягами ВВП [294] рівень розвитку власності залишається характерним для доіндустріального та індустріального суспільства. Іншим прикладом слід вважати розвиток Російської Федерації, де спроби директивного розвитку інформаційних технологій та інновацій, характерних економіці знань [135], не мали реального розвитку.

Поряд з наведеними прикладами слід констатувати, що за неспроможності забезпечити еволюцію власності тоталітарні країни нездатні сформувати передумови конвертації людських ресурсів у людський капітал перейти до економіки знань. З іншого боку, перелік закритих економік обмежується лише такими країнами, як Куба, Північна Корея та країнами, що потрапили в міжнародну ізоляцію. І більшість авторитарних країн та неефективних національних економік включені у міжнародний поділ праці, а на рівні світової економіки знаходяться під впливом глобалізації. Як наслідок, ця група країн спроможна користуватися результатами розвитку інформаційного суспільства та економіки знань інших країн. Передумовою використання продуктів інформаційного суспільства та економіки знань є наявність закріплених правовідносин, через що у другій групі країн під впливом глобалізації відбувається спрощене дублювання форм, притаманних першій групі, засноване на споживанні результатів функціонування людського капіталу та його експлуатації.

Таким чином, попри набуття ознак інформаційного суспільства та економіки знань, група авторитарних країн та неефективних економік виступає лише споживачами продуктів, вироблених в інформаційному суспільстві та економіці знань, і не спроможна продукувати інноваційні товари і послуги, характерні інформаційному суспільству та економіці знань, і так само неспроможна формувати, відтворювати людський капітал, застосовуючи його замітники, що традиційно розглядаються на рівні трудових і людських ресурсів.

Поряд із з'ясуванням спроможності національних економік відтворювати людський капітал, окремої уваги в межах відстеження еволюції форм власності відтворення продуктивних сил інформаційного суспільства та економіки знань, заслуговує питання трансформації приватної власності та дезінтеграції її функцій. Системоутворююча роль останніх визначає:

- спосіб поєднання та конвертації людського капіталу, факторів і засобів виробництва;
- соціальну структуру спільноти, інституційну систему, економічний і господарський механізм;
- особливості розподілу людського капіталу, сформованих ним ефектів та вироблених продуктів;
- мету діяльності, зміст і механізм управління економічними процесами.

У ході розгляду економічної та юридичної площин власності слід констатувати важливість закріплення та формалізації комплексу господарських відносин з приводу присвоєння засобів виробництва та способів поєднання людського капіталу з засобами виробництва.

Принципове питання стосується відмінних рис між реалізацією людського капіталу як особистого чи бізнесового ресурсу та індустріальними ресурсами чи продуктами. Попри схожість та переконання серед науковців у доцільності застосування до людського капіталу, аналогічно як до будь-якого іншого ресурсу процедури купівлі-продажу, в ході якої відбувається перехід права власності, відмінності в експлуатації ресурсів інформаційного суспільства та економіки знань відмічена вже на етапі зародження першої. Наприклад, звертає на себе увагу право власності на інформаційні ресурси. Їх специфіку визначає споживче використання інформації як продукту. На відміну від продуктів індустріального періоду, інформація при реалізації не відчужується від власника. Власник лише відмовляється від монопольного використання основних продуктів інформаційного суспільства. Разом з тим у нього існує можливість повторного продажу того ж продукту, за якого не відбувається відчуження капіталу від його носія. Попередньо слід передбачити дезінтеграцію та відсутність відчуження людського капіталу на етапі економіки знань. В останньому проявляється формаційна функція – вплив юридично внормованих форм власності на розвиток суспільних формацій, економічного механізму, господарського механізму та відтворення знань, умінь та міжособистісних відносин людини.

Ключовим моментом в аналізованому питанні слід вважати купівлю-продаж – перехід права власності на людський капітал, що відбувається через його привласнення і відчуження (див. рис. 3.15).

Найскладнішою у відносинах власності є взаємодія на основі привласнення, яке розглядається як економічного процесу, способу перетворення предметів, явищ природи і суспільних відносин, їх корисних властивостей, ефектів використання та відчуження, що розглядається в якості процесу перетворення діяльності та здібностей людини на самостійну силу, уречевлення результатів праці з перетворенням власності суб'єкта на об'єкт економічних відносин [113; 129, с. 126].

На основі попередньо зроблених акцентів слід пам'ятати, що основоположним елементом соціально-економічного та господарського застосування права власності на людський капітал виступає привласнення, що здійснюється на основі відносин володіння, розпорядження та користування.

Традиційно категорія володіння визначає приналежність предмета чи об'єкта власності суб'єкту соціально-економічних чи господарських відносин.

Суб'єкт володіння може розпоряджатись об'єктом самостійно, що на практиці на рівні особи спостерігається в роботі фрілансерів, а на рівні суб'єкта господарювання – використанні знань працівників, отриманих у ході перепідготовки за рахунок чи на базі суб'єкта господарювання.



Рис. 3.15. Складові відносин привласнення/відчуження власності

Поряд з власним, суб'єкт володіння може передати право на розпорядження іншому праву прийняття управлінських рішень із застосування і реалізації об'єкта [113]. Користування реалізується у власному чи делегованому праві використання властивостей об'єкта та отриманих за його допомогою благ. У межах досліджуваної проблеми об'єкт ототожнюється з людським капіталом, суб'єктом володіння виступає особа – носій людського капіталу, розпорядником та користувачем може бути як носій, так і суб'єкти господарських відносин.

В межах запропонованого нами підходу держава, як суб'єкт формування, відтворення та використання, виступає учасником процесу. Разом з тим перехід права власності для держави не відбувається, через що будучи джерелом нормативно-правової бази управління людським капіталом вона не вступає у відносини привласнення/відчуження. І не вступаючи у вказані відносини, користується властивостями людського капіталу, серед яких формування на основі мультиплікативних ефектів масштабів економіки, забезпе-

чення та відтворення конкурентних переваг в ході боротьби на світових інвестиційних та інноваційних ринках. Зрештою, слід констатувати, що еволюціонували не лише правові відносини, засновані на основних формах власності, а й похідні від них економічні інструменти. Останні, очевидно, і відображають всю складність управління людським капіталом, його формування, відтворення та використання за розвитку інформаційного суспільства та зародження економіки знань.

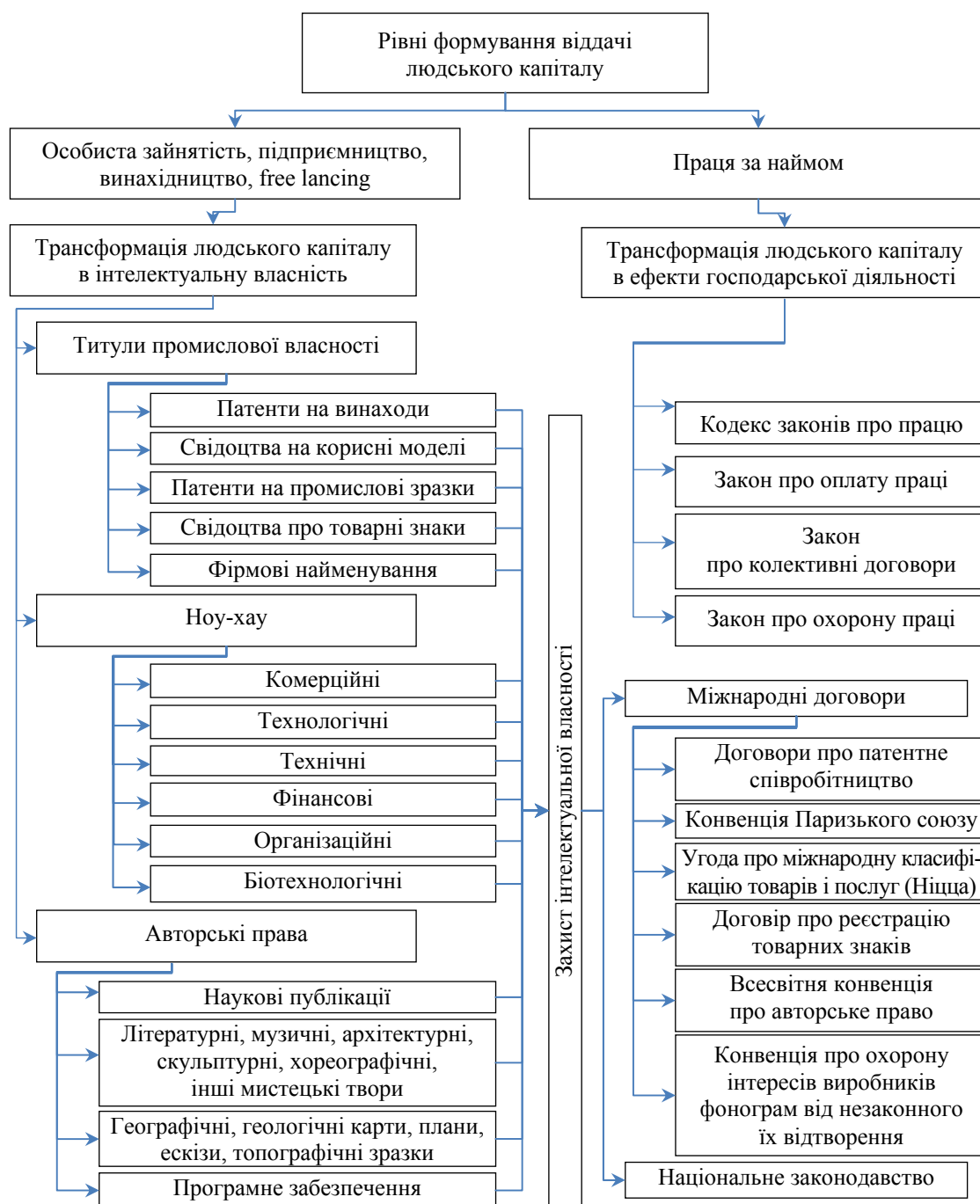


Рис. 3.16. Правова база застосування людського капіталу

Людський капітал, на відміну від більшості господарських факторів, має складну процедуру застосування як з погляду раніше виділених рівнів управління, так і з погляду ефектоутворюючого механізму (рис. 3.16).

У межах існуючої практики рівні формування віддачі людського капіталу діляться на традиційну працю за наймом, що передбачає укладання трудової угоди, договору найму, контракту, в межах яких наявний людський потенціал особи реалізується у стратегіях, планах, управлінських діях та технологічних процесах суб'єкта господарювання. Купівля-продаж людського капіталу відбувається на етапі укладання договору найму, де суб'єкт господарювання здобуває право розпорядження та використання людського потенціалу працівника.

Відповідно, сучасна законодавча база формується на основі Кодексу законів про працю, законів про оплату праці, колективні договори, охорону праці тощо. Тобто суб'єкт господарювання купує право на використання людського потенціалу, частина якого в межах застосовуваних знань, вмінь та здібностей конвертується у людський капітал. У той же час особа-носіє людського капіталу отримує право на отримання ресурсів відтворення людського потенціалу.

На відміну від праці за наймом, особиста зайнятість, підприємництво та винахідництво не передбачає реалізації людського капіталу. Останній знаходить втілення у формі трансформації в результати та продукти інтелектуальної праці, в переважній більшості здатній до тиражування в необмеженій кількості. В силу особливостей створення інтелектуальної власності необмежене тиражування без збереження права власності демотивує носія людського капіталу. Як наслідок, зникають передумови трансформації людського потенціалу в людський капітал та опосередковано формування і відтворення людського потенціалу.

На практиці проблема недотримання прав власності чітко простежується на прикладі нарікань на піратський копірайт та ігнорування авторського права, що традиційно висловлюється США до Китаю, РФ, України та деяких інших країн [103]. Очевидно, що суми втрат від порушення авторського права з огляду на масштаби економіки США залишаються мізерною [104, с. 61–63]. Водночас висловлене переконання про демотиваційну роль піратського копірайту демонструє значення законодавчого забезпечення права власності для еволюції економіки знань, формування інституційної системи формування, відтворення та використання людського капіталу.

Таким чином, нагальною вимогою на сучасному етапі економічного розвитку виступає формування нормативно-правової бази, що забезпечує спрямування відносин у сфері людського капіталу в русло формування інституційної системи економіки знань, забезпечення конкурентоспроможності та ефективного перетворення людського потенціалу в капітал.

Прикладом, що широко застосовується в наявній практиці переходу права власності на результати інтелектуальної праці, слід вважати продаж ліцензій, що реалізується через комерційну передачу права на управління та використання інтелектуальної власності. Формою реалізації результатів застосування титулів промислової власності, серед яких: людського капіталу – патентів на винаходи, свідоцтв на корисні моделі, патентів на промислові зразки, свідоцтв на товарні знаки; ноу-хау: комерційних, технологічних, технічних, фінансових, організаційних, біотехнологічних; авторських прав: на наукові публікації, мистецькі твори, зразки, програмне забезпечення [91, с. 24].

Носій людського капіталу в результаті застосування приведеної нормативно-правової бази отримує інвестиційні ресурси формування та фінансові ресурси відтворення людського потенціалу у формі паушального платежу та роялті.

Більш складний механізм правового нормування реалізації людського капіталу забезпечується на основі інжинірингу, франчайзингу, управління контрактами тощо.

Водночас поряд з роллю еволюції права власності для формування людського капіталу і на його основі економіки знань, формування інституційної системи відтворення людського капіталу, її значення для конкурентоспроможності національних економік, отримані результати виступають підставою вважати, що головним чином нормативно-правова база закріплює за людським капіталом статус інвестиційної категорії – активу особистого, господарського та загальноекономічного розвитку в межах запропонованого підходу трактування його двоїстої природи. А процес формування активу розглядається як інвестування в людський потенціал на етапі народження, виховання, отримання загальної, професійної та вищої освіти, медичного забезпечення, функціонування соціальної системи тощо.

3.4. Проблеми інвестиційного відтворення людського капіталу

Інвестування в людський капітал традиційно розглядається як багатогранний процес, що включає забезпечення відтворення та якісного розвитку населення, персоналу підприємств, а також забезпечення функціонування соціальної системи. Водночас застосування інвестиційного підходу, як показують результати попереднього аналізу, стає актуальним виключно на етапі зародження економіки знань, і, очевидно, з її розвитком має всі передумови перетворитись на основний механізм відтворення людського капіталу.

На відміну від економіки знань, доіндустріальна та індустріальна економіка розглядає людину як господарський ресурс, отримання якого відбувається з наявного людського потенціалу. Лише на пізніх етапах індустріального розвитку, де відбувається вдосконалення економічного механізму на основі інформаційних технологій, дефіцит забезпечення кваліфікованими спеціалістами пропонується долати за рахунок інвестицій у підготовку та перепідготовку персоналу. Тобто, в період, що передує інформаційному суспільству, розвиток людського потенціалу, в першу чергу таких його форм, як трудовий потенціал, трудові ресурси та персонал відбувається виключно на витратній основі, що не передбачає отримання комерційного чи інвестиційного ефекту, сприймається як вимушена дія та ігнорує прирівнювання інвестиційного ефекту до мотиву носія людського капіталу та інвестора.

Для порівняння процесів розвитку людського капіталу різних періодів суспільного розвитку на цьому етапі дослідження логічно ототожнювати витрати на розвиток людського потенціалу з інвестиціями в людський капітал.

Реалізація освітньої підготовки спеціалістів в Україні має декілька джерел фінансування, серед яких державний бюджет, цільове фінансування за рахунок коштів суб'єктів господарювання, а також витрати приватних осіб. Загалом практика фінансування освіти як за рахунок державних коштів, так і за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб досить поширена в світі і має свої системні переваги та недоліки, які спостерігаються і в Україні. Традиційно найбільша кількість нарікань в національному освітньому просторі стосується обсягів витрат та розмірів бюджетного фінансування. Для останнього констатується хронічна нестача та заниження відносно мінімального нормативного рівня, встановленого п. 2, ст. 61 Закону України “Про освіту” показника, що відповідає 10 % національного доходу [81]. Поряд з постійним заниженням законодавчо встановленого обсягу фінансування його загальна динаміка демонструє тенденцію до зростання. Зокрема, найбільший приріст державних витрат на фінансування освіти спостерігається в 2001 р. – 33,3 %, 2002 р. – 36,78 %, 2005 р. – 36,47 %, 2007 р. – 32,76 %, 2009 р. – 30,0 % (табл. Д.1, додаток Д; рис. 3.17). Відмічена позитивна динаміка об'єктивно сприймається як чинник розвитку системи освіти. Водночас відстежити значення зростання видатків на освіту для нарощення конкурентоспроможності людського капіталу практично неможливо.

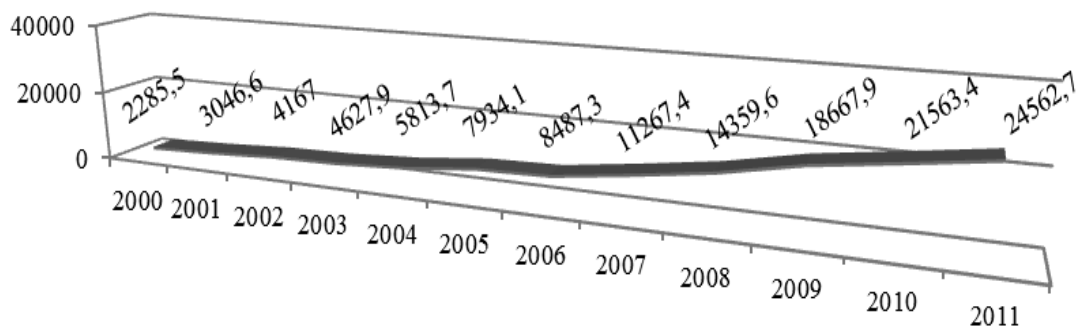


Рис. 3.17. Державні видатки на фінансування освіти, млн грн

Об'єктивна причина, що визначає відсутність кореляційного зв'язку витрат на отримання знань та конкурентоспроможності знань, на наше переконання, лежить у площині механізму фінансування освіти, освітніх та наукових програм. Останній функціонує на витратній основі, неорієнтований на оцінку комерційного, господарського та соціально-економічного ефекту і фактично виключає конкурентний чинник як ключовий ринковий елемент підвищення якості освітніх послуг та знань.

В умовах індустріального суспільства, де носій знань, умінь, здібностей та засвоєного досвіду розглядається як людські, трудові ресурси, людський потенціал, за умов постійного вдосконалення та підвищення ефективності застосовуваний в освітньому секторі механізм фінансування, очевидно, наближений до мети та завдань. Водночас досягнення бажаних ефектів на етапі становлення та розвитку економіки знань за існуючого механізму залишається під сумнівом. На відміну від індустріального суспільства, в економіці знань носії людського потенціалу та трудових ресурсів перетворюються в носіїв людського капіталу. Тобто, відбувається перехід від категорій ресурсів та потенціалу до інвестиційної категорії. Останнє вимагає до введення в засадничу базу функціонування освітнього сектора інвестиційних критеріїв та в кінцевому результаті переведення механізму надання освітніх послуг на конкурентну основу.

Гіпотетично конкуренція як механізм ринкового регулювання покликана забезпечити адекватну реакцію освітнього сектора на кон'юнктурні зміни ринку праці і насамперед на зміщення попиту і пропозиції людського капіталу як одного з його складових. Таким чином, у ході реалізації політики управління конкурентоспроможністю людського капіталу нагальним є створення ефективного механізму зворотного зв'язку між затраченими ресурсами та ефектами.

Існуюча практика реалізує адміністративні інструменти фіксації ефектів від функціонування освітніх закладів. Зокрема, формою зворотного зв'язку, що традиційно застосовується вищими навчальними закладами, слугує довідка про працевлаштування випускників. За звітами навчальних закладів перед МОНмолодьспорту України, працевлаштування випускників щорічно становить 97–100 % від контингенту, що фактично слугує аргументом на користь ефективності існуючої системи фінансування навчальних закладів, розподілу між ними видатків на освіту, отримання дозволів на ліцензований набір студентів. Водночас, застосування альтернативних інструментів оцінки виступає аргументом на користь недосконалості такого роду зворотного зв'язку. Зокрема, аналіз показників зайнятості свідчить про найвищий рівень безробіття саме серед осіб цієї вікової категорії (табл. 3.3, рис. 3.18). Суперечливий результат, на наше переконання, слід трактувати на користь невідомості наявного механізму зворотного зв'язку.

Таблиця 3.3

**Рівень безробіття за віковими групами (2010 р.),
у % до кількості економічно активного населення [213]**

Група	Всього	У т.ч. за віковими групами, років						Працездатного віку*
		15–24	25–29	30–39	40–49	50–59	60–70	
Безробітні	8,1	17,4	9,9	7,8	6,8	5,3	0	8,8

Примітка. *Жінки віком 15–54 роки, чоловіки – 15–59 років.

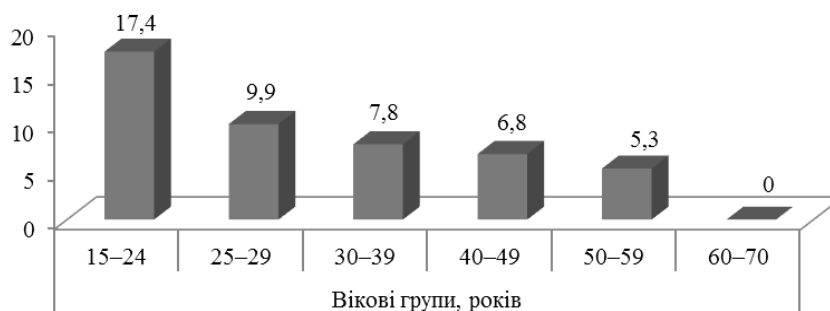


Рис. 3.18. Вікова структура безробітних (2010 р.), %

Надані довідки подаються для формального виконання нормативно-правових актів і не відображають реальної ситуації з попитом на спеціалістів з дипломами про вищу та професійну освіту на ринку праці. Слід констатувати, що наявна проблема ігнорування кон'юнктури ринку праці має місце не лише в 2010 р. Показник безробіття випускників загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівня акредитації залишається стало високим, хоч і знижується з 18,3 % у 2000 р. до 14,1 % – у 2009 р. (табл. 3.4) [15].

Таблиця 3.4

Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості

Рік	Безробітне населення у віці 15–70 років, усього, тис. осіб	Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та ВНЗ I–IV рівня акредитації, %
2000	2655,80	18,3
2001	2455,00	17,5
2002	2140,70	16,8
2003	2008,00	15,6
2004	1906,70	18
2005	1600,80	16,3
2006	1515,00	17
2007	1417,60	17,4
2008	1425,10	18,3
2009	1958,80	14,1
2010	1785,60	16,2

Разом з тим відмічене зниження не варто відносити на підвищення ефективності функціонування освітнього сектора. На наше переконання, зниженню безробіття об'єктивно сприяють два ключові тренди:

– загальне зростання попиту на робочу силу в умовах сприятливої економічної кон'юнктури, що чітко простежується за динамікою чисельності непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів у 2000–2007-х рр., і змінюється зростанням безробіття за несприятливої економічної кон'юнктури в умовах світової фінансової кризи в 2008–2010 рр. з очевидним подальшим зниженням в межах наявного тренду (рис. 3.19) [15];

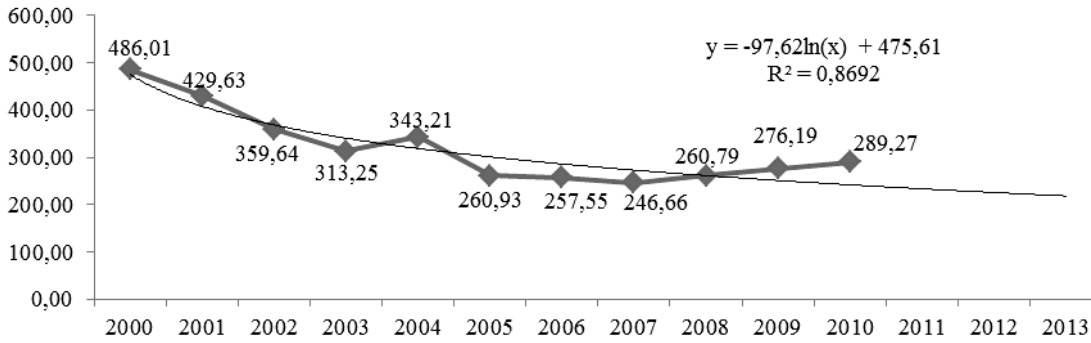


Рис. 3.19. Динаміка чисельності не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівня акредитації, тис. осіб

– зниження числа випускників, що потрапляють у групу потенційних безробітних, в умовах виявлених в попередніх розділах демографічних тенденцій, де зниження продовжується в межах трендів випускників загальноосвітніх та професійно-технічних навчальних закладів, вузів I–II рівня акредитації (рис. 3.20) [260].

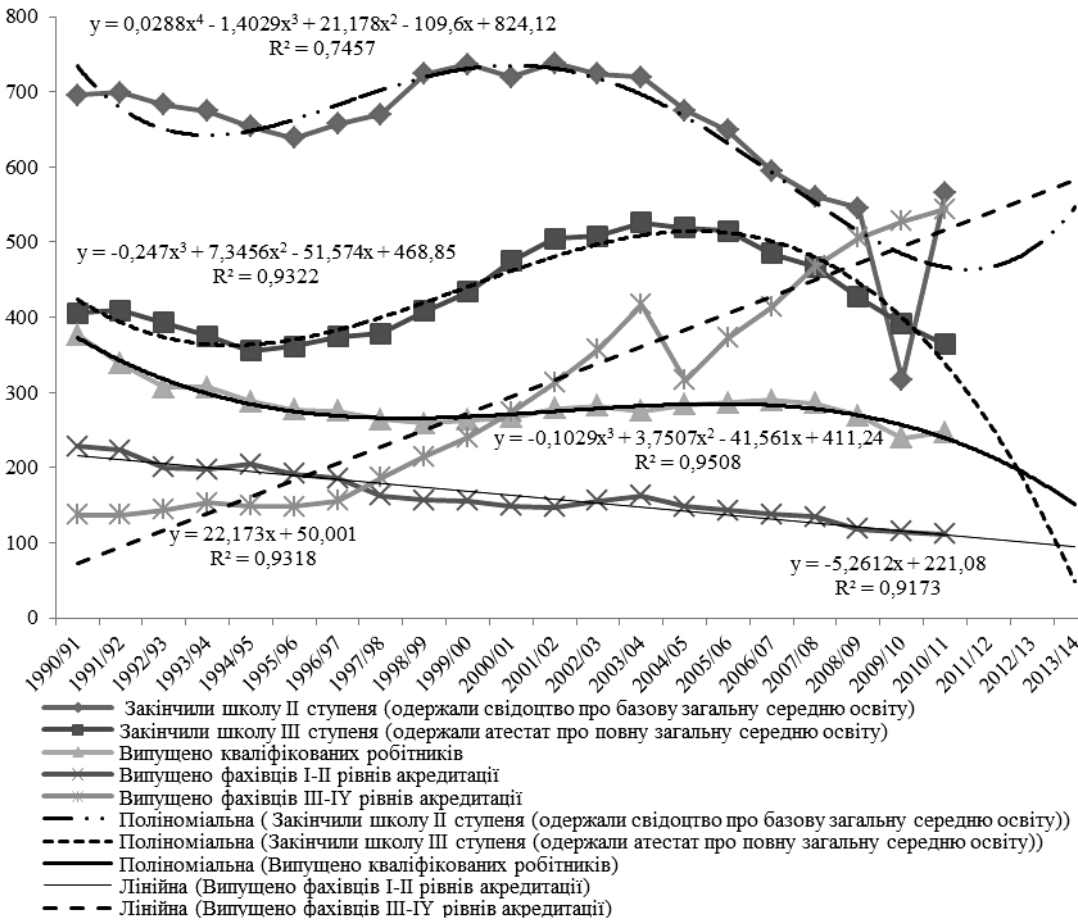


Рис. 3.20. Число випускників загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, тис. осіб

Через незмінність механізмів функціонування освітнього сектора в коротко- та середньостроковій перспективі зростання чисельності випускників вищих навчальних закладів III–IV рівня акредитації та його продовження в межах існуючих трендів свідчить на користь потенційного росту безробіття серед представників цієї групи.

Таким чином, доводиться ставити під сумнів обраний інструмент зворотного зв'язку та механізм узгодження програм фінансування освітнього сектора, зокрема, з точки зору обраної проблеми та місця у ній профільних спеціалізованих знань, нераціонально виглядає система фінансування професійно-технічної та вищої освіти.

В умовах індустріального суспільства, несформованих остаточно інститутів інформаційного суспільства та лише зародкового стану економіки знань, відмічені на етапі аналізу демографічних процесів позитивні передумови розширення доступу до ресурсів формування людського капіталу, обертаються недоотриманням очікуваних економічних, статусних та соціальних ефектів, що тотожне отриманню нижчого від очікуваного рівня конкурентоспроможності людського капіталу.

При формулюванні наслідків застосування наявного механізму фінансування освітнього сектора доцільно провести аналогії з констатованими наслідками нераціональної структурної політики. Вихід за межі регуляторних функцій, застосування активної структурної політики у формі управління фінансово-інвестиційними потоками накладає на освітній сектор проблеми нераціональної структури, а її підтримання протягом тривалого часу збільшує ризики кризи освітньої галузі, що в кінцевому результаті негативно впливає на конкурентоспроможність людського капіталу, сформованого в її межах.

Слід зазначити, що застосування наявного інструменту зворотного зв'язку, де отриманий показник не відображає реального стану працевлаштування, фактично спотворює оцінку тенденцій розвитку ринку праці та призводить до прийняття на його основі хибних рішень, нераціональних планів та недосяжних програм розвитку в коротко- та середньотерміновій перспективі. Надання випускником довідки про працевлаштування, як показує практика (див. рис. 3.21):

- не завжди відповідає фактичному працевлаштуванню і в такому випадку є фіктивним документом, наданим для дотримання нормативно-правових положень, за якого особа-носії людського потенціалу не перетворюється в носія людського капіталу і не реалізується процес капіталізації людського потенціалу;

- не фіксує працевлаштування за профілем спеціальності диплома про освіту випускника, за якого не відображено рівень конкурентоспроможності людського капіталу намічений на етапі вибору спеціальності, спеціалізації, роду діяльності і навчального закладу;

- фіксує лише факт першого працевлаштування, тобто отримання лише першого робочого місця, не відображає тривалості праці на ньому, звільнення та ймовірних освітніх причин, що його викликають;

- не фіксує рівня віддачі на інвестований в освіту капітал – не відображає динаміки оплати праці та доходів носія людського капіталу, через що регулятор та абітурієнти не в змозі оцінити потенційні ефекти отримання професійно-технічної та вищої освіти;

- не дає можливості оцінити та адекватно коригувати змістове наповнення дисциплін загальної та профільної підготовки, бакалаврських та магістерських програм;

- не дає оцінити попит ринку праці на профільну спеціалізацію випускників, тому окремі групи спеціальностей готуються навіть за сталого рівня безробіття серед дипломованих спеціалістів, конкурентоспроможність такого роду людського капіталу значно нижча запланованої при вступі до навчального закладу, а витрати на навчання – інвестований в освіту капітал не призводять до отримання бажаного ефекту;

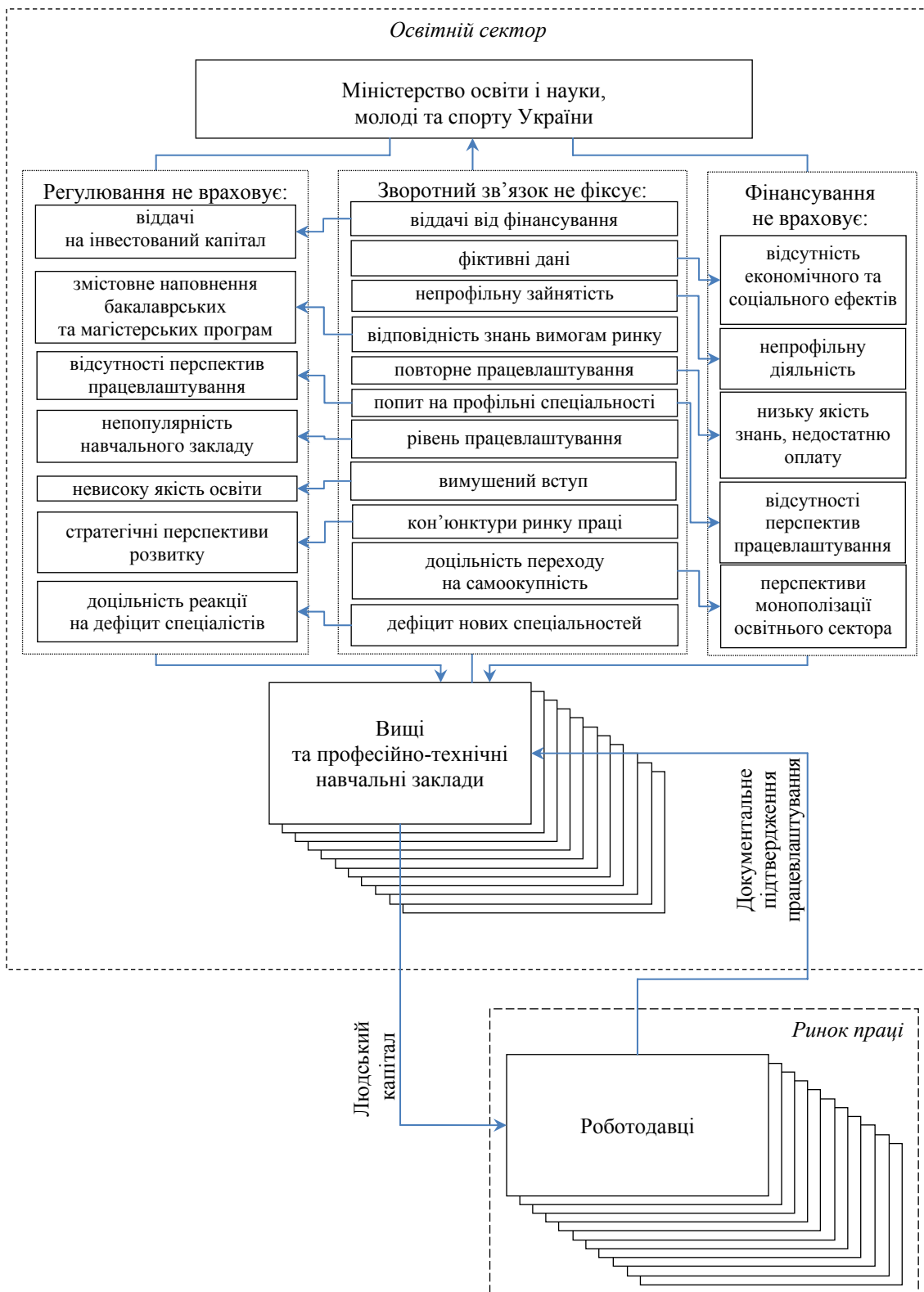


Рис. 3.21. Проблеми фінансування освітнього сектора

– неадекватно зафіксований рівень працевлаштування, ототожнений з попитом ринку праці на спеціальність відповідного профілю, призводить до хибної політики регулятора в області ліцензування освітніх спеціальностей та, як наслідок, їх закріплення за навчальними закладами, непопулярними серед абітурієнтів;

– за заниженого обсягу ліцензованого набору абітурієнтам доводиться погоджуватися на отримання освіти в закладах, неспроможних забезпечити найвищу конкурентоспроможність людського капіталу;

– неадекватна фіксація попиту та пропозиції на освітні спеціальності супроводжується невідповідною кон'юнктурі ринку праці, стратегією розвитку освіти, а також фінансуванням навчальних закладів, яке не забезпечує досягнення мети та завдань підготовки фахівців та робітників дефіцитних спеціальностей;

– відсутність та уникнення переходу на фінансування діяльності навчальних закладів на самоокупну основу усуває конкурентну базу в суперництві за абітурієнта, за якої установи, що не забезпечили ліцензованого набору, завершують підготовку спеціалістів відповідного профілю, а суперники, що забезпечили ліцензований обсяг набору, монополізують підготовку окремих груп спеціалістів, за якої вартість навчання зростає неадекватно якості знань та отриманій на їх основі конкурентоспроможності людського капіталу;

– освітній сектор, через відсутність ефективних інструментів зворотного зв'язку не реагує вчасно на потреби ринку праці в робітниках та спеціалістах нових професій, і як наслідок, дефіцит на окремі групи спеціалістів може спостерігатися протягом 7–10 років.

Інший діючий спосіб забезпечення високого рівня якості освіти та на його основі конкурентоспроможності людського капіталу – ліцензування спеціальностей та акредитація навчальних закладів, на наше переконання, також непридатний для забезпечення високої ефективності наявного механізму функціонування освітнього сектора в умовах економіки знань. Аргументами, що свідчать на користь такого висновку, слід вважати, що:

– по-перше, акредитація навчального закладу та ліцензування підготовки спеціалістів не містять інструменту зворотного зв'язку, який забезпечує оцінку попиту ринку праці на ліцензовані спеціальності і, як наслідок, не виступає інструментом формування пропозиції дефіцитних професій;

– по-друге, критеріями, що визначають відповідність навчального закладу запитам на право підготовки спеціалістів та кваліфікованих робітників виступає ресурсна база, яка передбачає наявність аудиторного фонду, технічного та матеріального забезпечення, бібліотечних фондів, систем комунікацій та доступу до інформаційних ресурсів, а також ключового компоненту – професорсько-викладацького складу, де, як наслідок, першоосновою, що формує ініціативу, виступають ресурси навчального закладу, а не попит ринку праці.

Отже, за умови ототожнення освітнього сектора з ключовим базовим сектором формування конкурентоспроможності людського капіталу можна з певністю стверджувати про непридатність наявного механізму фінансування освіти для забезпечення необхідного рівня конкурентоспроможності людського капіталу в умовах економіки знань. Побічним наслідком уникнення конкуренції на ринку освітніх послуг виступає нераціональна структура основних фондів, матеріальних ресурсів та професорсько-викладацького складу.

Утримання нераціональної структури господарських засобів лягає надмірними бюджетами на навчальні заклади і високою вартістю навчання за спеціальностями, що використовують нераціонально утримуванні матеріальні ресурси та професорсько-викладацький склад. Як наслідок, гіпотетично слід очікувати зниження попиту на такого роду спеціальності. Водночас, традиційно застосовувана практика перехресного субсидіювання, де

витрати сформовані нераціональною структурою матеріальних ресурсів та професорсько-викладацького складу покриваються за рахунок престижних спеціальностей, призводить до загального зростання витрат за всіма групами освітніх послуг і, як наслідок, за рахунок зростання витрат знижується попит і на дефіцитні на ринку праці спеціальності. У такому разі, освітній сектор стає бар'єром формування економіки знань і відтворення людського потенціалу, а також середовищем генерування негативних чинників у механізмі управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Поряд із системною неспроможністю, що закладена інституційною несумісністю застосовуваного механізму управління освітнім сектором в умовах економіки знань, слід відмітити і застосування прямих директивних заходів, що обмежують намагання освітніх установ узгодити роботу з кон'юнктурними тенденціями ринку праці. Наприклад, відсутність набору може слугувати підставою для анулювання ліцензії на підготовку за спеціальністю. У такому випадку навчальним закладам доводиться ігнорувати циклічний характер розвитку економіки, зниження потреби ринку праці в людському капіталі, зниження престижності професій тощо.

Узагальнюючи комплекс наведених проблем та їх наслідки, слід усвідомлювати, що ключовий компонент економіки знань – людський капітал, заснований на знаннях, неможливо отримати без висококонкурентного, адаптованого до кон'юнктури ринку праці освітнього сектора. З іншого боку, в умовах економіки знань оперувати доводиться поняттям людський капітал, а не рудиментарними для цього етапу суспільного розвитку трудовими та людськими ресурсами, за якого об'єкт формування конкурентоспроможності в силу зміни домінуючого статусу у системі елементів “земля–капітал–праця”, перетворюється з ресурсу в фактор економічного, господарського та суспільного розвитку. З цієї причини з урахуванням особливостей конвертації людського потенціалу в людський капітал, двоїстої природи людського капіталу, нагромадження якісних характеристик людського потенціалу в ході навчання, до людського капіталу справедливим є застосування принципів, засад, інструментів, регуляторних заходів, традиційно вживаних до інвестиційних категорій.

Звернення до господарської практики та попереднього досвіду свідчить на користь критичної необхідності застосування конкурентних механізмів формування якісних характеристик людського потенціалу. Останнє передбачає:

- ліквідацію бар'єрів входу в освітній сектор та окремі його сегменти і виходу з них;
- усунення монополій та олігополій з подальшим дерегулюванням та усуненням монополістичних тенденцій;
- формування гнучкої системи участі в бакалаврських та магістерських програмах;
- розширення кола джерел фінансування, оплати навчання та інвестицій у знання;
- реалізацію політики та заходів стимулювання соціальної мобільності на освітньому етапі формування конкурентоспроможності людського капіталу.

Очевидно, що перелік необхідних заходів дерегулювання передбачає відмову МОНмолодьспорту України від участі в освітньому процесі як суб'єкта розподілу фінансових ресурсів та директивного керівного органу реалізації господарських операцій навчальних закладів, його перетворення на регулятора з функціям індикативного планування, органу формування нормативної бази та нагляду за дотриманням нормативно-правових актів. У свою чергу намічені напрями дерегулювання передбачені на рівні способів реалізації (табл. 3.5). Це:

- відмова від дозвільної практики освітніх та наукових установ, наукових центрів, де підтвердження досвіду професорсько-викладацького складу реалізується за допомогою постійно оновлюваної електронної системи доступу до баз даних міністерства чи незалежного моніторингового органу;

– гнучка політика в галузі ліцензування спеціальностей та акредитації навчальних закладів, за якої не відбувається анулювання ліцензій у випадку відсутності набору абітурієнтів;

– уникнення монополізації освітніх послуг шляхом надання достатньої кількості ліцензій для усунення монопольної часки установи на ринку навчальних послуг та обмеження високих монопольних цін;

Таблиця 3.5

Напрями реалізації конкурентної політики в освітньому секторі (систематизовано автором)

Напрямок дерегулювання	Спосіб реалізації	Інструмент	
Ліквідація бар'єрів входження в освітній сектор та окремі його сегменти і виходу з них	Відмова від дозвільної практики освітніх та наукових установ, наукових центрів	Зведена база даних наукових кадрів та професорсько-викладацького складу	
	Гнучкий підхід до ліцензування та акредитації навчальних закладів	Відмова від жорстких обмежень на ліцензований обсяг набору та практики анулювання ліцензій за відсутності абітурієнтів/студентів	
Усунення монополій та олігополій з подальшим дерегулюванням та усуненням монополістичних тенденцій	Уникнення монополістичної структури сектора освітніх послуг	Віддача ліцензії, за яких обсяг закріплених за навчальним закладом освітніх послуг не перевищує монопольних індикаторів	
		Регулювання ціноутворення в монополізованих сегментах	
Формування гнучкої системи участі у бакалаврських та магістерських програмах	Введення практики вільного вибору навчальних курсів, термінів та періодів навчання	Видача документа про освіту на основі досягнення нормативно закріпленої ЕКТС кількості освітніх кредитів	
Розширення кола джерел фінансування, оплати навчання та інвестицій у знання	Державне замовлення на спеціалістів з державного регулювання, реалізації державних економічних, технічних та соціальних програм	Фінансування витрат на навчання спеціалістів та робітників державного сектора – замовлення на підготовку спеціалістів	
	Фінансування освіти соціально-незахищених груп населення	Фінансування витрат на навчання сиріт, утриманців дитячих будинків	
	Програми надання пільг	Пільгове оподаткування осіб та організацій, що здійснюють оплату навчання	
	Фінансування за кошти фізичних та юридичних осіб	Кредитування	Інвестиції суб'єктів господарювання в людський капітал
			Індивідуальні інвестиції членів сім'ї на формування людського потенціалу рідних
	Кредитування	Банківське кредитування витрат на освіту клієнтів	
	Стипендіальні програми та гранти	Оплата навчання талановитої молоді	
Інвестування рекрутинговими компаніями	Комерційні інвестиції рекрутингових компаній		
Реалізація політики та заходів стимулювання соціальної мобільності на освітньому етапі формування конкурентоспроможності людського капіталу	Забезпечення можливостей переходу між спеціальностями в ході навчання на рівні бакалаврських та магістерських програм	Можливість незалежно від бакалаврських програм отримувати знання в ході магістерських програм, через зіставлення на основі ЕКТС	

– введення практики вільного вибору навчальних курсів, термінів та періодів навчання, за якої студенти можуть скоротити його тривалість та освоїти навчальні програми за довільним графіком;

– забезпечення переходу на магістерські програми незалежно від освоєних бакалаврських програм як реакція на зміну кон'юнктури ринку праці та бажання змінити соціальний статус.

Група перерахованих напрямів підвищення конкуренції на ринку освітніх послуг відноситься до дерегулювання політики Міністерства освіти і науки, молоді та спорту. Водночас не менш значущою залишається проблема оплати навчання, що в умовах тривалої економічної кризи та недостатнього доступу більшої частини пересічних сімей і громадян до фінансових ресурсів виступає критичним чинником реалізації планів інвестування в конкурентоспроможність людського капіталу. Завдання регулятора та державної політики на цьому рівні управління конкурентоспроможністю полягає у розширенні кола незалежних між собою джерел фінансування. Серед останніх доцільно використати як традиційні і поширені в фінансово-кредитній практиці інструменти, серед яких фінансування за кошти фізичних та юридичних осіб, банківське кредитування, так і застосовувані в зарубіжній практиці стипендіальні і грантові програми.

Першочергове завдання, поставлене перед регулятором, – зниження обсягів перерозподілу фінансових потоків через профільне міністерство, з метою на самоокупній основі підвищити ефективність господарського забезпечення навчального процесу. Реалізуючи вказане завдання, доцільно відмовитися від державного фінансування сектора освіти і перейти до програм замовлення, необхідних для забезпечення реалізації державних програм та функцій спеціалістів.

Очевидно, функцію соціального захисту доцільно реалізувати у формі фінансування освіти соціально незахищених груп населення. Водночас зменшення фінансування відповідає програмі перерозподілу фінансових потоків на освітній сектор, коли ефект досягається в умовах конкуренції навчальних закладів за кошти фізичних та юридичних осіб, інвестованих в накопичення людського потенціалу. Отримання, в такому випадку, ресурсів у фізичних та юридичних осіб досягається шляхом пільгового оподаткування інвесторів, наприклад, за нульовою ставкою відрахувань у фонди соціального страхування для фізичних осіб, зниження ставки єдиного податку чи податку на прибуток для юридичних осіб.

Досить новим інструментом фінансування освіти в умовах економіки знань можна вважати цільове інвестування спеціальних інвестиційних фондів та рекрутингових компаній в освіту носія потенційного людського капіталу. В такому випадку віддача на інвестований капітал реалізується у формі роялті від майбутніх доходів носія людського капіталу або прав на розпорядження та використання людського капіталу. Останнє стає можливим виключно у випадку розглядання людського капіталу як інвестиційної категорії.

Дієвість запропонованого інвестиційного підходу доведена прикладами співробітництва між артистами та імпресаріо або продюсерами в шоу-бізнесі. Проте реальні ефекти та масове розповсюдження такого роду інструментів фінансування освіти, ймовірно, визначається зрушеннями в економічному, соціальному, інвестиційному, кредитному та господарському механізмі, що, як згадувалось в попередніх розділах, на етапі становлення економіки знань неможливо змоделювати і доцільно розглядати на рівні загальносформованих трендів.

**РОЗДІЛ 4 .
ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПЕРЕДУМОВИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

4.1. Напрями управління конкурентоспроможністю людського капіталу

Базові форми нагромадження та відтворення людського капіталу, забезпечення його конкурентоспроможності та інструменти регуляторного впливу визначаються особливостями соціально-економічного механізму, комплексом чинників кон'юнктурного характеру розвитку економіки та ринку праці, інституційним забезпеченням процесу демографічного відтворення, освітнього забезпечення формування якісних характеристик, медичного забезпечення ефективного використання та механізму селективного вибору в ході капіталізації людського потенціалу.

На основі отриманих попередньо результатів слід відзначити, що процес формування конкурентоспроможності людського капіталу складається з чотирьох основних, відмінних за функціональними характеристиками етапів:

- перший – формування людського потенціалу, що включає демографічне відтворення – забезпечення екстенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу;
- другий – формування людського потенціалу в частині нарощення якісних характеристик у ході набуття знань, умінь і досвіду – забезпечення інтенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу;
- третій – конвертації людського потенціалу в людський капітал – капіталізації людського потенціалу;
- четвертий – підвищення ефективності експлуатації людського капіталу.

В силу відмінного характеру реалізовуваних на приведених етапах функцій, очевидно, що комплекс чинників формування складових людського капіталу та його конкурентоспроможності суттєво відрізняється на окремих етапах життєвого циклу людини. На першому етапі до числа чинників забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу слід віднести екстенсивні складові народжуваності, смертності, міграційного приросту та їх формування (див. табл. 4.1) [188, с. 30–32].

Результати дослідження попередніх розділів схиляють до виділення груп чинників екстенсивного відтворення людського капіталу, серед яких: демографічні, економічні, соціальні, трудові та екологічні. Слід зазначити, що перелік чинників, як і груп їх приналежності, значно ширший. Однак, визначальним для формування конкурентоспроможності людського капіталу слід вважати лише сукупність домінуючих, з одночасним ігноруванням другорядних чинників [188, с. 30–32]. Прямі чинники – природний та механічний рух населення – виступають чинниками комплексного впливу, що через зростання народжуваності, зниження смертності, зростання імміграції, зниження еміграції збільшують демографічну базу конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки, зростання імміграції, зниження еміграції та структуру економічно-активного населення, потенційно сприяють нарощенню конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання.

В Україні спостерігається скорочення демографічної бази відтворення людського капіталу внаслідок сталого перевищення показників смертності над показниками народжуваності та еміграції над імміграцією. Зниження демографічної бази супроводжується її

перерозподілом у межах національної економіки на користь міських поселень і міграційних втрат сільської місцевості.

Таблиця 4.1

Головні фактори впливу на формування екстенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу

Чинник	Форма прояву	Наслідки для конкурентоспроможності	
		людського капіталу	людського капіталу України
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Демографічні			
Природного руху населення	Зростання/зниження чисельності населення завдяки народжуваності/ смертності	Зростання конкурентоспроможності людського капіталу економіки за позитивного сальдо природного та механічного приросту, нарощення людського капіталу суб'єктів господарювання в умовах конкуренції за робочі місця, зростання конкуренції за ресурси формування людського потенціалу особи	Негативне сальдо природного приросту населення призводить до зниження людського капіталу економіки. Конкуренція за ресурси нагромадження людського потенціалу знижується
Механічного руху населення	Зростання/зниження чисельності населення завдяки еміграції/імміграції, перерозподіл в межах країни, регіону, населених пунктів	Рациональне використання ресурсів формування, відтворення та використання людського капіталу	За еміграції економічно-активного населення знижується конкурентоспроможність людського капіталу суб'єктів господарювання, компенсуються втрати людського капіталу від безробіття, зменшується чисельність населення фертильного віку, в межах існуючої системи розселення відбувається перерозподіл носіїв людського капіталу на користь міст
Розселення	Концентрація населення у міських поселеннях	Зростання доходів відповідно до здатності матеріально забезпечити нагромадження особистого людського капіталу та людського капіталу дітей	Зростання урбанізації територій супроводжується раціоналізацією використання ресурсів конкурентоспроможності людського капіталу
Економічні			
Доходи	Ресурси, що визначають потенційну готовність до відтворення наступних поколінь	Зниження доходів виступає однією з ключових причин негативного сальдо природного приросту населення – носіїв людського капіталу та міграції економічно-активного населення за кордон	
Соціальні			
Соціальні гарантії	Зростання/зниження народжуваності завдяки соціальним гарантіям	Наявність соціальних гарантії сприяє зростанню народжуваності та зниженню міграцій	Недостатні соціальні гарантії стали однією з причин негативного значення природного та механічного приросту населення – носіїв людського капіталу
Розвиток інфраструктури соціального забезпечення	Наявність інфраструктури сприяє приросту населення	Розвинена інфраструктура сприяє зростанню народжуваності, зниженню смертності та міграцій	Наявна інфраструктура не сприяє зростанню конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки та особи
Суспільні	Закономірності суспільні	Розмір сімей визначає	Скорочення чисельності сімей

Розділ 4. Перспективи та передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

	пільного розвитку	ється пенсійним забезпеченням	порівняно з початком минулого століття
Продовження таблиці 4.1			
1	2	3	4
Трудові			
Відсутність робочих місць, безробіття	Зростання міграційної активності, зниження доходів і готовності до відтворення наступних поколінь	Безробіття провокує міграцію економічно-активного населення за кордон, знижує обсяг матеріальних ресурсів на відтворення та нагромадження людського потенціалу	Високий рівень явного і прихованого безробіття спровокував високий міграційний потенціал економічно-активного населення, в результаті якого знизилась конкурентоспроможність людського капіталу суб'єктів господарювання, щорічні втрати людського капіталу національної економіки перетворились у звичне явище, відтворення людського потенціалу особи деформоване і не виступає мотивом до додаткового накопичення якостей людського капіталу
Екологічні			
Захворюваність	Неспроможність до відтворення наступних поколінь, вроджені вади, міграція з екологічно-небезпечних територій	Зниження числа носіїв людського капіталу, здатного відтворити наступні покоління, народження осіб з розумовими та фізичними вадами, знелюднення територій	Зростання онкологічних захворювань через аварію на ЧАЕС, зниження народжуваності через репродуктивні хвороби осіб фертильного віку, знелюднення тридцяти кілометрової зони та зони укриття

Економічні, соціальні, трудові та екологічні формують комплексний характер – ретранслюють вплив соціально-економічного та суспільного розвитку на демографічні процеси. Економічні чинники через доходи формують ресурсну базу демографічного відтворення людського капіталу та в кінцевому результаті виступають однією з причин зростання смертності, неготовності до народження другої, третьої та більшої кількості дітей, пошуку додаткових доходів за кордоном з подальшою втратою частини економічно-активного населення, що одночасно виступає населенням фертильного віку, і в кінцевому результаті – зниження числа потенційних носіїв людського капіталу національної економіки як через еміграцію, так і через зниження народжуваності за відсутності батьків відповідної вікової категорії. Особливу роль у процесі відтворення наступних поколінь відіграє психологічна установка, яка визначається в тому числі і спроможністю матеріально забезпечити утримання новонароджених.

В умовах України вплив економічного чинника характеризується зростанням смертності в період з 1990 р. до 2007 р., що з урахуванням часового лагу відповідає періоду глибокої економічної кризи та зародження тенденції до зниження смертності з 2008 р. Вплив економічного чинника на природний рух населення підтверджується і показниками народжуваності, яка знижується з 1990 р. до 2001 р., проявляє тенденцію до зростання з початком економічного поживлення в 2002 р. та негативно реагує на світову фінансову кризу, де зниження відмічене з 2010 р. Привертає увагу зростання темпів приросту народжуваності з введенням виплат при народженні дитини, які, на відміну від попередніх періодів, покривали всі матеріальні витрати на утримання новонароджених протягом перших трьох років [82].

Аналогічним чином характеризується вплив соціальних чинників, де за наявності соціальних гарантій та їх інфраструктурно-інституційного забезпечення зменшується вплив чинників зниження тривалості життя, ліквідуються причини високої смертності та вроджених вад новонароджених. Погіршення соціального забезпечення, як і економічного розвитку, негативним чином вплинуло на демографічні показники початкового періоду незалежності та змінило тренди на позитивні за перманентного економічного зростання 2000–2009 рр.

Особливий статус у групі соціальних належить суспільному чиннику, що відображає не соціальне забезпечення як первинне мотиваційне джерело, а соціальні відносини як наслідок суспільних змін. Аргументом на користь критичного значення вказаного чинника у формуванні демографічної бази відтворення людського капіталу виступає приклад з порівнянням соціальної та суспільної складових у розвитку країн третього світу, розвинених країн та перехідних економік. Останні в межах формування соціальних гарантій передбачають обов'язкове пенсійне забезпечення, в той час як для країн третього світу воно лише починає перетворюватись у складову соціальної системи.

Намагання забезпечити достойну старість, як правило, мотивує до народження дітей, кількість яких у сім'ях країн третього світу може становити дев'ять і більше осіб. Останнє виступає ключовою причиною перевищення приросту населення в групі бідних країн порівняно з розвиненими країнами. Тобто, розвиток соціального забезпечення, як невід'ємної складової трансформації суспільства виступає на рівні з іншими, ключовим чинником формування демографічної бази нагромадження та відтворення людського капіталу національної економіки.

Трудові чинники здійснюють вплив через формування доходів носіїв людського капіталу. Недостатній їх обсяг спонукає до трудових міграцій, у межах яких за оцінками експертів демографічні втрати України протягом 1991–2010 рр. становили близько 4 млн осіб. На відміну від інших видів, трудова міграція вибірково зменшує чисельність осіб фертильного віку, виступає причиною пришвидшення старіння населення і, на додаток до першої хвилі звуження демографічної бази людського капіталу України, формує наступні через зниження потенційної народжуваності. Прикладом негативного екологічного впливу на демографічні процеси виступає зафіксоване в статистичних показниках зростання смертності, викликане захворюваннями внаслідок аварії на Чорнобильській АЕС та інших техногенних катастроф [206, с. 76–78, 81–84].

Як показали результати дослідження попередніх розділів, демографічна база виступає визначальним чинником конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки в частині формування мультиплікативних ефектів та одночасно основою людського потенціалу в частині формування інвестиційної привабливості національної економіки, конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання в частині управління персоналом, чинником конкуренції за ресурси розвитку людського капіталу особи. Водночас демографічна основа виступає лише базою, перетворення якої в чинник конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки в частині готовності змагатися за кредитні ресурси, інвестиційні та фінансові потоки, а також освоїти їх, відбувається за умов отримання носіями людського капіталу освіти, вмінь, знань та досвіду, забезпечити конкурентний процес за умов ефективної медицини, соціального захисту, суспільної еволюції розвитку інституційної системи.

Відмінним від попереднього є перелік чинників формування людського капіталу на етапі закладення якісних характеристик, що включає чинники виховання, освіти, практичного набуття досвіду та проявлення професійних здібностей (табл. 4.2). Виховання та освіта виступають ключовим етапом набуття людським капіталом компонент конкурентоспроможності, здатності перетворити людський потенціал в капітал, раціонально за-

стосувати набуті ресурси як переваги суперництва за ресурси відтворення та застосування людського капіталу.

Таблиця 4.2

Чинники інтенсивного нагромадження конкурентоспроможності людського капіталу

Чинник	Форма прояву	Наслідки для конкурентоспроможності	
		людського капіталу	людського капіталу України
1	2	3	4
Виховання			
Ментальність	Диференційований/ недиференційований підхід до виховання	Ігнорування ментальних особливостей та різноманітності характерів супроводжується зниженням конкурентоспроможності людського капіталу	Відсутні чітко встановлені національні, ментальні особливості формують комплекс другосортності людського капіталу національної економіки та особи, апріорі неконкурентоспроможного статусу
Характер			Ігнорування типів характеру в межах навчально-виховних програм, що супроводжується зниженням рівня їх засвоєння та нижчим людським потенціалом, конкурентоспроможністю носіїв людського капіталу в ході суперництва за ресурси формування та розвитку в першу чергу освіти
Культура	Нав'язування чужої історії та культури	Зниження конкурентоспроможності людського капіталу в силу формування комплексів другосортності представників національних груп	Низька соціальна мобільність, пасивна конкуренція за ресурси формування та відтворення людського капіталу, конфліктний характер міжнаціональних відносин, ігнорування соціальної структури суспільства
Соціалізація	Готовність до суспільної взаємодії	Найвищий рівень соціальної взаємодії відповідає високій конкурентоспроможності людського капіталу	Політика соціалізації відсутня, процес соціальної взаємодії характеризується хаотичним становленням з низькою конкурентоспроможністю людського капіталу
Інфраструктура виховання	Наявність доступних навчально-виховних дошкільних закладів	Високий рівень охоплення виховними закладами забезпечує необхідну конкурентоспроможність носіїв людського капіталу для суперництва за ресурси його формування, нагромадження та відтворення	Постійне скорочення закладів дошкільного виховання виступає причиною зниження людського потенціалу в межах функцій виховання та конкурентоспроможності людського капіталу особи, в межах суперництва за ресурси загальної освіти

Частина II. Механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу

Система виховання	Рудиментарна/інноваційна навчально-виховна та методологічна база	Ігнорування передових освітньо-виховних технологій призводить до низької конкурентоспроможності людського капіталу	Нижчий рівень конкурентоспроможності порівняно з людським капіталом економічно-розвинених країн та людським капіталом країн, що відносяться до однієї групи з Україною
-------------------	------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Продовження таблиці 4.2

1	2	3	4
Освіта			
Інфраструктура загальної освіти	Доступність та охоплення закладами загальної освіти	Висока доступність та охоплення закладами освіти забезпечують високу конкурентоспроможність людського капіталу	Сталий рівень кількості закладів загальної освіти та вчителів за скорочення числа учнів провокує конкуренцію серед такого роду освітніх закладів за людський капітал – учнів з одночасним зростанням доступу носіїв людського капіталу до освітніх ресурсів. Диференціація за системою розселення в охопленні освітніми закладами забезпечує вищу конкурентоспроможність людського капіталу представників поселень міського типу
Престижність професійної освіти	Формує попит на робітничі професії та розвиток системи професійної освіти	Формується конкурентоспроможність порівняно з країнами третього світу, необхідна у перехідний період від індустріального до інформаційного суспільства та економіки знань	Зниження престижності професійної освіти відбувається через зростання безробіття відповідних категорій людських ресурсів, низького рівня оплати праці. Конкурентоспроможність людського капіталу групи залишається на низькому рівні через низьку віддачу продуктивних сил. Відбувається перерозподіл ресурсів на користь вищої освіти та скорочення освітньої бази розвитку індустріального суспільства
Попит на кваліфікованих робітників	Зайнятність/безробіття за професійними групами	Відсутність попиту на кваліфікованих працівників призводить до відсутності конвертації людського потенціалу в людський капітал	Вартість та конкурентоспроможність людського капіталу кваліфікованих робітників через високе безробіття та непрофільну зайнятність залишається на низькому рівні

Розділ 4. Перспективи та передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Престижність вищої освіти	Формує попит та розвиток системи вищої освіти	Формується освітня основа конкурентоспроможності людського капіталу в умовах економіки знань	Зростає конкурентоспроможність людського капіталу України сформованого на основі вищої освіти. Найвищого рівня конкурентоспроможності не досягнуто через структурну невідповідність економічного розвитку наявному забезпеченню людським потенціалом, лише частково конвертованим в людський капітал
Попит на фахівців	Зайнятість/безробіття за групами спеціалістів	Високий попит на фахівців виступає запорукою конвертації людського потенціалу в людський капітал	Попит на фахівців з вищою освітою постійно зростає і стимулює підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Продовження таблиці 4.2

1	2	3	4
Попит на освітні послуги	Формування статусу ринку	За ринку продавця освітніх послуг носії людського капіталу недоотримують необхідних ресурсів для нарощення конкурентоспроможності	Демографічні зміни відтерміновані в часі, стали причиною входження системи вищої освіти в середньотерміновий період перевищення пропозиції освітніх послуг над попитом. Становлення “ринку споживача” об’єктивно виступає передумовою достатності освітніх ресурсів для нарощення конкурентоспроможності людського капіталу; стимулює навчальні заклади до вдосконалення методологічної бази та системи освіти. За реформування вищої освіти країна спроможна підвищити конкурентоспроможність людського капіталу до рівня розвинених країн
Розвиток системи освіти		За ринку споживача освітніх послуг ресурси конкурентоспроможності в достатньому обсязі, система освіти інтенсифікується, за рахунок чого сприяє нарощенню конкурентоспроможності людського капіталу	Відставання у методологічній базі від розвинених країн призводить до нижчої порівняно з ними конкурентоспроможності людського капіталу, сформованої на основі вищої освіти
Нормативно-правове закріплення активу “людський капітал”	Закріплення наявного набору якісних характеристик людського капіталу у формі бізнесового активу	Захист авторських і суміжних прав, нормативно-правове закріплення активу людський капітал перетворює його на об’єкт пріоритетного розвитку – інвестування та нагромадження в ході отримання освітніх послуг	Авторські та суміжні права не захищені достатньою мірою, внесення людського капіталу як активу у статутному фонді може бути кваліфіковано державними контрольними органами як намагання занизити обсяг оподаткованого прибутку та накладання штрафних санкцій. Конкурентоспроможність людського капіталу за нормативно-правової неврегульованості залишається на низькому рівні та не сприяє стимулюванню подаль-

			шого її нарощення
Розвиток механізму інвестування в освіту носія людського капіталу	Альтернативні джерела фінансування отримання освітніх послуг	Наявність механізму інвестування диверсифікує джерела інвестування в освіту носія людського капіталу	Відсутній механізм інвестування в освітню складову формування людського капіталу. Застосування кредитних інструментів може класифікуватись як імітація інвестиційних операцій, що не виконують інвестиційних функцій. Відсутня прив'язка процесу інвестування до інвестиційних ефектів
Наукові дослідження			
Ефекти від підготовки наукових кадрів	Результати наукових досліджень	Нагромадження наукових кадрів трансформується в наукові дослідження, практичні та комерційні ефекти	Наявний науковий потенціал не трансформується в комерційні ефекти, не відбувається капіталізація наукового потенціалу і його перетворення в людський капітал

Комплекс наведених чинників нагромадження конкурентоспроможності людського капіталу повною мірою відображає економічну кон'юнктуру сучасного етапу розвитку, соціальні особливості функціонування суспільних інститутів в Україні, ментальні закономірності суспільної еволюції та перетворення в державі. Водночас така сукупність чинників діє лише у формі опосередкованих наслідків глибинних економічних та соціальних процесів, що визначають причинно-наслідкові закономірності сучасного етапу відтворення людського капіталу.

Першопричиною утворення наведених чинників та їх перетворення на детермінанти конкурентоспроможності об'єктивно виступають системні зміни, виділені на попередніх етапах аналізу. Факт опосередкованого впливу виступає підставою формування двох рівнів управління конкурентоспроможністю людського капіталу:

- управління системними процесами суспільного та соціально-економічного розвитку, зокрема реформування соціально-економічної системи країни, що в кінцевому результаті забезпечить зміну наявних негативних процесів на позитивні для конкурентоспроможності людського капіталу передумови розвитку;

- формування інструментарію подолання негативної дії чинників, вплив яких неможливо подолати за рахунок реформування соціально-економічної системи.

Перед вибором напрямів формування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу слід зазначити, що результати аналізу попередніх розділів та їх систематизація свідчать про позитивні наслідки:

- наявну інфраструктуру середньої освіти, охоплення нею міських поселень, відносного зростання ресурсів загальної освіти на одного потенційного носія людського капіталу;

- формування освітньої бази людського капіталу економіки знань, скорочення освітньої бази індустріального суспільства;

- розширення ресурсної бази отримання знань і вмій у процесі здобуття вищої освіти за домінування “ринку споживача”;

- збільшення кількості випускників ВНЗ України, і відповідно, про зростання обсягів людського капіталу;

- високий попит на фахівців з вищою освітою, що провокує зростання конкурентоспроможності людського капіталу.

Поряд з системою позитивних наслідків ключовими системними причинами кризи, що протидіє реалізації програм та стратегій забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу слід вважати:

- відсутність прив’язки розвитку системи освіти до стратегічних тенденцій, середньо-термінових перспектив соціально-економічного і суспільного розвитку та поточної кон’юнктури ринку праці;
- неунормованість конкурентних відносин в освітньому секторі;
- низьку соціальну мобільність;
- відставання в методологічній базі;
- ігнорування крайньої необхідності нормативно-правового врегулювання авторських і суміжних прав, перетворення компонент людського потенціалу в бізнесовий та конкурентний актив – людський капітал;
- відсутність механізму інвестування в людський капітал;
- неспроможність капіталізувати науковий потенціал – конвертувати його в людський капітал.

Слід також констатувати існування комплексу чинників релевантної дії, напрями впливу яких визначаються в межах перманентних проявів позитивних чи негативних наслідків:

- ігнорування ментальних особливостей формування, відтворення та використання людського потенціалу та людського капіталу, з утворенням резервів еволюційного розвитку;
- відсутність політики соціалізації з потенційними резервами суспільної еволюції за рахунок перейняття досвіду інших культур, націй, економічних формацій, територій, місць розселення, народностей та суспільних груп.

Таблиця 4.3

Основні прояви капіталізації людського потенціалу

Чинник	Форма прояву	Наслідки для конкурентоспроможності	
		людського капіталу	людського капіталу України
1	2	3	4
Етап життєвого циклу			
Ресурси фізіологічного розвитку	Достатність забезпечення та конкуренція за продукти першої необхідності	Недостатнє забезпечення продуктами першої необхідності погіршує психофізіологічні реакції та здатність до активної розумової діяльності	В умовах недостатнього фізіологічного забезпечення лише частина людського потенціалу перетворюється в людський капітал у ході суперництва за ресурси розвитку
Ресурси виховання та освіти	Охоплення закладами загальної освіти, конкуренція за місця в них, конкуренція за місця у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, конкуренція за навчальні курси	Доступ до навчальних закладів визначає спроможність аналізувати таланти, набуті здібності та психофізіологічні переваги в ході конкуренції за освітні ресурси	Конкурентоспроможність людського капіталу на основі дошкільних виховних і шкільних навчальних закладів сільських територій нижча від міських поселень

Частина II. Механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу

Конкуренції за робочі місця	Працевлаштування, безробіття, службове та професійне просування	Висока конкуренція призводить до структурних змін ринку праці, низька – до зниження конкурентоспроможності людського капіталу	Високе безробіття, особливо його прихованої форми, призводить до деградації підсистеми капіталізації людського потенціалу, значна частина навиків і здібностей не капіталізується, незважаючи на високий потенціал, інвестиції у людський потенціал не досягають намічених ефектів
Конкуренції за інформаційне забезпечення	Здатність до пошуку джерел інформації та передбачення перспектив розвитку	За вільного доступу до інформації конкуренти мають однакові шанси на ресурси відтворення людського капіталу та досягнення ефектів його експлуатації	Обсяг інформаційних ресурсів у вільному доступі має тенденцію до збільшення, однак не досягає критичної маси для перетворення у конкурентний ресурс людського капіталу
		За обмеженого доступу суперництво завершується на користь осіб, що належать до привілейованих соціальних груп, конкурентоспроможність людського капіталу знижується	Обмежене число осіб має достатні інформаційні ресурси для освоєння понад 80 % ресурсів розвитку країни. Ресурсів, що залишаються, недостатньо для формування конкурентоспроможного людського капіталу

Продовження таблиці 4.3

1	2	3	4
Конкуренції за соціальний статус	Конкуренція за входження до соціальних, професійних і суспільних груп	За вільного доступу конкурентоспроможність людського капіталу зростає	Формується хаотично без чітко встановлених наслідків для конкурентоспроможності людського капіталу
Ефективність ринку праці			
Спроможність забезпечити робочими місцями – капіталізувати людський потенціал	Ефективна зайнятість наявного людського потенціалу	Неспроможність задіяти людський потенціал перетворює його у “нульовий актив” – неконкурентоспроможний людський капітал	Людський капітал неконкурентоспроможний через неефективність ринку праці
Територіальна мобільність та комунікативний процес			
Еластичність відносно кон’юнктури ринку праці	Спроможність змінити місце проживання для задіяння людського капіталу, трудові міграції, доступ до інформації про наявність перспектив застосування людського капіталу	Територіальні переміщення сприяють капіталізації людського потенціалу, ефективному застосуванню людського капіталу, нарощенню його конкурентоспроможності	Територіальні переміщення – трудові міграції головним чином характерні для некваліфікованого людського потенціалу, що не відноситься до людського капіталу економіки знань та інформаційного суспільства
Соціальна мобільність			
Зміна соціального	Можливість зміни соціальних груп	Висока соціальна мобільність відповідає високій конкурентоспроможності	Соціальна мобільність та конкурентоспроможність

Розділ 4. Перспективи та передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

статусу, формування і ротація еліти	разом зі зміною поколінь	спроможності людського капіталу країни	за цим чинником знаходиться на найнижчому рівні
Економічна кон'юнктура			
Застосування економічно-активного населення – людського потенціалу	Здатність капіталізувати людський потенціал в умовах зміни ринкової кон'юнктури та чергування економічних циклів	За сприятливої кон'юнктури обсяг та конкурентоспроможність людського капіталу зростають, нестабільність та ринкова волатильність негативно впливають на людський капітал	Економіка характеризується значною волатильністю, через що конкурентоспроможність людського капіталу знаходиться на низькому рівні
Нормативно-правове регулювання			
Закріплення статусу інтелектуальної власності	Закріплення ефектів від експлуатації людського капіталу	Високі ефекти мотивують відтворення людського капіталу	Порушення інтелектуальної власності, відсутність нормативних гарантій протидіє нагромадженню людського капіталу та його конкурентоспроможності
Розвиток похідних інвестиційних інструментів			
Ресурсне забезпечення капіталізації людського капіталу	Інвестиції в розвиток талантів, здібностей	За наявності інвестиційних інструментів конкурентоспроможність зростає	Інструменти інвестування в людський капітал відсутні, конкурентоспроможність за рахунок цього чинника не зростає

Разом з формуванням демографічної бази освіта та виховання, професійний досвід у межах запропонованого понятійно-категорійного апарату та концепції капіталізації становлять людський потенціал. У свою чергу комерціалізація, перетворення потенціалу в капітал – капіталізація частини набутих знань, умінь, досвіду і фізіологічних можливостей становлять окрему підсистему формування конкурентоспроможності людського капіталу. Складовими чинниками підсистеми капіталізації людського потенціалу слід визначити етап життєвого циклу особи, ефективність ринку праці, територіальну мобільність і комунікативний процес, соціальну мобільність, економічну кон'юнктуру, нормативно-правове регулювання, розвиток похідних інвестиційних інструментів (див. табл. 4.3).

З точки зору періодизації етапів життєвого циклу, слід прийняти до уваги необхідність підкріплення природних можливостей ресурсами розвитку. Останні розглядаються як:

– ресурси фізіологічного розвитку, де дотримання необхідного забезпечення відповідає оптимальним для перетворення людського потенціалу в людський капітал фізіологічним процесам організму;

– ресурси виховання та освіти, де перетворення потенціалу в капітал та його нагромадження визначається наявністю необхідної інфраструктури освітньо-виховних закладів.

Соціально-економічна криза, що тривала до 2000 р. характеризується недостатнім матеріальним забезпеченням для відтворення фізіологічних процесів організму, внаслідок яких наявний потенціал використано неповністю, що, очевидно, закладено в особливості та обсяг людського потенціалу та капіталу покоління, сформованого під час кризи. Зниження матеріального забезпечення спостерігається і в період світової фінансової кризи, однак, її відносно нетривалий, м'який вплив не має радикальних наслідків для конкурентоспроможності людського капіталу.

Охоплення загальноосвітніми навчальними закладами сільських територій значно поступається містам, що відображається на здатності конвертувати людський потенціал,

сформований на основі здібностей та талантів, у конкурентний ресурс у ході суперництва за отримання знаннєвого потенціалу.

Кількість вищих навчальних закладів з 1991 р. до 2011 р. значно зростає та призводить до трансформації сектора освітніх послуг з подальшим перевищенням кількості ліцензованого обсягу спеціальностей над кількістю випускників шкіл – абітурієнтів. Як наслідок, існують необхідні передумови формування людського потенціалу економіки знань – базису структурних галузевих змін з подальшим перетворенням людського капіталу у ключовий фактор економічного розвитку.

Перехід до групи економічно-активного населення підвищує актуальність чинника конкуренції за робочі місця, що проявляється через здатність в процесі суперництва отримати краще робоче місце, уникнути безробіття, реалізувати мету професійного та кар'єрного зростання. Дія чинника з однієї сторони визначається формою конкурентних відносин на ринку праці у малих соціальних групах – трудових колективах. Зокрема, висока конкуренція вимагає значного людського капіталу для досягнення економічних, соціальних та кар'єрних ефектів. За відсутності конкуренції вказані ефекти досягаються і за низького людського капіталу. Проте, дія чинника реалізується не лише через наявність або відсутність конкуренції, а через конкуренцію як процес. Відповідно до виявлених у попередніх розділах закономірностей формування людського капіталу в процесі функціонування ринків праці, діяльності суб'єктів господарювання та розвитку носіїв людського капіталу слід відзначити, що в межах дії чинника конкуренції за робочі місця в Україні висока частка як формально підтвердженого, так і прихованого безробіття супроводжується деградацією підсистеми капіталізації людського потенціалу, за якої частина знань, умінь і здібностей не реалізується, залишаючись некапіталізованим потенціалом.

У межах конкуренції за інформаційне забезпечення володіння останнім визначає здатність передбачити перспективи розвитку, а саму інформацію перетворює в ресурс конкурентоспроможності людського капіталу. Вільна конкуренція має місце за умов однакового доступу учасників до інформаційних ресурсів. Інформаційний ресурс перетворюється на предмет купівлі-продажу, в кінцевому результаті з утворенням таких складових, як ціна, попит та пропозиція, інфраструктура та інституційна система. Він виступає стимулом та рушієм формування, відтворення та використання людського капіталу, каталізатором соціальних, господарських та суспільних процесів економіки знань.

В Україні система інформаційного забезпечення не набуває раціональних форм, за яких обсяг інформаційних ресурсів та інформаційні процеси не досягають критичного значення для перетворення у конкурентний ресурс людського капіталу, зате, має місце тенденція зростання вільного доступу до інформаційних ресурсів. У силу демонополізації інформаційних потоків в умовах збільшення впливу економіки знань та розвитку глобальних інформаційних мереж окремі області інформаційного забезпечення не підлягають управлінню та регулюванню і, як наслідок – уникають формування корупційної складової в межах державного управління та обмеження владою олігархів.

Практика показує, що обмеження доступу супроводжується формуванням корупційної складової, за якого інформація виступає ресурсом розвитку привілейованих носіїв людського капіталу. Конкурентоспроможність людського капіталу знижується одночасно з руйнуванням механізму його формування, відтворення та використання.

У міру існування в Україні виключно індустріального суспільства механізм формування, відтворення та використання людського капіталу на практиці відсутній. Його утворенню протидіє відсутність рівного доступу до інформації.

В умовах України обмежене число осіб володіє достатніми інформаційними ресурсами для освоєння близько 80 % ресурсів розвитку країни. Ресурсів, що залишаються,

недостатньо для формування конкурентоспроможного людського капіталу для понад 96 % носіїв людського потенціалу.

На окрему увагу заслуговує чинник конкуренції за соціальний статус, що розглядається як суперництво за входження до професійних та суспільних груп. Вільний доступ відповідає високій конкурентоспроможності людського капіталу та інтерпретується як форма високої соціальної мобільності, за якої сподівання підвищити соціальний статус стимулює до особистого самовдосконалення і розвитку через освіту, набуття знань, умінь, досвіду.

Ефективність ринку праці становить одну з ключових груп чинників, що узагальнено розглядаються як спроможність забезпечити робочими місцями – капіталізувати людський потенціал шляхом ефективної зайнятості економічно-активного населення – носіїв людського капіталу. Нездатність ринку праці забезпечити робочими місцями відповідає неможливості задіяти наявні знання, вміння, здібності та досвід. Людський капітал у такому випадку характеризується як “нульовий актив”, який неможливо застосувати в ході суперництва за робочі місця. Слід зазначити, що першопричина неконкурентоспроможності може лежати як в площині недосконалості ринку праці, так і неконкурентоспроможності особистого людського капіталу.

Формою нераціональності ринку праці, як показує аналіз територіального розселення, часто виступає розподіл людського потенціалу сільських територій та міських поселень, міст тощо. Заміщення робочих місць та людського капіталу досягається за рахунок територіальної мобільності. Остання в контексті досліджуваної проблеми вимагає еластичності відносно кон’юнктури ринку праці та проявляється у формі трудових міграцій та інформаційного забезпечення відносно їх доцільності. Традиційно територіальні переміщення сприяють капіталізації людського потенціалу, нарощенню конкурентоспроможності людського капіталу.

Територіальні переміщення в Україні виступають традиційною формою перерозподілу людського потенціалу, набуваючи постійних, сезонних та маятникових трудових міграцій. Узагальнення існуючих протягом аналізованого періоду трендів свідчить, що на сучасному етапі трудові міграції головним чином характерні для некваліфікованого людського потенціалу, що не відноситься до людського капіталу економіки знань та інформаційного суспільства.

Група чинників соціальної мобільності реалізує вплив на предмет дослідження через зміну соціального статусу, формування та ротацію еліти, оновлення представників яких призводить до нагромадження додаткових знань, умінь, конкурентного ресурсу. Рівень соціальної мобільності в Україні залишається низьким, що не сприяє нарощенню конкурентоспроможності людського капіталу.

На додаток до нераціональності ринку праці значний вплив на конвертацію людського потенціалу в капітал здійснює економічна кон’юнктура. Актуальною для України, зокрема, є спроможність конвертувати знання, вміння, здібності та досвід у людський капітал в умовах волатильності національної економіки, домінування світової фінансової кризи і подолання проблем пост-перехідних економік.

На додаток до названих чинників слід підкреслити ключову роль нормативно-правового забезпечення в закріпленні статусу людського капіталу як бізнесового активу. Останній у формі закріплення інтелектуальної власності та оприбуткування людського капіталу через гудвіл виступає інструментом гарантування віддачі на інвестовані у людський капітал ресурси. Освіта, виховання, медичне забезпечення реалізують вплив виключно в умовах правового унормування, що формує систему відносин нагромадження та відтворення людського потенціалу, його конвертації та використання в якості людського капіталу в період економічної активності носіїв.

Розвиток похідних інвестиційних інструментів виступає критично-необхідною складовою капіталізації людського потенціалу на етапі отримання професійної та вищої

освіти. Сучасний етап розвитку системи освіти характеризується існуванням двох видів джерел отримання доступу до освітніх ресурсів:

– державного замовлення з навчанням за рахунок коштів державного бюджету, частка якого скорочується, спрямовується на фінансування малопривабливих освітніх напрямів та спеціальностей і за обмежених ресурсів неспроможна покрити попит на освітні послуги;

– фінансування за рахунок коштів фізичних і юридичних осіб, спрямованого на отримання знань за популярними спеціальностями особами, що не мають можливості та бажання навчатися за державним замовленням.

Існування другого джерела стало закономірним явищем та протягом останніх двадцяти років набуло системних обрисів з відображенням закономірностей розвитку системи освіти та кон'юнктурних коротко- та середньотермінових трендів. За недостатнього матеріального забезпечення носіїв людського капіталу, кредитування та інвестиції в знання інші форми мобілізації ресурсів отримання знань, умінь та досвіду потенційно спроможні розширити доступ населення до вищої та професійної освіти. У свою чергу похідні інвестиційні інструменти набувають статусу домінуючого чинника капіталізації людського потенціалу. В сучасних умовах слід констатувати відсутність похідних інвестиційних інструментів нагромадження людського капіталу в Україні, а його застосування як чинника конкурентоспроможності відтермінується на перспективу.

Четвертий етап формування конкурентоспроможності людського капіталу, на відміну від попередніх, функціонально максимізує ефекти, забезпечує ефективність його експлуатації і включає чинники функціонування системи охорони здоров'я, ринку праці, організації праці на рівні бізнесових структур та особистої мотивації носіїв людського потенціалу до його конвертації в капітал (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Компоненти ефективності експлуатації людського капіталу

Чинник	Форма прояву	Наслідки для конкурентоспроможності	
		людського капіталу	людського капіталу України
<i>Охорона здоров'я</i>			
Медичне забезпечення	Раціональна система медичного забезпечення	Зниження захворюваності забезпечує розширення віддачі людського капіталу	Рівень медичного забезпечення нижчий від розвинених країн, що негативним чином впливає на конкурентоспроможність, і одночасно вищий від країн третього світу, через що визначає вищу від них конкурентоспроможність людського капіталу
Охорона здоров'я, попередження захворюваності	розширює ефективний час експлуатації людського капіталу шляхом скорочення втрат часу через хвороби. Уникнення епідемій, масових захворювань скорочує втрати часу ефективної експлуатації людського капіталу		
Попередження нещасних випадків	Уникнення нещасних випадків сприяє скороченню приросту непрацездатного населення – недієздатних носіїв людського капіталу	Вища частка населення без обмежень та фізичних вад відповідає вищій конкурентоспроможності людського капіталу	Попередження нещасних випадків знаходиться на низькому рівні, що не сприяє конкурентоспроможності людського капіталу
<i>Функціонування ринку праці</i>			
Ефективність ринку праці	Спроможність забезпечити повну зайнятість та по-	Неповна зайнятість призводить до лише часткового застосування людського капіталу, незадоволення по-	Неефективність ринку праці характеризується масовим офіційним та прихованим безробіттям, неповною зай-

Розділ 4. Перспективи та передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

	пит на людський капітал	питу на людський капітал – відмовляється від нього	нятістю та відсутністю висококваліфікованих спеціалістів і управлінців
Організація праці			
Ефективність праці	Підвищення ефективності праці забезпечує максимальну ефективну експлуатацію людського капіталу суб'єктів господарювання	Неефективна система організації праці знижує конкурентоспроможність людського капіталу суб'єкта господарювання	Ефективність системи організації праці суб'єктів господарювання залишається на рівні 1960–1980-х рр.

На рівні національної економіки найбільш глобальний і масштабний вплив здійснює система охорони здоров'я, яка реалізує дію комплексу чинників також на рівні людського капіталу суб'єктів господарювання та людського капіталу особи.

Зокрема, система медичного обслуговування шляхом зниження захворюваності та швидкого лікування забезпечує розширення ефективного часу експлуатації людського капіталу. Тобто, будучи за природою екстенсивним чинником, медичне забезпечення розширює ресурс віддачі людського капіталу.

Слід констатувати, що в сучасних умовах України рівень медичного забезпечення знаходиться на нижчому рівні, ніж у розвинених країнах, що об'єктивно виступає однією з підстав нижчої конкурентоспроможності людського капіталу національної економіки в порівнянні з людським капіталом розвинених країн. Завдяки кращому медичному забезпеченню конкурентоспроможність людського капіталу національної економіки за рахунок медичного чинника вища за рівень показника країн третього світу.

Аналогічні характеристики мають місце і для чинника запобігання захворюваності. Останній виділяється в окрему позицію завдяки існуванню ефективного інструментарію уникнення масових епідеміологічних захворювань. Як показує практика, епідеміологічна політика вимагає ефективного застосування як в розвинених країнах, так і групі країн з нижчим рівнем людського капіталу, де прикладом може слугувати прогресуюче поширення штамів грипу N1H1 та N5H1 [149].

В окремий чинник групи охорони здоров'я слід виділити запобігання нещасних випадків. Останній поряд з медичним вираженням охоплює технологічні наслідки суспільного розвитку та одночасно стан техніко-технологічних процесів суб'єктів господарювання. Зокрема, системне забезпечення охорони праці та уникнення нещасних випадків пропорційне зниженню потенційних носіїв людського капіталу з обмеженими фізичними можливостями, зокрема інвалідності як результату виробничих травм. В силу технологічної відсталості в Україні ймовірність виробничих травм залишається досить високою, що негативно впливає на конкурентоспроможність людського капіталу національної економіки.

Функціонування ринку праці аналогічно, як і на рівні капіталізації потенціалу, становить окрему групу чинників. Водночас актуальність його врахування для конкурентоспроможності визначається ефективністю ринкового механізму, за яким закріплений формально як актив людський капітал характеризується повною або частковою зайнятістю.

Дотримуючись запропонованих підходів до трактування та методологічних засад оцінки людського капіталу, незадіяний потенціал слід трактувати як “нульовий актив”. З іншого боку, повна зайнятість, як і сукупність часткових, має межі застосування. Останні традиційно визначаються тривалістю робочого дня, річного фонду ефективного часу тощо. Порівняння ефектів від застосування людського капіталу однієї групи в умовах різних технологічних процесів, територій, умов діяльності демонструє значну диференціацію.

Функція ринку праці полягає у перерозподілі людського капіталу на користь ринків з вищою ефективністю – віддачею.

В сучасних умовах України функція перерозподілу не реалізується. Об'єктивною причиною цього виступає високий рівень прихованого безробіття та одночасно нереформованості базових галузей економіки, за яких перехід від індустріальної до інформаційної економіки не супроводжується значним територіальним приростом нових робочих місць у секторі обслуговування, а сам перерозподіл інформаційно незабезпечений щодо потенційних резервів зміни робочих місць, перспектив застосування отриманих в межах вищої та професійної освіти знань та вмінь, трудових міграцій. Як наслідок, вимушена неповна зайнятість через неефективність функціонування ринку праці виступає чинником зниження конкурентоспроможності людського капіталу.

В Україні вплив неефективності ринку праці ускладнюється також масовим прихованим безробіттям і відсутністю висококваліфікованих спеціалістів та управлінців.

На рівні суб'єкта господарювання конкурентоспроможність визначається ефективністю системи рекрутингу та ефективністю організації праці. За допомогою останньої нарощуються ефекти експлуатації людського капіталу і одночасно його здатність виступати конкурентним ресурсом господарської діяльності. Підвищення ефективності праці сприяє зростанню експлуатації людського капіталу, нарощенню його конкурентоспроможності. Ефективність організації праці в Україні залишається на рівні 1960–1980-х рр., що не сприяє підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання.

Узагальнення груп чинників позитивного та негативного дає підстави виділити перепони подальшого підвищення конкурентоспроможності людського капіталу. Подальші

підходи до управління слід визначити в напрямі максимізації ефектів від експлуатації людського капіталу на основі виявлених позитивних чинників і водночас трансформації системи формування людського капіталу в механізм управління ним на основі детермінант економіки знань.

Розгляд існуючих чинників розвитку виділяє ряд позитивних трендів, що об'єктивно виступають запорукою нарощення конкурентоспроможності людського капіталу. Серед них на етапі формування екстенсивної бази відстежується підвищення раціональності територіального розміщення населення, на етапі інтенсивного нагромадження людського потенціалу виділяється високий освітній потенціал формування людського капіталу (рис. 4.1). Однак, перелік та вплив негативних чинників перевищує позитивні. На етапі формування екстенсивної бази людського потенціалу відстежується зниження числа носіїв людського капіталу, на етапі інтенсивного нагромадження людського потенціалу – низький рівень якості людських ресурсів, на етапі капіталізації людського потенціалу слід виділити відсутність механізму капіталізації, на етапі експлуатації – високі втрати людського капіталу.

Гіпотетично сукупна дія перерахованих негативних чинників протидіє реалізації потенціалу позитивних і одночасно не дає останнім можливості виступати як конкурентна база людського капіталу. В такому випадку логічні заходи з усунення визначених перепон. Разом з тим у період системних суспільних та економічних змін заходи з усунення наслідків недостатні, і часто управління конкурентоспроможністю людського капіталу вимагає реформування всієї системи державного управління демографічними процесами, розвитку системи освіти, регулювання ринку праці, розвитку системи медичного забезпечення, лібералізації фінансового сектора та інвестиційної системи, формування громадянського суспільства та стимулювання конкурентних відносин на всіх етапах відтворення, нагромадження та експлуатації (див. рис. 4.2).

Встановлені на попередніх етапах аналізу ключові тренди низької конкурентоспроможності людського капіталу України логічно вимагають визначення пріоритетів вдосконалення управління в обраній області дослідження. Зокрема, заходи слід спрямувати на формування механізму управління людським капіталом, реформування демографічної політики, соціальної системи, систем освіти та охорони здоров'я. На етапі реформування, з погляду необхідності уникнення та подолання його наслідків, а також за короткотермінової тимчасової дисфункції стратегічних заходів доцільним є коригування ключових трендів формування конкурентоспроможності людського капіталу.

Не зважаючи на нагальність та актуальність проблеми реформування управління людським капіталом, слід констатувати, що за останні двадцять років суттєвих змін в обраній області дослідження не відбулось.

Обмежуючись двадцятирічним періодом, виправданими можна вважати дві причини відтермінування реформ в області управління людським капіталом. Перша – відсутність ресурсного забезпечення в умовах економічної кризи перших років незалежності країни і світової фінансової кризи. Друга – парадокс часткових реформ, у межах якого конкурентоспроможність людського капіталу виступає заручником олігархічної влади (див. рис. 4.3).

Парадокс часткових реформ має місце у всіх економіках перехідного типу і пояснює розвиток механізму управління людським капіталом залежно від влади економічних груп над політичною та соціально-економічною системою країни. Неефективність державного управління суб'єктами господарювання на початкових етапах реформування економічної системи долається шляхом їх приватизації [57]. Остання супроводжується переходом суб'єктів господарювання до власності невеликої групи осіб, за якими закріплюється олігархічна влада над економічною системою.

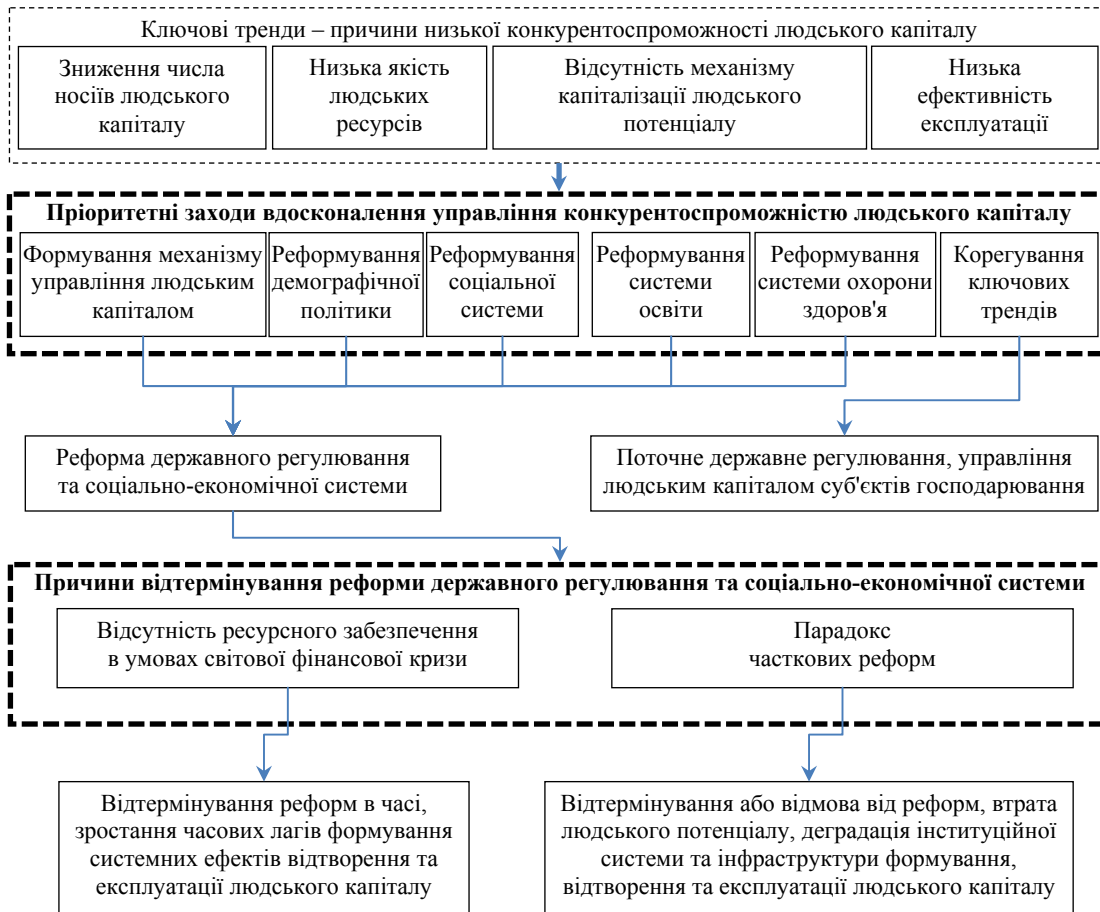


Рис. 4.2. Сучасні передумови формування, відтворення та експлуатації людського капіталу

Післяприватизаційний період характеризується значним зростанням прибутковості в минулому державних підприємств, переходом у розряд збиткових неприватизованих суб'єктів господарювання та масовими інвестиціями приватного сектора у щойно зароджене мале та середнє підприємництво, що на початкових етапах не дає значної віддачі і асоціюється зі збитками. На наступних етапах реформування економіки господарський механізм приватизованих підприємств, в силу переважної відмови олігархів від тотального вдосконалення технологічних процесів, управління, фінансового менеджменту та маркетингу, виступає причиною зниження прибутковості та частковою втратою олігархічної влади. На цьому ж етапі формується стійкий тренд зростання конкурентної влади над економічною системою країни, де вплив олігархів не приводить до кардинальних змін державної політики.

Ключовою категорією запропонованій системі розподілу влади виступає межа неповернення, зупинити рух до якої є метою представників групи олігархів, і подолати яку є метою приватного сектора. По суті метою представників олігархічного капіталу є зупинка реформ у післяприватизаційний період, де формування інституційної системи, інфраструктури, нагромадження інвестиційних ресурсів розвитку людського капіталу неможливе. Отож, формування людського капіталу та забезпечення його конкурентоспроможності можливе лише після подолання межі неповернення до олігархічної влади над економічною системою країни.

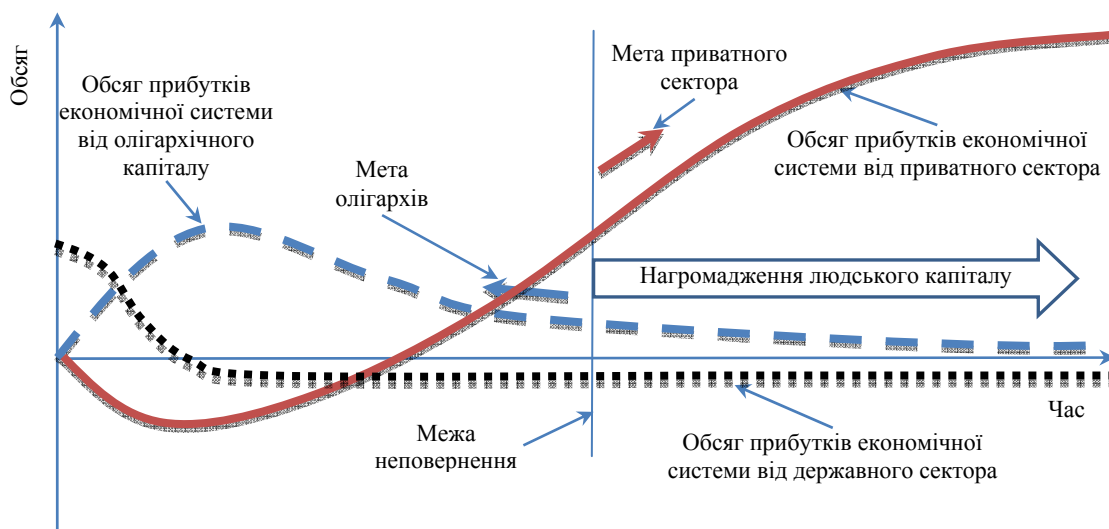


Рис. 4.3. Нагромадження людського капіталу в межах дії парадоксу часткових реформ (розроблено автором)

Провівши логічне продовження відміченим трендам, з певністю можна стверджувати, що наслідком відсутності ресурсного забезпечення в умовах сучасної світової фінансової кризи слід передбачити відтермінування реформ у часі, зростання часових лагів формування системних ефектів відтворення та експлуатації людського капіталу. Водночас завершення кризи знаменує повернення до природних процесів трансформації економічної системи в межах еволюції суспільних формацій, тобто, завершення індустріального етапу економічного розвитку, нагромадження ефектів інформаційного суспільства та переходу до економіки знань. Перехід до економіки знань відповідає перетворенню людського капіталу в ключову продуктивну силу розвитку суспільства, а забезпечення його конкурентоспроможності – ефективності функціонування економічної системи.

Суттєво відмінними є результати еволюції суспільних формацій в умовах олігархічної влади над економічною системою країни. З наявних альтернатив подолання межі неповернення, збереження олігархічної влади зупинить процес еволюції суспільних формацій, перехід до економіки знань стане неможливим, і людський капітал як економічна категорія та ключовий фактор господарського механізму не сформується. Подібними до них є категорії та групи продуктивних сил, задіяних в межах глобального міжнародного поділу праці та господарської кооперації. Однак, за явної схожості, за змістовим наповненням та функціональним навантаженням носії людського потенціалу залишаються типовими представниками трудових ресурсів, трудового потенціалу, людського потенціалу з імітацією ознак людського капіталу.

За умов втрати олігархічної влади, економічна система країни починає еволюціонувати з потенційним переходом до економіки знань, відповідно до сценарію, описаного для часових лагів ресурсного обмеження.

4.2. Конкурентні основи формування, відтворення та використання людського капіталу

Конкурентоспроможність людського капіталу як об'єкт наукового дослідження виступає категорією потенціалу і відображає здатність досягнути мети в ході суперництва

за ресурси, позиції та потенційний ефект. Оцінка конкурентоспроможності традиційно не поширюється на безпосередній процес конкуренції, конкурентні стратегії, заходи та дії. У той же час саме конкурентний процес визначає рівень застосування конкурентного потенціалу та майбутні ефекти від конкуренції. З огляду на специфічний характер людського потенціалу, особливий механізм його реалізації та наслідки для результатів конкуренції, аналіз формування конкурентного потенціалу людського капіталу слід доповнювати аналізом процесу конкуренції.

Як показали результати дослідження попередніх розділів, доцільним є виділення кількох груп об'єктів, предметів, видів та форм конкуренції. Разом з тим слід чітко окреслити та розмежувати рівні людського капіталу, на основі яких реалізуються конкурентні стратегії. На рівні формування людського капіталу особи його носію доводиться конкурувати за послуги дошкільних навчально-виховних закладів, освітніх закладів, спеціалізованих художніх, музичних, спортивних шкіл, дитячих гуртків, клубів, медичних та оздоровчих установ, закладів вищої освіти, соціального забезпечення. На рівні суб'єктів господарювання конкуренція відбувається як за статус, оплату, соціальні пільги між носіями людського капіталу, так і за людський капітал між самими суб'єктами господарювання, зокрема за топ-менеджмент, функціональний персонал, креативних працівників, некваліфікований персонал, управлінські інновації, інформаційні технології. На рівні держави метою конкуренції на основі акумульованого людського капіталу є інвестиційні ресурси, інновації, позиції на світових ринках, економічне зростання, політичний статус тощо.

На додаток до наведених прикладів більш повний перелік об'єктів інвестування можна визначити на основі класифікації конкуренції в області управління людським капіталом (див. рис. 4.4). Включений до схеми, систематизований на основі аналізу попередніх розділів, перелік ключових чинників розглядається з урахуванням сили впливу та виражається через домінування над іншими чинниками групового критерію. З погляду досліджуваної проблеми, очевидно, саме на цьому етапі слід визначитись із доцільністю застосування регуляторно-управлінських заходів та стратегій держави, управління людським капіталом суб'єктів господарювання, розвитком людського потенціалу та управління людським капіталом особи.

Наявну сукупність конкурентних відносин доцільно умовно розділити на окремі групи, що стануть основою системи координат формування конкурентних планів та стратегій з подальшим визначенням суб'єктів, об'єктів та предмета управління. Беручи до уваги види людського капіталу, доцільно, на наше переконання, задати три системи конкурентних координат, що збігаються з рівнями людського капіталу.

Перший – особистий рівень характеризується фактичним збігом власника та носія людського капіталу, чіткою екстраполяцією етапів життєвого циклу особи на процес, об'єкт, предмет, ресурсне забезпечення конкуренції. Попри суб'єктивне сприйняття процесу розвитку, часто ірраціональну поведінку, метою особи є розвиток власного потенціалу, в перспективі придатного для ефективної реалізації як людського капіталу, здатного забезпечити відтворення фізіологічних можливостей, підвищення соціальної мобільності, досягнення особистої мети та завдань.

Зміна етапів життєвого циклу особи в силу фізіологічних потреб організму та психологічного розвитку супроводжується змінами матеріальних та нематеріальних ресурсів формування людського потенціалу. Узагальнення за типовими ознаками дає підстави виділити два умовні етапи управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи, розділених часом досягнення віку економічно активного населення. У традиційному розумінні суперництво відбувається виключно на етапі конкуренції за кращі умови капіталізації людського потенціалу – отримання кращих робочих місць, кар'єрного зростання, досягнення високого професійного, соціального та суспільного статусу.

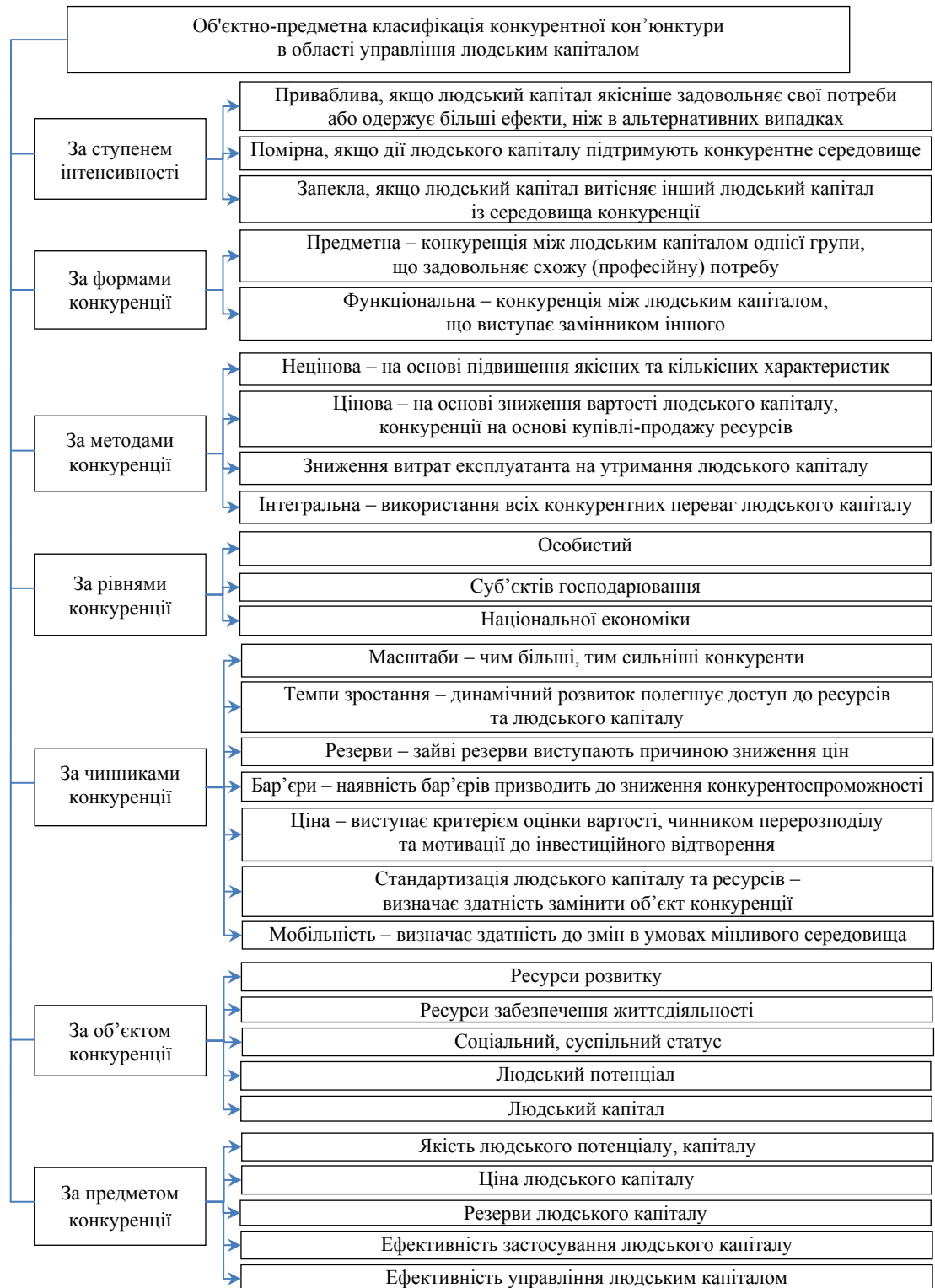


Рис. 4.4. Об'єктно-предметні визначники конкурентоспроможності людського капіталу особи, суб'єкта господарювання та національної економіки

У руслі запропонованого понятійно-категорійного апарату традиційне трактування людського капіталу слід доповнити капіталізацією людського потенціалу на ранніх етапах розвитку – до досягнення статусу економічно активного населення, де конкуренція відбувається за ресурси нагромадження людського потенціалу. Для прикладу, набутий попередньо потенціал у формі знань, умінь, здібностей і з їх допомогою мобілізовані ментально-психологічні переваги забезпечують можливість вступу до кращих навчально-виховних, загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів. Так, з певністю можна стверджувати, що конкуренція супроводжує процеси формування, відтворення та застосування людського капіталу на всіх етапах життєвого циклу.

Як економічне та соціальне явище, конкуренцію за ресурси, статус, матеріальне та нематеріальне забезпечення на етапі формування потенціалу слід розглядати запорукою конкурентоспроможності людського капіталу в традиційному розумінні – після набуття статусу економічно-активного населення, людського капіталу суб'єктів господарювання та національної економіки. Останнє слід сприймати як ключовий критерій державної регуляторної політики, а регуляторні завдання та стратегії – як підтримання конкурентних секторів ресурсного забезпечення відтворення людського потенціалу.

Разом із запропонованими цільовими орієнтирами в ході реалізації регуляторної політики слід взяти до уваги кон'юнктурні чинники, де ступінь інтенсивності забезпечення продуктами першої необхідності є достатнім для нормального відтворення фізіологічних функцій організму, що може трактуватись як приваблива конкуренція. Забезпечення дошкільними виховними закладами залишається недостатнім, що характеризує суперництво за цей ресурс як запеклу конкуренцію, за якої частина населення відповідної вікової категорії відвідує виховні заклади для виконання формальних вимог перед вступом до початкової школи. Як наслідок, функція виховання реалізується не повною мірою в ході нагромадження людського потенціалу. Слід зауважити, що показник забезпечення дошкільними закладами різко відрізняється за приналежністю до сільського та урбанізованого типів розселення, де також для сільських територій негативного значення в системі виховання набуває невиконання цієї функції (див. рис. 4.5).

За формою суперництва за ресурси дошкільних виховних закладів належить до предметної конкуренції, тобто в межах однієї групи із задоволенням однотипних потреб.

З наявних альтернатив ключовими є неціновий та інтегральний методи конкуренції людського капіталу цієї групи. Відносини в системі функціонування дошкільних виховних закладів мають суттєві обмеження, утворені бар'єрами державного забезпечення. За відсутності конкуренції за людський капітал цінні чинники неактуальні. Об'єктами конкуренції виступають ресурси розвитку та людський потенціал. Предметом – якість людського потенціалу. Отже, на цьому етапі дослідження гостро стоїть питання охоплення дошкільним навчальними закладами, одним з аспектів якого є урбанізаційний чинник. Зокрема, недостатнє охоплення сільських територій дошкільними виховними закладами доцільно долати шляхом стимулювання процесу урбанізації.

Оцінене негативно зниження чисельності населення через охоплення шкільними закладами слід сприймати як зменшення навантаження на систему загальної освіти. Зокрема, зниження чисельності учнів за незмінної мережі закладів гіпотетично забезпечує вищу якість загальноосвітніх знань. Аналогічно до мережі дошкільних виховних закладів, загальноосвітні навчальні заклади мають урбанізаційну ваду охоплення територій. Разом з тим загальна освіта носить обов'язковий характер, за якої носії людського капіталу відповідної групи включаються у систему маятникових міграцій. Вадюю участі в міграційному процесі сільських школярів порівняно з іншими однолітками є втрата частини фізичної енергії, за якої якість отримуваних знань суттєво знижується. Значний обсяг витрат на міграційний обмін за сприятливих урбанізаційних процесів, потенційно інвестований у систему загальної освіти, здатний забезпечити вищу якість людського потенціалу.

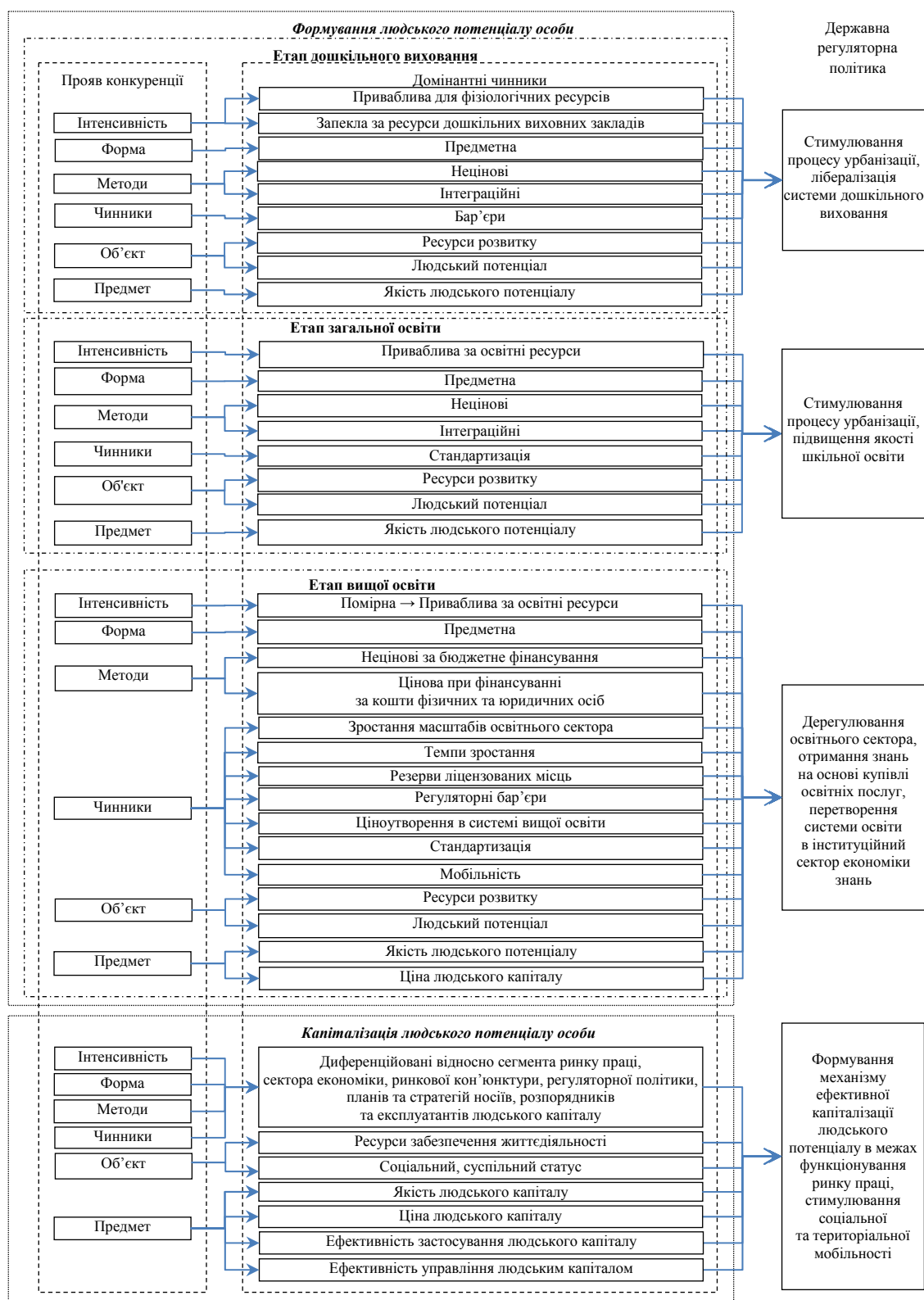


Рис. 4.5. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом особи

Наведені аргументи свідчать про існування привабливої конкуренції серед загально-освітніх навчальних закладів, за яких освітні ефекти вищі, ніж за альтернативних варіантів. Форми, методи, об'єкти та предмет конкуренції незмінні з попереднього етапу життєвого циклу носія людського капіталу. Водночас від перевищення кількості місць в освітніх закладах над кількістю школярів, зникає проблема бар'єрів, зростає роль стандартизації. Загальними рекомендаціями в області державного управління системою загальної освіти слід визначити підвищення якості навчальних програм і сприяння урбанізації територій.

Наступний етап життєвого циклу обумовлений вимогою інтенсивного нагромадження знань та вмінь, що отримуються в період навчання у вищих навчальних закладах. В середньо-терміновий період інтенсивність конкуренції змінюється від помірної до привабливої. Зміни інтенсивності конкуренції зумовлені кон'юнктурними зрушеннями сектора вищої освіти, за яких обсяг ліцензованого набору ВНЗ, починаючи з 2008–2009 н.р., перевищує кількість абітурієнтів. Як наслідок, доступ носіїв людського потенціалу до ресурсів вищої освіти розширюється.

Через державне регулювання та управління в секторі вищої освіти сформовано системні бар'єри, що суттєво деформують конкуренцію за знаннєві ресурси та урізноманітнюють методи конкуренції. Серед них нецінова конкуренція, присутня при вступі на місця, що фінансуються за кошти державного бюджету, цінова – на місця, що фінансуються за кошти фізичних та юридичних осіб.

Чинниками конкуренції виступають зростання масштабів освітнього сектора; темпи зростання; резерви, у формі перевищення ліцензованого обсягу над кількістю абітурієнтів; бар'єри, утворені державним регулюванням; ціна людського потенціалу у формі вартості навчання; стандартизація; мобільність.

Форма конкуренції залишається предметною. До об'єктів конкуренції належать ресурси розвитку та людський потенціал. Предметами конкуренції виступають якість та ціна людського капіталу.

З огляду на характер, конкурентні чинники обумовлений особливостями функціонування освітнього сектора. Політику держави доцільно вдосконалити в напрямку дерегулювання освітнього сектора, за якого отримання знань перетворюється в придбання освітніх послуг, а система освіти – в ключовий інституційний елемент механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Завершення навчання у вищих навчальних закладах виступає умовним рубежем зміни цільових установок носія людського капіталу. До вказаної межі завдання особи зводиться до накопичення людського потенціалу. Застосування людського капіталу на основі попередньо сформованих знань, умінь та фізіологічних можливостей здійснюється виключно задля конкуренції за ресурси нарощення людського потенціалу. За умовною межею метою особи виступає капіталізація людського потенціалу. Періодичне збільшення потенціалу ставиться за мету у випадку низької конкурентоспроможності людського капіталу.

Регуляторна політика держави для носіїв людського капіталу економічно-активного віку гіпотетично зводиться до формування механізму ефективної капіталізації людського потенціалу. Гіпотетично можливими об'єктами регулювання виступає підвищення ефективності функціонування ринку праці, підвищення соціальної та територіальної мобільності, забезпечення нормативно-правової бази закріплення людського капіталу як активу господарської діяльності бізнесових структур. Перелік пріоритетних напрямів регулювання лежить у руслі структурних перетворень економіки, спричинених еволюцією суспільних формацій та на їх основі новостворюваними формами відтворення людського капіталу. Зокрема, логічно передбачити модернізацію ринку праці за рахунок упровадження інструментів інвестування в людський капітал. З часом його перетворення у новий – ринок праці економіки знань, функціонально спрямований на відтворення домінуючої

продуктивної сили, без якої неможливе функціонування економічного механізму, з інтеграцією за допомогою інвестиційних інструментів з сектором вищої освіти, кредитно-інвестиційним сектором та зростанням статусу останніх.

Попередньо на цьому етапі дослідження нагальним слід вважати:

- створення нормативно-правової бази, що в директивному порядку регламентує перетворення людського потенціалу в господарський актив – людський капітал;
- формування механізму інвестиційного відтворення людського капіталу, що передбачає інституційний розвиток системи інвестиційних установ, основним об'єктом інвестування яких є людський капітал, що виступає у формі інвестиційно-господарського активу;
- перетворення системи освіти у сектор економіки, що функціонує на основі ринкових механізмів ціноутворення, формування витрат, і на їх базі перерозподілу освітніх пріоритетів, еластичності системи освітніх послуг відносно чинників розвитку ринку праці;
- модернізацію ринку праці, інтеграцію з ринком інвестицій та освітнім сектором, з остаточним формуванням інституційної системи, що становить основу саморегульованого механізму відтворення та використання людського капіталу.

Гіпотетично мета формування, відтворення та експлуатації людського капіталу особи та регуляторної політики держави в межах об'єктно-предметного визначення конкурентоспроможності людського капіталу мають збігатися. За інших умов орієнтація на неприродні суспільні процеси деформує систему відтворення людського капіталу, нівелює потенційні кон'юнктурні ефекти через недовість регуляторної політики.

Водночас слід пам'ятати, що найбільш широке застосування потенційних можливостей забезпечує максимально можливий обсяг людського капіталу, тобто носієві людського капіталу рекомендовано реалізувати можливості перспективного розвитку на основі запропонованих об'єктно-предметних визначників конкурентоспроможності із застосуванням принципу рівних можливостей у межах “рівноваги Неша”. Таким чином, вироблений комплекс рекомендацій з регуляторної політики в області формування, відтворення та використання людського капіталу особи в Україні з часом зазнає змін та потребує модернізації з утворенням регуляторних періодів, що відповідають особливостям, принципам та засадам її реалізації.

Аналогічно до людського капіталу особи конкурентоспроможність людського капіталу суб'єктів господарювання значною мірою визначається інституційною системою, у межах якої залучені людські ресурси у формі господарського активу конвертуються в людський капітал. Процес формування людського капіталу суб'єктів господарювання включає два послідовні етапи: рекрутинг, у межах якого реалізуються операції залучення персоналу з ринку праці; капіталізація залученого людського потенціалу – конвертація в господарський актив. Обидва етапи особливо важливі для конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання. На першому етапі від раціональності залучених людських ресурсів визначається спроможність їх конвертації в господарський актив та людський капітал. На другому – саме ефективність менеджменту персоналу визначає ефекти від експлуатації людського капіталу.

У межах існуючих тенденцій слід визначити ключові складові та чинники конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання України на період аналізу (рис. 4.6). Існування двох груп – людського капіталу – кваліфікованих спеціалістів та управлінців економіки знань, а також трудових ресурсів індустріального суспільства, що в сучасних умовах прирівнюється до низько-кваліфікованого персоналу. В силу обмеженої кількості людського капіталу економіки знань забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, сформованої на їх основі, передбачає запеклу конкуренцію у відповідному секторі економіки праці. Водночас експлуатація трудових ресурсів індустріального суспільства є привабливою з урахуванням низької їх вартості та необмеженої кількості.

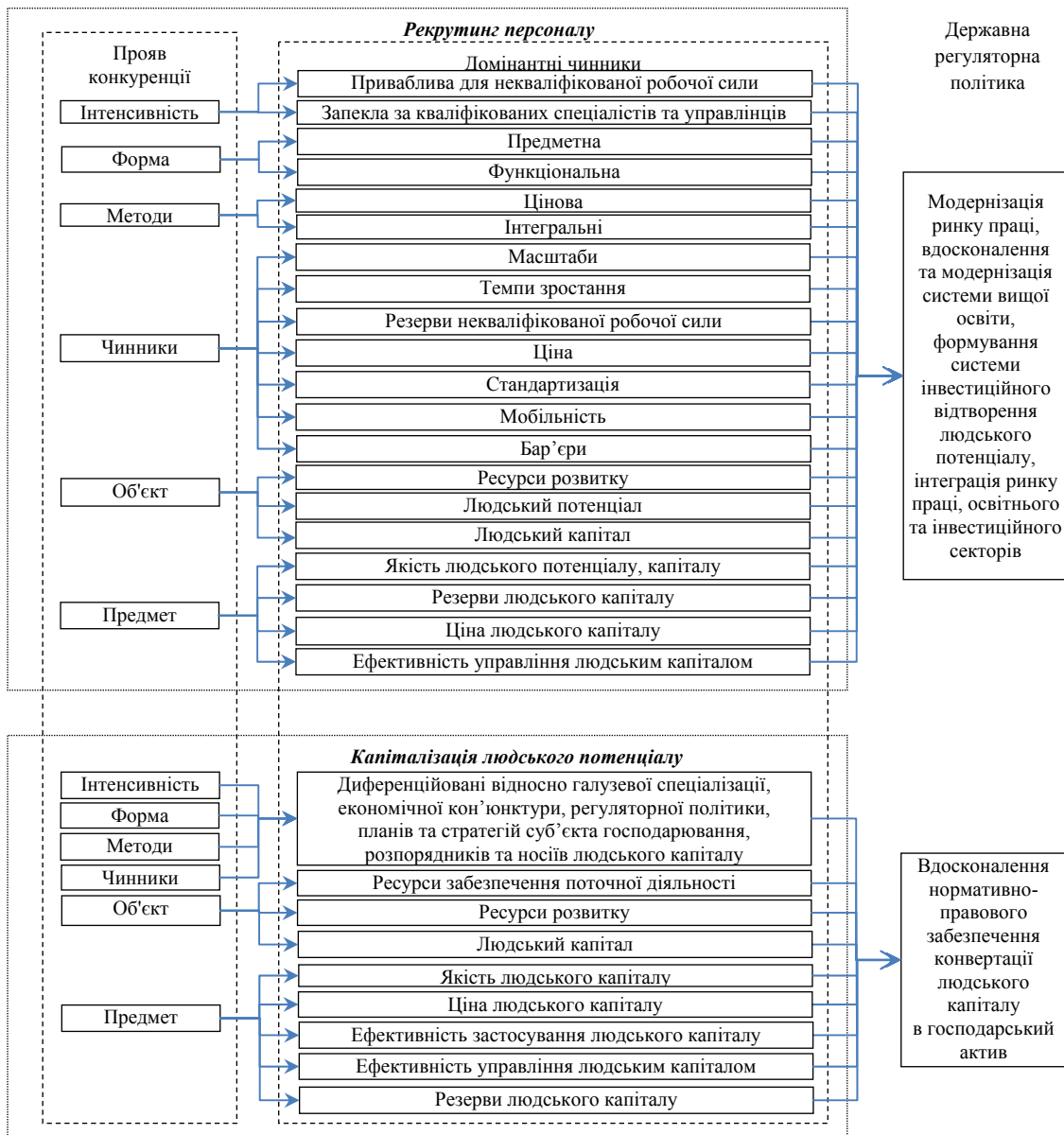


Рис. 4.6. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом суб'єктів господарювання

Серед форм, доцільним є застосування як предметної, так і функціональної конкуренції. Остання незамінна в умовах дефіциту висококваліфікованих спеціалістів та управлінців, і вимагає раціонального оперування резервами рекрутингу, сформованими на основі чинників масштабів, темпів розвитку, людських резервів, низьких цін, високої стандартизації, територіальної мобільності та бар'єрів продуктивності. Відповідно доцільними методами мобілізації людського капіталу є інтеграційні, а за умов неефективності системи рекрутингу, що характерне більшості вітчизняних суб'єктів господарювання – цінові.

Об'єктами формування конкурентної бази виступають ресурси розвитку, людський потенціал та капітал. Предметами – якість людського потенціалу, капіталу, його резерви, ефективність управління та ціна.

Державну регуляторну політику, що відповідає вдосконаленню управління конкурентоспроможністю людського капіталу суб'єктів господарювання, як показують результати аналізу попередніх розділів, доцільно реалізувати в напрямі модернізації ринку праці; вдосконалення та реформування вищої освіти; формування системи інвестиційного відтворення людського потенціалу; інтеграції ринку праці, освітнього та інвестиційного секторів.

Поряд з мобілізацією підвищення конкурентоспроможності людського капіталу вимагає також ефективного управління на етапі його експлуатації, де інтенсивність, форми, методи та чинники диференційовані відносно галузевої спеціалізації, економічної кон'юнктури, регуляторної політики, планів і стратегій суб'єкта господарювання, розпорядників та носіїв людського капіталу.

Об'єктами капіталізації виступають людські ресурси забезпечення поточної діяльності, ресурси розвитку та людський капітал. Відмінність з попереднім етапом за об'єктами полягає в структуризації капіталізованого людського потенціалу, де рекрутингові стратегії отримують поточну реалізацію.

Як об'єкт, так і предмет управління етапу капіталізації людського потенціалу для суб'єктів господарювання України прирівнюється до управління трудовими ресурсами. Як наслідок, система підвищення ефективності управління людським капіталом обмежується адаптованим набором заходів у межах концепцій економіки праці. До предмета управління людським капіталом слід віднести якість, ціну, ефективність застосування, резерви та ефективність управління.

На рівні держави регуляторне завдання зводиться до переходу від адаптованих систем управління, характерних індустріальному суспільству, до систем управління, що забезпечують максимальний ефект в умовах економіки знань. Таким чином, на цьому етапі дослідження доцільною є рекомендація реалізувати регуляторні заходи в області вдосконалення нормативно-правового забезпечення конвертації людського капіталу в господарський актив.

На рівні національної економіки управління конкурентоспроможністю людського капіталу орієнтується на формування мультиплікативної бази відтворення, що визначає масштаби економіки, інвестиційну привабливість та спроможність освоїти отримані в результаті конкуренції інвестиції та реалізувати інвестиційні ефекти. Результати попереднього аналізу свідчать, що проблема конкурентоспроможності в частині нарощення масштабів лежить у площині демографічного потенціалу населення, що виступає носієм людського капіталу на рівні національної економіки та особистого споживання. Водночас модельована проблема ускладнюється впливом структурних чинників. Національна економіка, на відміну від розвинених країн, має низьку частку кінцевого споживання в структурі валового внутрішнього продукту за високої частки експортно-орієнтованих сировинних і мілітаризованих галузей. Таким чином, потенційні ефекти, поряд з управлінням людським капіталом, визначаються також ефективністю економічної системи країни. Питання ефективності в частині інфраструктури та інституційного забезпечення визначальне також у здатності освоїти інвестиції, що виступає кінцевим об'єктом конкуренції.

Сучасний етап розвитку людського капіталу України на рівні національної економіки характеризується помірною інтенсивністю конкуренції, що визначається діями регулятора та суб'єктів управління у досліджуваній області (рис. 4.7).

Конкуренція між країнами реалізується у предметній та функціональній формах. При цьому слід розуміти, що застосування предметної форми можливе виключно для груп країн, аналогічних Україні. У всіх інших випадках першість у конкурентних відносинах можливо досягнути за рахунок функціональної конкуренції.

Серед методів доцільно виділити нецінові, що враховують ментальні особливості носіїв людського капіталу України; цінові, що визначаються доходами та структурною споживання населення; інтегральні.

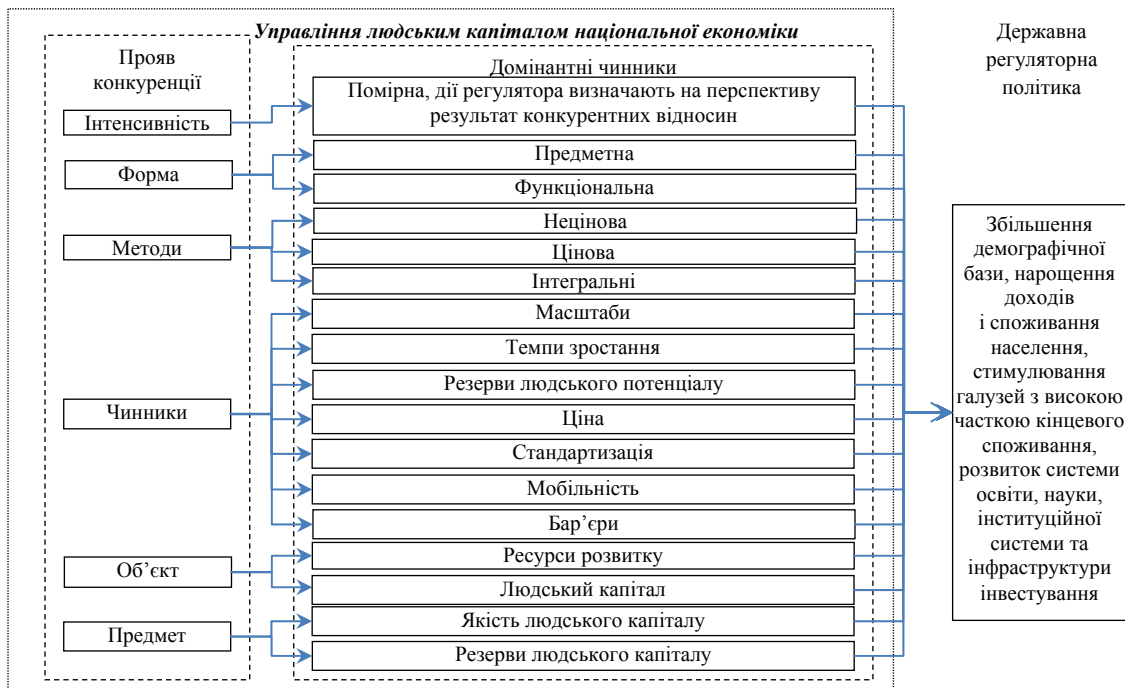


Рис. 4.7. Напрями реалізації державної регуляторної політики в області управління людським капіталом національної економіки

Через складність процесів формування національної економіки чинники конкурентоспроможності людського капіталу країни можуть бути найрізноманітнішими. Зокрема, на основі результатів аналізу попередніх розділів слід виділити масштаби економіки чи окремих галузей; темпи, динаміку економічного зростання; резерви людського потенціалу; ціну людського капіталу; стандартизацію; територіальну мобільність; бар'єри формування, відтворення та використання.

З погляду особливостей людського капіталу національної економіки об'єктом конкуренції виступають ресурси розвитку та сам людський капітал, у той час як предметом – резерви людського капіталу та його якість.

Слід констатувати, що перспектива, яка передбачає функціонування економіки знань, у повній мірі конкурентоспроможність людського капіталу особи, суб'єктів господарювання та національної економіки, визначається спроможністю забезпечити його якісні характеристики, що перетворюють систему освіти в ключовий системоутворюючий сектор відтворення продуктивних сил та конкурентних відносин. Реалізація освітніх прагнень на цьому етапі суспільного розвитку можлива виключно на основі комерційних механізмів, за яких конкурентоспроможність визначається раціональністю та ефективністю інвестування в людський капітал.

4.3. Інвестиційна база підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Інвестиційне відтворення людського капіталу виступає ключовим рушієм конкурентоспроможності в умовах економіки знань, де його статус змінюється з виробничого ресурсу на основну базу продуктивну силу. Впевненість про зростання інтересу до люд-

ського капіталу як об'єкта інвестування аргументована, з одного боку зростанням потенційної віддачі від його експлуатації, збільшенням значення якісних характеристик, набутих знань, умінь, досвіду в процесі реалізації господарських завдань та прагненням до високого соціального статусу в межах двоїстої природи праці з іншого. Слід підкреслити, що потенційні зміни в статусі людського капіталу відбуваються в ході еволюції суспільних формацій, де він заміщує основні виробничі засоби як домінуючі рушії функціонування індустріальної економіки. Викликаний домінуючим статусом інвестиційний інтерес гіпотетично передбачає зміну механізму відтворення людського капіталу, його суттєву відмінність від відтворення людського потенціалу, людських та трудових ресурсів, відхід від витратних механізмів фінансування людського розвитку.

Не вдаючись до футуристичних передбачень структури, складових елементів, джерел фінансування та місць формування інвестиційних ефектів, слід відзначити, що з певною мірою умовності існуючі системи фінансування модернізовані відповідно до вимог ринкової кон'юнктури і можуть бути задіяні як складові механізму інвестування відтворення людського капіталу. Після зміни суспільних формацій, структури, інституційного забезпечення та господарського механізму функціонування національної економіки, очевидно, сформується досконаліша модель, з втратою ролі та відхилення рудиментарних елементів, задіяних в умовах індустріальної економіки.

До ключових питань, що потребують відповіді для формалізації механізму інвестиційного відтворення людського капіталу, належать:

- що становить об'єкт інвестування;
- яким чином реалізується право власності на об'єкт інвестування;
- хто виступає потенційним інвестором;
- яких форм набуває людський капітал;
- як реалізується та використовується людський капітал;
- яка роль ринку праці, сектора освітніх послуг, медичного забезпечення, суб'єктів господарювання, носіїв людського капіталу та держави у процесі його інвестиційного відтворення?

Ключове положення, що вимагає з'ясування – чи можливе використання людського капіталу як об'єкта отримання інвестиційних ефектів. Не вдаючись у деталі інвестиційного процесу, зупинимося на констатації практичного існування інвестицій у розвиток окремої особи чи групи осіб. Незважаючи на приналежність до індустріального етапу, існуючі приклади, головним чином, спостерігаються у секторах мистецтва та спорту. Приклад відносин між артистами та продюсерами або між промоутерами та спортсменами може бути цілком прийнятний за основу для вироблення механізму інвестиційного відтворення людського капіталу.

За змістовим наповненням продюсери та промоутери на першому етапі, беручи за основу фізіологічні та первинні набуті можливості особи, вкладають кошти у формування мистецьких хорових та хореографічних навиків, спортивних технік, що відповідає етапу формування людського потенціалу. Відтак, продюсери та промоутери організують концерти та спортивні поєдинки, що відповідає етапу капіталізації людського потенціалу – перетворення в капітал. На цьому ж етапі експлуатація людського капіталу вимагає підвищення ефективності, що відповідає процесу вдосконалення знань, умінь та здібностей, уникнення поширених епідемічних та професійних захворювань.

Практика інвестиційного відтворення людського капіталу, незважаючи на економічний механізм різних етапів суспільного розвитку, дає підстави зробити кілька суттєвих висновків. По-перше, механізм інвестування, інвестиційні інструменти, мета, завдання та методи управління носять універсальний характер та можуть бути застосовані в умовах

економіки знань. Водночас інвестиції можуть бути застосовані і для умов імітації людського капіталу, на етапі інформаційного та індустріального суспільства.

По-друге, інвестування в людський капітал стає можливим виключно за умов високих доходів його носія, отриманих за рахунок якісних характеристик, що виступають активом суб'єктів господарювання, а також людського капіталу на рівні особи та національної економіки. Суттєва різниця реалізації інвестиційних проектів визначається вузьким колом осіб та професій з високим доходом на інвестований людський капітал індустріального суспільства, їх розширенням в інформаційному суспільстві та, гіпотетично, тотальним домінуванням в умовах економіки знань.

Впевненість у привабливості інвестування у людський капітал підкріплена прикладами сучасного етапу розвитку секторів за функціональним критерієм, віднесеним до економіки знань. Зокрема, доходи гіпотетичних інвесторів, визначені на основі 5 % роялті у 2012 р., наприклад, у формуванні людського капіталу Б. Гейтса могли б становити 3,05 млрд дол. США [295], М. Цукерберга – 0,875 млрд дол. США [297], Л. Еллісона – 1,8 млрд дол. США [296], С. Брін – 0,935 млрд дол. США [296], Л. Пейдж – 0,935 млрд дол. США [296] (рис. 4.8).

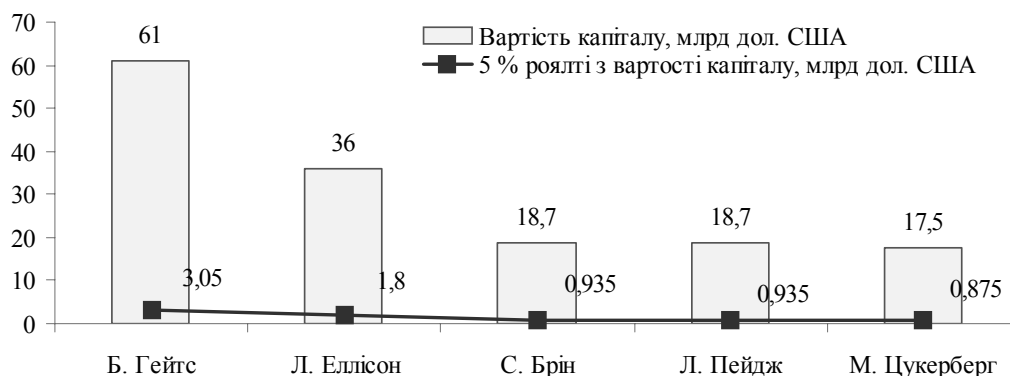


Рис. 4.8. Ймовірні ефекти від інвестицій у людський капітал (2011 р.)

Ці показники належать до прикладів найбільш ефективного застосування людського капіталу, і, очевидно, на практиці слід очікувати дещо нижчих інвестиційних ефектів. Зокрема, взявши до розрахунку середній показник у секторі інформатизації США, інвестиційний ефект від експлуатації людського капіталу за аналогічних умов слід очікувати на рівні 4,71 тис. дол. США/осіб рік [299].

З огляду на суттєву різницю між найвищими ефектами, поданими на рис. 5.7, та ймовірним середнім рівнем привабливості інвестування та суттєвий вплив інвестиційного сектора на управління конкурентоспроможністю людського капіталу можливий виключно за умов його масового характеру. У свою чергу розширення інвестицій у людський капітал гіпотетично провокує зародження окремого сектора економіки поряд з інвестиційним, інтегрованим у ринок праці, та сектор вищої освіти як найбільш вагому складову якісного формування об'єкта інвестування.

Традиційне розуміння інвестиційного процесу в системі формування людського капіталу розглядає реалізацію інвестиційних намірів широким колом суб'єктів управління конкурентоспроможністю людського капіталу, серед яких на сучасному етапі найбільш поширеними є особисті інвестиції та інвестиції членів родин носіїв людського капіталу. До інвесторів, дії яких мотивовані підвищенням соціального статусу членів родин – носіїв людського капіталу, слід прирівняти і державу в частині реалізації функцій відповідальності за розвиток дітей та осіб, що перебувають на її утриманні на основі статусу сиріт. На

відміну від такого роду учасників, узагальнене розуміння потенційного інвестора у ході формування якісної бази конкурентоспроможності людського капіталу обмежується суб'єктами, зацікавленими в отриманні комерційної віддачі.

Запропонований спосіб забезпечення віддачі на інвестований капітал може набувати і ширших форм. Наприклад, згідно з аналогією з основними засобами промислових підприємств, прийнятною є схема, застосована для оперативного лізингу, в ході якої рекрутингова компанія передає право іншим суб'єктам господарювання на використання людського капіталу. Рекрутингова компанія виступає власником людського капіталу – господарського активу, що забезпечує право на користування та розпорядження.

На сучасному етапі до числа комерційних інвесторів у людський капітал слід віднести банківські установи, інвестиційні компанії та фонди, інші фінансові установи, що традиційно поширені в індустріальній економіці. Водночас передбачене формування сектора інвестування людського капіталу в перспективі в руслі еволюції інституційної системи та інвестиційних інструментів допускає присутність венчурних компаній, а також утворення спеціалізованих компаній з управління людським капіталом, людськими активами. Не слід ігнорувати також перспективу еволюції рекрутингових компаній, для яких функції мобілізації та найму персоналу на користь промислових підприємств трансформуються у функції управління людським капіталом в умовах економіки знань. Еволюцію останніх слід передбачити за сценарієм, схожим для лізингових компаній, де інвестиції здійснюються на основі ресурсів банківських установ, а управління активами в силу функціональної відмінності від банківських операцій здійснюється рекрутинговою компанією.

Розширення кола інвесторів можливе і за рахунок інших учасників інвестиційного ринку, зокрема пенсійних фондів, фондів соціального страхування тощо. Розвиненість сектора інвестування, як показує сучасна практика, визначається переліком інвестиційних інструментів, що на наше переконання, цілком справедливо і для інвестування в людський капітал. Тобто, обсяг залучених інвестицій в людський капітал, перелік суб'єктів та учасників інвестиційного процесу визначається заданістю економічного механізму виробити ефективні, доступні для використання широким колом інвесторів та реципієнтів (див. рис. 4.9).

На додаток до сучасних прикладів кредитування вищої освіти, до інструментів формування якісних складових людського капіталу слід віднести інвестування в актив “людський капітал” з управлінням на основі рекрутингових схем; боргові зобов'язання, з подальшою реалізацією на ринку деривативів – похідних фінансових інструментів; купівлю-продаж активу “людський капітал” та його передачу на лізинговій основі; страхування інвестиційних операцій – хеджування, страхування носіїв людського капіталу, об'єктів інвестування тощо.

Отриманий на основі застосування інвестиційних інструментів людський капітал реалізується задля інвестиційної віддачі на ринку праці. Як наслідок, в умовах економіки знань існують передумови зростання керованості процесами забезпечення якісних характеристик людського капіталу, капіталізації людського потенціалу, вдосконалення системи управління зайнятістю. На додаток до переваг інвестиційного відтворення на рівні суб'єктів господарювання як експлуатанта вискоєфективного людського капіталу та особи-носія, як реципієнта інвестованих ресурсів, знань, умінь, досвіду на рівні економіки відкривається резерв підвищення ефективності регуляторної політики в області зайнятості населення.

Передумовою зростання ефективності виступає мотивація інвесторів-розпорядників людським капіталом до максимізації віддачі. У руслі викладених мотиваційних чинників інвестори намагаються забезпечити повну зайнятість носіїв людського капіталу. З цієї причини у віднесених до економіки знань секторах формуються передумови відносно вищого рівня зайнятості та нижчого безробіття від індустріальних та аграрних секторів.

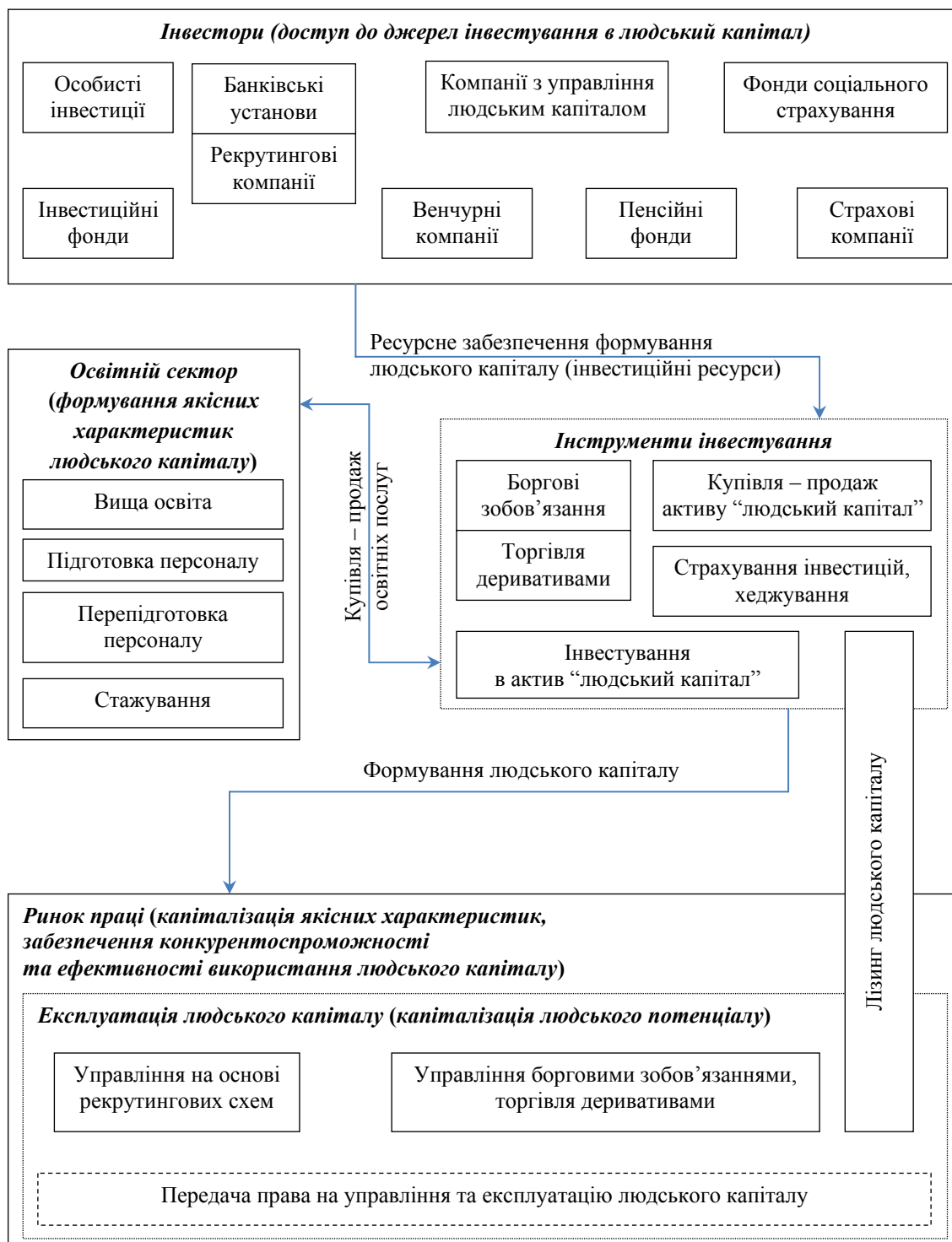


Рис. 4.9. Взаємозв'язок інвесторів, носіїв, учасників формування та експлуатантів людського капіталу

Рівень зайнятості в межах наведених мотиваційних чинників поряд з економічною кон'юнктурою визначається ефективністю менеджменту рекрутингових компаній, власників та розпорядників людського капіталу. У той же час вплив низькоефективної державної політики зайнятості на безробіття знижується. Доцільність реалізації державної політики зайнятості у формах застосовуваних за індустріального суспільства зникає.

У кінцевому результаті відбувається перерозподіл регуляторних функцій з їх зміщенням від державного адміністрування зайнятості до саморегулювання в межах ринкових механізмів. На мікроекономічному рівні зайнятість носіїв людського капіталу визначається ефективністю його розпорядників, а процеси відтворення, експлуатації, ціноутворення можуть бути проаналізовані та регульовані на основі мікроекономічних законів, зокрема попиту та пропозиції, вартості тощо. Тобто, гіпотетичне вдосконалення інвестиційної бази відтворення людського капіталу передбачає перерозподіл регуляторних функцій держави у процесі забезпечення ефективності його використання.

Сформований на основі інвестиційних інструментів людський капітал реалізується на ринку праці в межах передачі експлуатантам-суб'єктам господарювання права на використання та розпорядження в господарській діяльності. Форми передачі гіпотетично можна диференціювати на основі критерію тісноти договірних відносин між інвестором та носієм людського капіталу.

Найменша тіснота зв'язку між людським капіталом та інвестором реалізується в управлінні борговими зобов'язаннями, за якого інвестований капітал оформляється документально через боргові зобов'язання. Останні виступають активом з вільним обігом деривативів, зокрема боргових закладних обсягом, що відповідає вартості освітніх послуг та сумі прибутку на інвестований капітал, як правило, на рівні середньоринкової норми прибутку. Носій людського капіталу протягом встановленого періоду часу погашає боргові зобов'язання і при цьому не має інших додаткових зобов'язань перед власником закладних, особисто визначає місце працевлаштування, відносини з роботодавцем, рівень оплати праці, бере на себе ризики безробіття тощо.

Вищий рівень закріплення правових відносин спостерігається для лізингу людського капіталу, отримання права володіння на який можливе як на етапі купівлі-продажу освітніх послуг, купівлі боргових зобов'язань, так і купівлі прав на розпорядження сформованим людським капіталом. Передача прав на використання людського капіталу за аналогією з оперативним лізингом забезпечує його експлуатацію лізингоотримувачем протягом обумовленого періоду, а для носія людського капіталу – обов'язок забезпечити економічний ефект суб'єкту господарювання за рахунок наявних знань, умінь, досвіду. У випадку незайнятості власник людського капіталу, очевидно, зобов'язаний забезпечити поточні фізіологічні потреби його носіїв. У межах наявних відносин лізингодавець не зобов'язаний забезпечувати перепідготовку та підвищення якісних характеристик людського капіталу. Носій людського капіталу не несе додаткової відповідальності перед власником людського капіталу, крім укладання трудової угоди з лізингоотримувачем. Завершення угоди між лізингодавцем та носієм людського капіталу відбувається за покриття витрат лізингодавця на придбання людського капіталу та розміру цільового прибутку.

Найвищим рівнем інтеграції носія людського капіталу і управління ним можна вважати еволюціоновану систему рекрутингу, у межах якої власник людського капіталу може придбати його на будь-якому етапі формування. Водночас найбільш привабливою слід вважати купівлю-продаж освітніх послуг, оскільки саме на цьому етапі рекрутингова компанія забезпечує селекцію осіб, здатних забезпечити найбільший приріст людського капіталу, як наслідок, найвищу маржу від управління людським капіталом для рекрутингових компаній. З урахуванням застосування людського капіталу в умовах економіки

знань, найвищий рівень управління передбачає його формування, утримання, надання інжинірингових послуг від імені власника, перепідготовку, підвищення вартості – якісного рівня. По суті еволюціоновану систему рекрутингу можна прирівняти до системи пожиттєвого найму.

Невід’ємною частиною людського капіталу слід вважати групу економічно-активного населення, що забезпечує нагромадження знань, умінь, здібностей та досвіду. Вказану групу у запропонованій систематизації слід віднести до осіб, що забезпечують формування людського капіталу в межах особистих інвестицій чи інвестицій членів сім’ї. Управління людським капіталом групи здійснюють особисто носії на основі суб’єктивного мислення. Останнє виступає чинником нижчої ефективності порівняно з людським капіталом, сформованим на комерційній основі. Водночас на сучасному етапі розвитку саме особи цієї групи виступають найбільш успішними представниками людського капіталу.

Схематично наведений перелік учасників вимагає деталізації зв’язків на етапі формування інвестиційної бази, купівлі-продажу освітніх послуг та реалізації людського капіталу. На цьому етапі дослідження слід передбачити існування множини зв’язків, що забезпечують формування людського капіталу. Серед них розглянемо найбільш імовірні сценарії відносин та взаємодії.

Особисті інвестиції, як правило, реалізуються на основі власних ресурсів та ресурсів членів сімей. Інвестиції на основі власних джерел забезпечують можливість носію вільно розпоряджатись людським капіталом. Водночас в умовах обмежених ресурсів людський капітал, отриманий на основі особистих інвестицій за рахунок інвестиційних інструментів, може бути застосований для мобілізації інвестиційних та фінансових ресурсів.

Доступними на цьому етапі дослідження вважаються (див. рис. 4.10):

– продаж активу “людський капітал” лізинговим компаніям, компаніям з управління людським капіталом, рекрутинговим компаніям;

– передача боргових зобов’язань інвестиційним фондам, венчурним компаніям, пенсійним фондам, фондам соціального страхування, страховим компаніям.

Втрата можливості вільного розпорядження компенсується гарантією зайнятості на основі лізингових схем та управління спеціалізованими компаніями.

На відміну від особистого розпорядження, лізингові та рекрутингові компанії, компанії з управління людським капіталом мотивовані необхідністю отримання віддачі на інвестований капітал, що забезпечує більш повний режим зайнятості. Таким чином, за розглянутим сценарієм реалізація людського капіталу відбувається через особистий продаж, продаж інвесторами – компаніями, що володіють людським капіталом у межах рекрутингових схем та передачу в користування за схемою оперативного лізингу. Поряд з продажем людського капіталу окремий напрям становить управління борговими зобов’язаннями.

Стосовно відносин та взаємодії учасників у схемі управління людським капіталом, сформованим на основі особистих інвестицій, поданий сценарій набуває найбільш простих форм порівняно з іншими сценаріями управління.

Свобода у розпорядженні, відмічена для попереднього сценарію, можлива за умов володіння достатнім обсягом ресурсів. Відсутність ресурсів якісного відтворення виступає дилемою для особи: відмовитись від купівлі освітніх послуг та поставити під сумнів можливість конвертувати наявний особистий потенціал в людський капітал; використати інвестиційні ресурси та сформувати конкурентоспроможний людський капітал.

Об’єктивно друга можливість виступає єдиним шансом забезпечити конкурентоспроможність особи в умовах економіки знань за відсутності засобів на отримання вищої освіти. Залучення інвестицій для отримання вищої освіти виступає основою другого можливого сценарію формування людського капіталу, що передбачає як інвестування у формі купівлі прав на ще несформований людський капітал та за рахунок інвестиційних ресурсів його формування, так і купівлю прав на володіння вже сформованого людського капіталу.

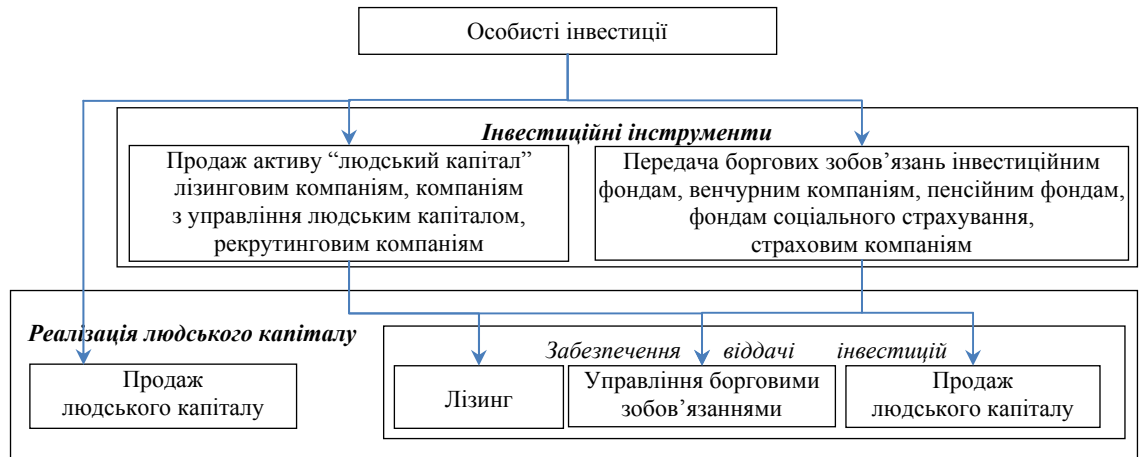


Рис. 4.10. Схема управління людським капіталом, сформованим на основі особистих інвестицій

Звернемося до випадку з обмеженим переліком взаємних зобов'язань інвесторів та носіїв людського капіталу (рис. 4.11).

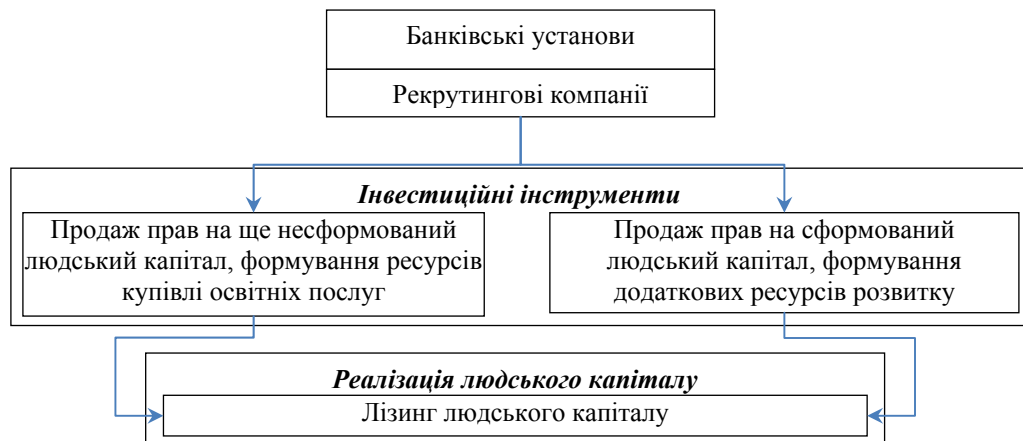


Рис. 4.11. Схема управління людським капіталом, сформованим на основі інвестицій лізингових компаній

Зобов'язання носія людського капіталу стосуються виключно виконання функцій персоналу в системі реалізації господарських операцій лізингоотримувача. Завершення договірних відносин з лізинговою компанією відбуваються за умови покриття вартості людського капіталу, сформованої на основі розглянутого інвестування, тобто, для носія відносини формуються навколо ефектів відтворення людського капіталу, а для інвестора – навколо комерційних ефектів від лізингових операцій.

Слід зауважити, що як і попередня, запропонована схема не зустрічається на практиці, має гіпотетичну структуру, визначену на основі футуристичних перспектив. Лізингові операції не застосовувались для формування кадрового складу суб'єктів господарювання. Людський капітал існує лише в умовах економіки знань. Раціональність запропонованого сценарію визначається ефективністю та взаємодією кожного учасника. Зокрема, банки та спеціалізовані фінансові установи не спроможні управляти людським капіталом, оскільки не мають для цього функціональних підрозділів. Тому досягнення інвестиційних ефектів можливе лише за кооперації з компаніями з управління людським капіталом, спроможними забезпечити систему управління, аналогічну оперативному лізингу.

За найвищого рівня взаємодії, що на сучасному етапі дослідження можна порівняти до системи пожиттєвого найму, надходження інвестиційних ресурсів можливе від компаній з управління людським капіталом. Останні слід розглядати в якості еволюційованих рекрутингових компаній.

На відміну від традиційних рекрутингових компаній, модернізованих за рахунок застосування лізингових схем, компанії з управління людським капіталом орієнтовані на отримання ефектів від передачі права на використання людського капіталу. Право володіння та управління залишається за інвестором. Суб'єкти господарювання здійснюють управління персоналом у межах прав на використання людського капіталу.

Найвищий рівень взаємодії характеризується високою залежністю носіїв людського капіталу і відсутністю у останніх можливості реалізувати наміри, що виходять за межі політики інвестора. Разом з тим мотивація інвестора до максимізації інвестиційних ефектів виступає гарантією високої зайнятості носіїв людського капіталу, отримання ресурсів забезпечення фізіологічних та нематеріальних потреб.

Сценарій залучення інвесторів на основі пожиттєвого найму передбачає застосування ресурсів компаній з управління людським капіталом, а у випадку високих ризиків – компаній з венчурним капіталом (рис. 4.12).



Рис. 4.12. Схема інвестування на основі ресурсів компаній з управління людським капіталом та венчурних фондів

На відміну від попередніх сценаріїв, найвищий рівень взаємодії носія людського капіталу та інвестора передбачає управління людським капіталом протягом періоду економічної активності особи-носія. Зокрема, на початкових етапах доцільно провести селекцію осіб, що володіють якостями людського потенціалу, спроможним в перспективі трансформуватись у висококонкурентний людський капітал.

Перший етап інвестування характеризується купівлею прав на володіння, управління та використання ще несформованого людського капіталу. Перевага купівлі саме

несформованого капіталу закладена у низькій його вартості на цьому етапі і, як наслідок, за уникнення ризиків втрати людського капіталу – до найвищої з можливих маржі від його використання.

Після отримання прав на володіння людським капіталом компанія здійснює управління ним, що передбачає інвестування в професійне зростання, страхування, поточне управління, тобто нарощення вартості та конкурентоспроможності людського капіталу. Завершальною стадією формування людського капіталу слід вважати капіталізацію людського потенціалу, тобто його оцінку та перетворення в актив на основі процедур гудвілу. Формування інвестиційних ефектів від володіння людським капіталом для запропонованого сценарію відбувається за рахунок передачі прав на використання людського капіталу, що знаходиться на балансі компанії з управління ним – суб'єктам господарювання – контрагентам, що використовують переданий на правах тимчасової оренди людський капітал для реалізації господарських функцій.

Неодмінне настання етапу зниження вартості та конкурентоспроможності людського капіталу через моральне старіння знань, умінь, навиків непридатність нагромадженого досвіду виступає підставою для наступного інвестування в професійний розвиток. Згідно з першим та другим сценарієм носій людського капіталу самостійно здійснює відтворення людського капіталу.

Завершальним етапом співробітництва між носієм та компанією з управління людським капіталом слід вважати досягнення межі економічно-активного віку, хоча для економіки знань останній може бути відтермінований на більш пізній етап життєвого циклу особи.

Таким чином, наведені аргументи свідчать про ключову роль інвестицій та існування інвестиційної бази у формуванні конкурентоспроможності людського капіталу. Очевидно, що найвищий рівень конкурентоспроможності досягається за рахунок тісної взаємодії носіїв людського капіталу та компаній з управління ним, де на високому рівні здійснюваний менеджмент забезпечує ресурси розвитку, страхування втрат людського капіталу, проведення процедур його капіталізації, управління відтворенням фізіологічних властивостей, нагромадження нових інноваційних знань, умінь та виключення впливу суб'єктивного судження на експлуатаційні ефекти.

РОЗДІЛ 5.
УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
В УМОВАХ ЕКОНОМІКИ ЗНАНЬ

5.1. Детермінанти, завдання та принципи регулювання процесу відтворення людського капіталу

Складність процесу управління людським капіталом зумовлена великою кількістю чинників формування, відтворення та використання, непослідовним розширенням ключових складових і часто непередбачуваними наслідками для досліджуваної категорії. Водночас і області та суміжні між областями сегменти регуляторного втручання становлять множину значень, спроможність відобразити в якій сукупність дій та регуляторних інструментів в силу волатильності соціально-економічних систем, частоті зміни домінантних чинників, залишається незначною. Складність процесу формалізації потенційного механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу полягає у необхідності дотримання принципів, правил та норм управління, що в кінцевому результаті забезпечать запланований ефект та не призведе до негативних регуляторно-управлінських наслідків.

З огляду на результати проведеного попередньо аналізу до областей реалізації регуляторно-управлінських заходів слід віднести демографічну політику та демографічний розвиток; формування матеріальної бази конкурентоспроможності людського капіталу та систему соціального забезпечення; шкільне виховання; загальну освіту; систему вищої освіти; ринок праці як область капіталізації людського потенціалу; законодавчо-нормативне закріплення інтелектуальної власності та людського капіталу; соціальну мобільність; систему медичного забезпечення; інвестиційний сектор; систему конкурентних відносин тощо.

Кожна з перерахованих областей об'єктивно володіє комплексом сформованих протягом тривалого періоду розвитку принципів, що цілеспрямовано визначають результативність її функціонування, а на етапі планування – завдання регуляторно-управлінської політики. Беручи до уваги та не вдаючись до деталізації попередньо сформульованих в ході розробки концептуальних положень управління перерахованими підсистемами, на цьому етапі дослідження слід зосередитись на принципах формування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу в системі детермінант економіки знань. Перелік такого роду принципів окреслений висновками, отриманими в попередніх розділах з приводу формування людського капіталу, засад підвищення його конкурентоспроможності, демографічних тенденцій та відтворення людського капіталу на етапі змін суспільних формацій, механізму функціонування економіки знань, перспектив підвищення конкурентоспроможності економіки знань, нормативно-правового закріплення питань інтелектуальної власності, активу “людський капітал”, взаємовідносин власників, розпорядників, користувачів та носіїв людського капіталу.

Принципи управління конкурентоспроможністю людського капіталу відображають еволюцію суспільних формацій, закономірності суспільного розвитку, функціонування економічних, суспільних, соціальних, регуляторних та управлінських систем і застосовуються як запобіжні заходи на етапі започаткування, проектування та реалізації проєктів можливості невдач, уникнення ризиків зниження запланованих ефектів.

Традиційно до групи ключових принципів слід віднести непорушність прав людини. З одного боку, дотримання принципу поваги до прав особи-носія людського капіталу ґрунтується на засадах суспільної демократії – суспільного розвитку, відповідно до якого

гарантовано право на життя, працю, приватну власність тощо. У межах правової бази України права людини гарантовані нормами, закріпленими в Конституції України, законодавчих актах, серед яких закони України “Про громадянство України”, “Про зайнятість населення”, “Про підприємства і підприємництво в Україні” та ін. На міжнародному рівні Україна зобов’язалась виконувати вказані норми відповідно до Гельсінської конвенції з прав людини [281]. З іншого боку, процес реалізації праці, описаний в попередніх розділах як капіталізація людського потенціалу, відповідно до детермінант економіки знань передбачає використання саме розумових здібностей, високий ефект від яких можливий виключно в умовах добровільної діяльності, гарантування базових потреб особи.

Дотримання прав людини забезпечує:

- еволюцію суспільних формацій з утворенням в осяжній перспективі суспільного та економічного механізмів, в основі яких лежить реалізація людського капіталу;
- перетворення людського потенціалу в конкурентний людський капітал;
- набуття людськими та трудовими ресурсами якостей людського капіталу;
- системну структурну трансформацію галузей та економіки тощо.

Окрему суміжну з правами людини групу принципів становить гарантування свобод і потреб людського розвитку (див. рис. 5.1). Введення вказаного принципу до системи проектних обмежень моделювання механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу викликане необхідністю врахування його двоїстої природи, де досліджувана категорія, з одного боку, виступає сукупністю властивостей, що забезпечує ефекти на основі володіння активом “людський капітал”, а з іншого, – обмежує надмірну експлуатацію його носіїв, що потенційно здатна призвести до втрати активу через погіршення їх фізіологічних можливостей. Таким чином, при застосуванні приведеного принципу переслідуються мета закріпити в межах проектного механізму гарантію потрапляння носіїв людського капіталу в надмірну залежність від інвесторів та власників.

Наведені принципи умовно доцільно віднести до загальної групи суспільних, яку слід доповнити принципом узгодження із закономірностями суспільного розвитку. Останній принцип покликаний забезпечити уникнення формування неприродних систем, що не сприяють, з одного боку, досягненню мети, а з іншого, – виступають причиною дисфункції та неефективності економічного механізму, господарської системи, регуляторних та управлінських інститутів.

Процес управління та проектування механізму вимагає врахування волатильності екстрапольованої впливом чинників суб’єктивного характеру в судженнях носіїв людського капіталу. На практиці раціональна поведінка, як свідчать результати аналізу попередніх розділів, притаманна на рівні суб’єктів господарювання, де експлуатаційні ефекти визначаються раціональністю системи управління, і на рівні економіки, де національні ефекти визначаються ефективністю соціально-економічного механізму.

На рівні особи об’єктивність рішень визначається знаннями, вміннями, здібностями та інформаційним забезпеченням. Слід констатувати, що для переважної маси носіїв людського капіталу обмеження в перерахованих ресурсах виступають закономірними причинами суб’єктивного характеру поведінки.

Суб’єктивна, нераціональна поведінка виступає закономірним явищем, а раціональна поведінка швидше носить тимчасовий характер та цілком може бути охарактеризована як виняток з поведінки особи. Частково негативний вплив суб’єктивного характеру поведінки компенсується інституційним розвитком держави, що узгоджується з етапами життєвого циклу особи, відповідно до якого з настанням певного віку носій людського капіталу здійснює загальноприйняті суспільні дії, наприклад, вступає до школи, вищого навчального закладу тощо.

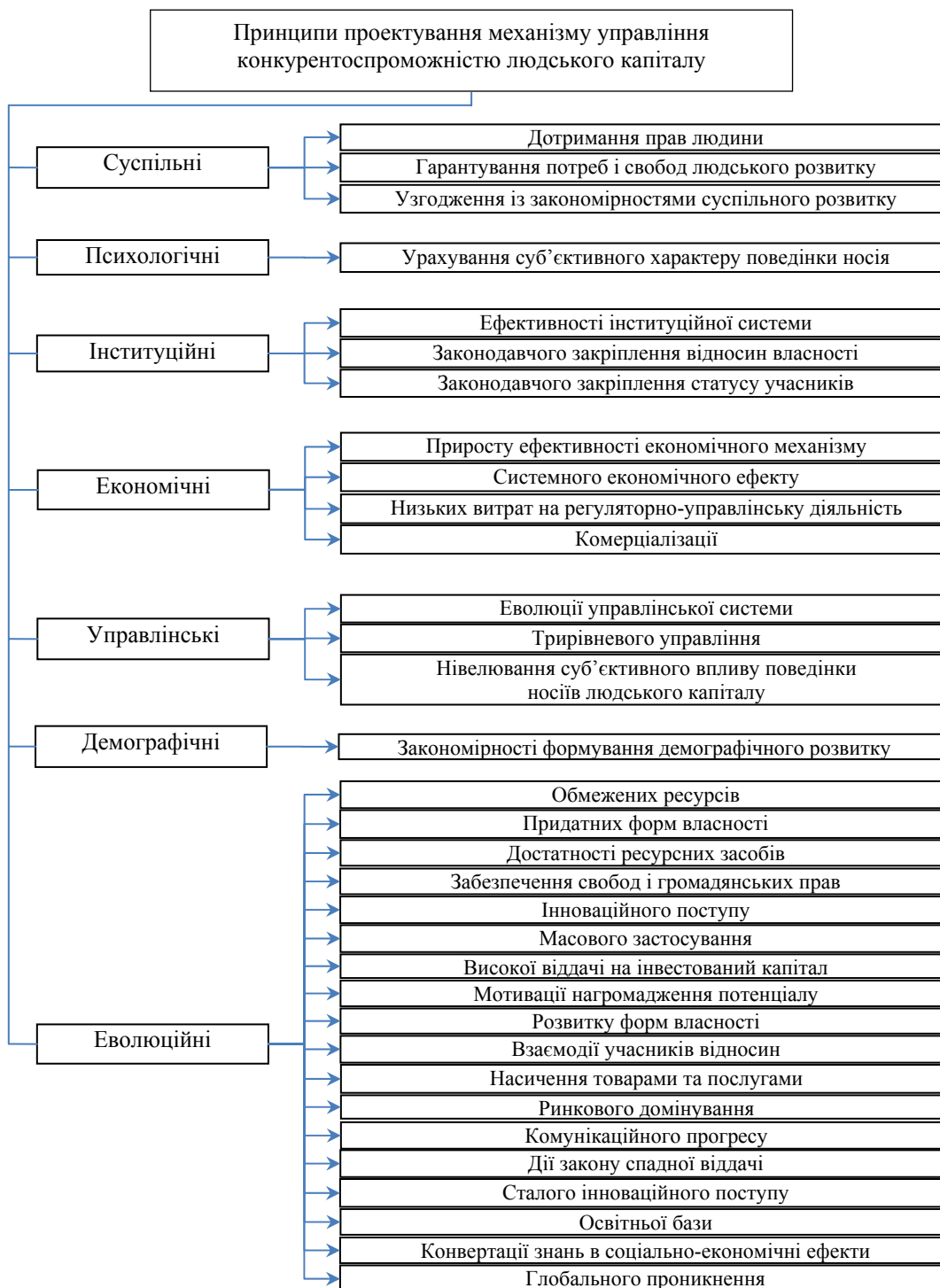


Рис. 5.1. Принципи проектування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу

Повною мірою уникнути впливу суб'єктивної поведінки не вдається, і в ході управління необхідно враховувати закономірності групової поведінки населення. Остання проявляється у типовій реакції на регуляторні заходи-стимули, зокрема:

– на початкових етапах до формування проєктованих процесів долучаються “новатори” та “ранні послідовники за новаторами”;

– до основної групи носіїв людського капіталу, що ототожнюється із забезпеченням основного масового ефекту, відносяться “ті, що бажають діяти, як всі”, які реагують пізніше;

– останніми реагують “консерватори”, включення яких у процес свідчить про завершення перехідного, трансформаційного періоду регуляторної політики.

Найбільш сталими представниками, що головним чином забезпечують ефект від управління конкурентоспроможністю людського капіталу, є “особи, що бажають діяти, як всі”. Їх частка в структурі груп осіб-носіїв людського капіталу складає 68 %. Частка “новаторів та ранніх послідовників”, а також “консерваторів” розподілена у рівних частках – по 16 % (рис. 5.2) [280].

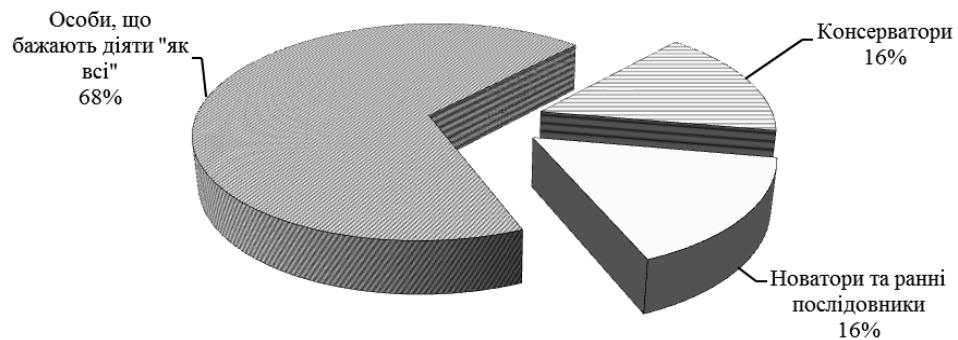


Рис. 5.2. Структура населення за реакцією на регуляторні заходи

Реалізацію регуляторної політики слід орієнтувати на найбільшу групу, оскільки тимчасова реакція “новаторів” супроводжується їх новою реакцією на зміни регуляторних інструментів. Водночас наявність перерахованих груп породжує хвилі реакції на регуляторну політику і вимагає етапності її реалізації.

Поряд з урахуванням суб'єктивного чинника слід пам'ятати, що ефективність регуляторних заходів зазначених груп визначається здатністю інституційної системи забезпечити формування, відтворення, використання людського капіталу. З цієї причини доцільно виділити окрему групу інституційних принципів.

У межах інституційної групи необхідно дотримуватися принципів закріплення відносин власності, що для проєктованого механізму закріплює передачу права на актив “людський капітал”, а також статус учасників інвестиційно-управлінського процесу з наступним формуванням інституційної системи, трансформації галузевої структури індустріальної економіки в економіку знань. Інституційні ефекти за виконання останнього принципу слід намітити у закріпленні статусу системних за секторами формування, відтворення та використання людського капіталу: виховання, освіти, інвестування, страхування, управління, охорони здоров'я тощо.

Невід'ємною вимогою до проєктованої інституційної системи є ефективність функціонування, згідно з якою інституційна система повинна забезпечити виконання функцій, покладених на механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Суміжні до ефективності, чинники економічної групи включають принципи:

– комерціалізації як ефективного способу мотивації розвитку;

– приросту ефективності економічної системи, на основі якої відбувається її вдосконалення порівняно з попередніми системами;

– системний економічний ефекту, що приводить до перетворення економічного механізму;

– низьких витрат, за яких у розпорядженні держави достатньо ресурсів на регуляторно-управлінську діяльність та запоруку швидкої трансформації механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Близька до економічної, група управлінських принципів закладає еволюційну складову як принцип дотримання постійного вдосконалення, в ході якого:

– не відбувається зниження ефективності механізму управління та інституційної системи;

– забезпечується уникнення системних криз, ризик виникнення яких закладається явищами застою та штучного формування неприродних структур, що виступають бар'єрами еволюційного вдосконалення механізму управління конкурентоспроможністю.

Розподіл управлінських зусиль відповідно до мотивів конкурентних відносин вимагає врахування рівнів поведінки учасників механізму, між якими можна провести аналогію стосовно рівнів людського капіталу та рівнів управління. Досліджені в попередніх розділах закономірності розподілу людського капіталу на три рівні реалізуються в принципі трирівневого управління, відповідно до якого регулятор здійснює регуляторно-управлінські заходи на базовому рівні – держави чи національної економіки. У межах рівня національної економіки регулятор формує ресурсне забезпечення, мотиви та систему відносин механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи та інституційну систему механізму управління людським капіталом суб'єктів господарювання, створює інституційне забезпечення взаємодії носіїв людського капіталу та суб'єктів господарювання.

Міжрівнева взаємодія осіб-носіїв людського капіталу та суб'єктів господарювання – розпорядників і споживачів людського капіталу – ґрунтується на взаємному задоволенні ключових потреб:

– особи-носії людського капіталу отримують ресурси життєдіяльності, розвитку, відтворення людського потенціалу;

– суб'єкти господарювання – ключовий ресурс забезпечення діяльності.

На додаток необхідно звернути увагу на міжрівневе співвідношення ресурсних витрат та отримуваних ефектів. Найбільший обсяг витрачених ресурсів припадає на рівень національної економіки. При цьому ефекти, які отримує національна економіка формуються опосередковано і носять вторинний характер, сформований на основі мультиплікативного відтворення від споживання населення та техніко-технологічного розвитку суб'єктів господарювання як ресурсу конкуренції за міжнародні інвестиційні ресурси (рис. 5.3). Найвищі ефекти від інвестування в людський капітал отримують особи-носії як його власники, де відповідно до двоїстої природи якості, на основі яких сформований людський потенціал та особа, невіддільні, а розподіл відбувається за умов капіталізації потенціалу. Суб'єкти господарювання отримують людський капітал у ході операції купівлі-продажу. Тому отримувана ними частка завжди пропорційна понесеним витратам, вища від частки національної економіки та нижча від особи-носія людського капіталу.

Незважаючи, на перший погляд, парадоксальність структурного співвідношення, дотримання принципу трирівневого управління виступає запорукою функціональності та ефективності проектного механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу. У протилежному випадку перехід від індустріального суспільства до економіки знань не відбувається, людський капітал не формується, залишаючись лише ресурсами праці.

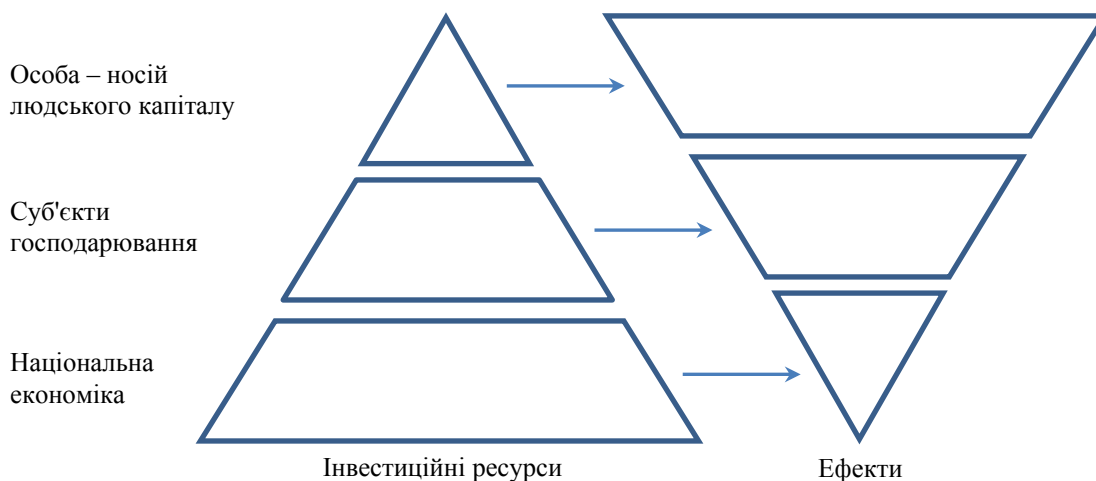


Рис. 5.3. Структурне міжрівневе співвідношення витрат та результатів інвестування в людський капітал

Окремим напрямом управління виступає зниження ролі чинників суб'єктивного впливу, що відбувається відповідно до принципу нівелювання суб'єктивного впливу поведінки носіїв людського капіталу.

Група демографічних принципів орієнтована на врахування закономірностей демографічного розвитку як джерела екстенсивної бази відтворення людського капіталу, зокрема парадоксу зниження народжуваності, особливостей міграційних процесів, тощо.

До поданого переліку слід додати групу еволюційних принципів, які хоча і не належать до процесу проектування, проте потребують врахування в ході функціонального наповнення та реалізації регуляторної політики в межах механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу.

Окремо на цьому етапі доцільно зупинитися на детермінантах економіки знань, під якими слід розуміти систему ключових чинників, що визначають закономірності функціонування і формування рушійних сил економічного механізму. Підсумовуючи результати аналізу попередніх розділів, до детермінант економіки знань слід віднести:

- перетворення людських ресурсів у ключову рушійну силу економічного механізму – людський капітал, за втрати статусу ключової рушійної сили аграрними та індустріальними ресурсами;
- високий попит на інтелектуальну працю та віддачу на людський капітал;
- зміни в галузевій структурі економіки, зростання ролі секторів формування, відтворення та експлуатації людського капіталу, зокрема: освіти, виховання, охорони здоров'я, управління, інвестування, тощо;
- перетворення людського капіталу в інвестиційну категорію;
- формування спеціальних інструментів інвестування, управління, купівлі-продажу, експлуатації людського капіталу;
- перетворення демографічних процесів на чинник екстенсивного відтворення людського капіталу;
- інтенсифікацію людського розвитку, зростання ролі соціальної мобільності у підвищенні конкурентоспроможності людського капіталу, територіальної мобільності у підвищенні ефективності управління людським капіталом;
- еволюцію форм власності продуктивних сил;

– перехід від витратного фінансування людського розвитку до інвестування людського капіталу.

На додаток до перерахованих детермінант, зроблений у попередніх розділах аналіз дає можливість сформулювати завдання формування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу та формалізувати їх у вигляді дерева цілей (див. рис. 5.4). Вироблену в результаті отриманих у попередніх розділах висновків сукупність цілей за критерієм функціональної близькості доцільно згрупувати в дві підгрупи, де чітко відстежується екстенсивна та інтенсивна складова відтворення людського капіталу. Як і в більшості попередньо проведених досліджень, слід погодитись з ключовим значенням зростання населення у формуванні людського потенціалу. Однак, з огляду на ключові тренди демографічного розвитку нами поставлено під сумнів вплив народжуваності на процес швидкого нарощення екстенсивної бази відтворення людського капіталу. Основні зусилля в межах проектного механізму запропоновано сконцентрувати на механічному русі населення шляхом раціоналізації та перерозподілу основної маси переміщень у межах країни, з потенційним переходом до залучення іммігрантів.

Серед мети формування екстенсивної бази відтворення людського капіталу визначено:

– стимулювання територіальної мобільності, що забезпечує підвищення ефективності використання освітньо-вихованих ресурсів формування людського капіталу, охоплення закладами охорони здоров'я, підвищення ефективності регулювання капіталізації людського потенціалу шляхом наближення до привабливих секторів ринку праці;

– лібералізацію міграційної політики для компенсації втрат природного руху населення та нарощення людського капіталу національної економіки;

– нарощення доходів населення для нарощення людського капіталу національної економіки та стимулювання трансформації ринку праці й галузевої структури економіки.

Формування інтенсивної бази відтворення та експлуатації людського капіталу функціонально охоплює значно ширший обсяг регуляторно-управлінських заходів і включає групи цілей:

– формування нормативно-правової бази: забезпечення громадянських прав та свобод; закріплення форм власності; врегулювання авторських та суміжних прав;

– формування інституційної системи економіки знань, що включає: розвиток освітнього сектора – реформування системи освіти, реформування вищої освіти, формування інституційної підсистеми відтворення людського капіталу на основі освіти, виховання та спорту, перетворення світи в сектор економіки, формування інфраструктури середньої світи та дерегулювання освітнього сектора; формування інноваційного механізму ринку праці – структурну трансформацію ринку праці, формування системи господарських відносин з передачі на вартісній основі прав на використання та управління людським капіталом, формування регуляторних інструментів на основі попиту на людський капітал та ресурси його відтворення; формування інвестиційного сектора економіки знань – механізму інвестування в людський капітал, інвестиційних інструментів отримання освіти, розвитку інвестиційних інститутів відтворення людського капіталу, розширення джерел інвестування в людський капітал;

– регулювання капіталізації людського потенціалу: формування механізму капіталізації; регулювання норм праці та зайнятості; регулювання статусу відносин суб'єктів господарювання, інвесторів і носіїв людського капіталу; розвитку системи конвертування наукового потенціалу в людський капітал;

– управління конкурентним середовищем: стимулювання конкуренції на рівні ресурсного забезпечення людського потенціалу; уникнення монополізації та олігополій на ринку праці; стимулювання форм конкуренції;

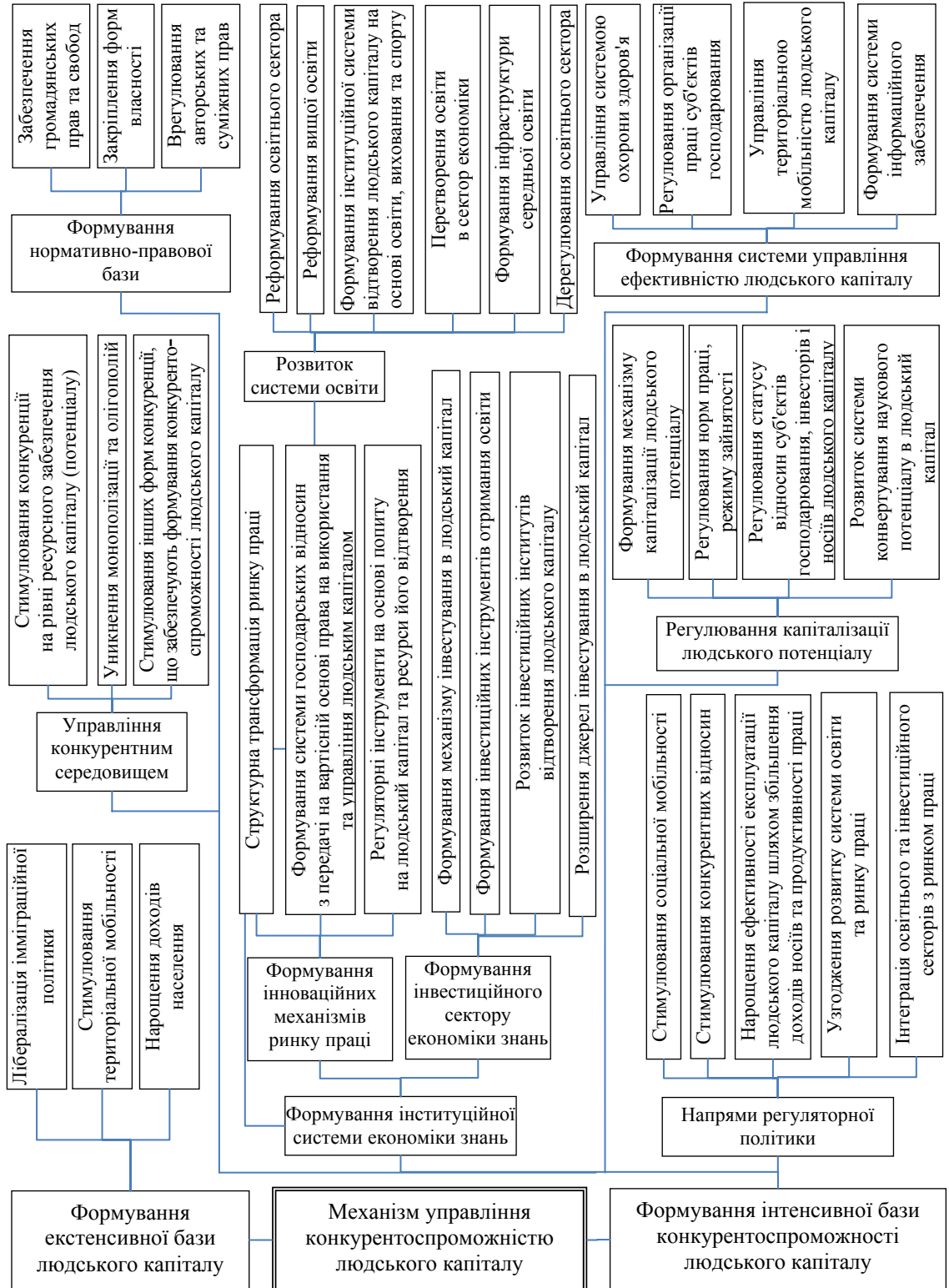


Рис. 5.4. Дерево цілей проектування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу

– формування системи управління ефективністю людського капіталу: управління системою охорони здоров'я; регулювання організації праці суб'єктів господарювання; управління територіальною мобільністю людського капіталу; формування системи інформаційного забезпечення реалізації намірів особи-носія людського капіталу;

– вироблення напрямів регуляторної політики: стимулювання соціальної мобільності; стимулювання конкурентних відносин; нарощення ефективності експлуатації людського капіталу шляхом збільшення доходів носіїв та продуктивності праці; узгодження розвитку системи освіти та ринку праці; інтеграцію освітнього та інвестиційного секторів з ринком праці.

На цьому етапі проектування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу слід передбачити формування його елементів з урахуванням у межах політики та стратегій ключових еволюційних трендів. Разом з тим реалізація поставлених цілей передбачає утворення елементів механізму, що формуються синхронно на основі непослідовного розширення. Остаточне формування всіх елементів механізму забезпечить його ефективне функціонування – формування, відтворення та експлуатацію людського капіталу, а також регулювання – з допомогою наявних у розпорядженні держави засобів та інструментів, управління на рівні суб'єктів господарювання на основі використання утвореної системи відносин, ринкових інститутів та інфраструктури, здійснення вибору з системи альтернатив і на його основі розвиток – формування людського потенціалу, що в ході капіталізації набуває статусу об'єкта – шуканого стану конкурентоспроможності.

Очевидно, отримані в кінцевому результаті ефекти – конкурентоспроможність людського капіталу, визначаються як ефективністю процесу формування проектного механізму, так і ефективністю управління ним – регуляторної системи національної економіки, менеджменту суб'єкта господарювання, об'єктивності носія людського капіталу у виборі напрямів розвитку.

5.2. Механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу

Управління конкурентоспроможністю людського капіталу, як категорією потенційної здатності реалізувати нагромаджений актив у ході суперництва, визначається завданнями спроектованими на основі дерева цілей. З огляду на отримані в попередніх розділах висновки про рівні формування досліджуваної категорії, де виділяється рівень особи-носія, суб'єктів господарювання та національної економіки, що становлять відмінні за функціональним навантаженням, формою та видом людський капітал, слід виділити три площини проектного механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу. Розподіл на первинний рівень – особи-носія людського капіталу, рівень використання – суб'єктів господарювання та рівень експлуатації вторинних ефектів – національної економіки не може бути транспонований в систему управління. Навпаки, дотримуючись принципу трирівневого управління, первинним управлінським рівнем, з огляду на обсяг регуляторно-управлінських зусиль, виступає рівень держави, другим – суб'єктів господарювання, третім – особи-носія людського капіталу (рис. 5.5). Отже, критерієм формування структури механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу виступає обсяг управлінських зусиль, що реалізуються на рівні, а не первинність формування людського капіталу.

З огляду на ресурсну базу наявність у розпорядженні функціонально закріплених можливостей формування законодавчої бази, регуляторних можливостей, бюджетування, управління демографічними процесами, стимулювання інновацій, інвестицій тощо голов-

ним системоутворюючим рівнем управління конкурентоспроможністю виступає рівень держави.

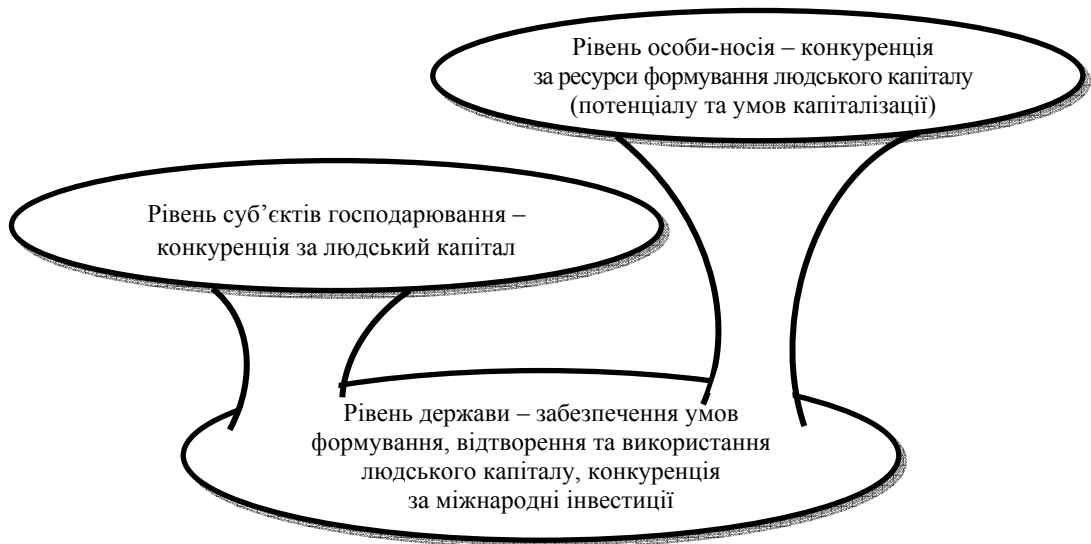


Рис. 5.5. Структурне міжрівневе співвідношення витрат та результатів інвестування в людський капітал

Водночас, дії та політика держави в частині реалізації програм формування конкурентоспроможності реалізуються виключно через регуляторні заходи, а управління поширюється лише на державні установи, заклади та органи влади. Ефективність державного регулювання визначає конкурентоспроможність людського капіталу на рівні особи, суб'єктів господарювання та національної економіки. Через ефективність регулювання процесів формування, відтворення та використання людського капіталу країна конкурує з іншими країнами шляхом максимізації масштабів економіки і, як результат, її привабливості для міжнародних інвесторів, а також шляхом забезпечення ефективності системи освоєння міжнародних інвестицій.

На рівні суб'єктів господарювання в межах рекрутингових стратегій та менеджменту персоналу відбувається управління конкурентною політикою, на основі якої бізнесові структури формують конкурентні переваги за рахунок нагромадження активу “людський капітал”. Переслідуючи комерційну мету, суб'єкти господарювання орієнтуються виключно на отримання ефекту від активу “людський капітал”, тому їх роль у формуванні конкурентоспроможності зводиться виключно до його експлуатації. Інші суміжні операції трактуються як нераціональні і такі, що призводять до зниження ефективності управління. Водночас у межах, традиційних концепції, на рівні суб'єктів господарювання відбувається конвертація людського потенціалу, сформованого на рівні особи-носія, в людський капітал. На рівні особи-носія у формі людського потенціалу закладаються якісні характеристики людського капіталу. Їх сукупність, рівень та склад, з одного боку, визначаються доступністю до ресурсів розвитку, а з іншого, конкуренцією за них.

На основі отриманих у попередніх розділах висновків та висловлених припущень, мети та завдань, принципів проектування та детермінант економіки знань, структура механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу на рівні держави включає (рис. 5.6):

- формування екстенсивної та інтенсивної ресурсної бази, відтворення людського капіталу;

– розвиток інституційної системи економіки знань і системи інвестиційного відтворення людського капіталу;

- регулювання процесів еволюції відносин власності;
- закладення механізмів реалізації політики управління людським капіталом.

У межах проєктованого механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу запропоновано синхронно проводити формування екстенсивної бази, що традиційно розглядається у формі демографічного потенціалу, та інтенсивної бази – комплексу заходів із забезпечення освітнього процесу, ефективності використання людського капіталу, а також забезпечення на кожному етапі конкурентних умов. Найвищий рівень ефективності механізму – конкурентоспроможності людського капіталу – слід очікувати на етапі остаточного завершення формування всіх елементів. Водночас на етапі формування передбачено можливість застосування як окремих елементів, так і підсистем. За умов узгодження функціонального навантаження окремих підсистем не до кінця сформованого механізму ефект від його використання гіпотетично перевищує конкурентоспроможність людського капіталу індустріального та аграрного суспільств.

Розподіл на дві підсистеми – екстенсивну та інтенсивну – передбачає мобілізацію людських ресурсів, їх територіальний перерозподіл, використання нагромаджених на етапі аграрного та індустріального розвитку резервів. Очевидно, що з традиційних резервів нарощення демографічного потенціалу, механічного та природного приросту населення використання останнього з огляду на тенденції останніх десятиліть не гарантує ефектів. З огляду на ці аргументи, доцільним слід вважати використання механічного руху населення, що з одного боку гарантує його приріст у межах глобального міграційного обміну, а з іншого – перерозподіл у межах національної економіки, в ході якого підвищується ефективність капіталізації природного та набутого потенціалу на кожному з етапів життєвого циклу особи. Разом з тим формування екстенсивної бази вимагає нарощення доходів населення, за допомогою яких провокуються системні перетворення, нарощення продуктивності праці при інвестуванні в інноваційні технології, перерозподіл зайнятості на користь обслуговуючих секторів, у т.ч. віднесених до економіки знань.

Проміжним результатом функціонування підсистеми формування екстенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу передбачено нарощення продуктивності шляхом інвестування у технологічний процес, інновації та високі мультиплікативні ефекти, що визначають сукупний ефект – конкурентоспроможність національної економіки. Іншим проміжним результатом підсистеми формування екстенсивної бази відтворення людського капіталу виступає зростання чисельності населення, готового до отримання вищої освіти та зростання соціальної мобільності. Таким чином, ефекти функціонування екстенсивної бази виступають резервом зростання конкурентоспроможності людського капіталу особи та суб'єктів господарювання.

Наявність резервів гарантовано перетворюється в ефекти виключно за можливості їх використання, тобто доступу до управлінських інструментів, інфраструктури тощо. Незважаючи на високу ефективність окремих національних економік, їх приналежність до економік аграрного, індустріального та інформаційного типу вимагає використання засобів перетворення екстенсивних резервів у конкурентні ефекти. Таким чином, всі національні економіки вимагають формування інституційної системи економіки знань у межах формування інтенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу.

Напрямами формування інституційної системи з огляду на висновки, отримані в ході аналізу попередніх розділів, слід визначити розвиток освітнього сектора на основі критеріїв економіки знань, формування інструментів інвестиційного відтворення людського капіталу та механізмів його експлуатації. Освітній напрям інституційної системи забезпечує формування людського капіталу, інвестиційний – формування фінансових інструментів купівлі освітніх послуг, а ринку праці – конвертування людського потенціалу в капітал та його експлуатацію.

Перелік ключових елементів формування інституційної системи освітнього сектора передбачає оптимізацію інфраструктури середньої освіти відповідно до перерозподіленого територіального розміщення населення, дерегулювання та реформування освітнього сектора, що разом з результатом функціонування екстенсивної підсистеми забезпечує зростання чисельності населення, готового до отримання вищої освіти та зростання соціальної мобільності. Останній синергичний ефект разом з реформуванням вищої освіти виступає передумовою формування людського потенціалу економіки знань.

Перетворення передумов у потенціал можливе за умов фінансування купівлі освітніх послуг. Для цього відбувається формування інституційної системи інвестиційного сектора економіки знань. Зокрема, невід'ємними елементами виступає розвиток інструментів інвестування в людський капітал, розвиток інвестиційних інститутів відтворення людського капіталу та розширення джерел інвестування людського капіталу. Результатом побудови інституційної підсистеми інвестиційного сектора виступають інструменти інвестиційного відтворення людського капіталу. Прикладами новосформованих інвестиційних інструментів можуть бути лізинг людського капіталу, управління борговими зобов'язаннями, кредитування освітніх послуг тощо. В сукупності перелік перерахованих інструментів забезпечує інтеграцію освітнього та інвестиційного секторів, у результаті якого система освіти перетворюється в окремий сектор економіки знань. Ефектом від інтеграції виступає формування людського потенціалу економіки знань.

Завдяки згадуваній особливості конвертації людського потенціалу в людський капітал особи – високий вплив чинника суб'єктивного сприйняття, окремим елементом проєктованого механізму виступає система інформаційного забезпечення. Результатом функціонування системи визначено зниження впливу суб'єктивного чинника на прийняття рішення особою-носієм стосовно конвертації людського потенціалу в капітал. Таким чином, на основі системи інформаційного забезпечення людський потенціал відтворює ефекти формування конкурентоспроможного людського капіталу.

На рівні суб'єктів господарювання конвертація людського потенціалу в капітал можлива виключно на основі купівлі-продажу прав на актив “людський капітал”. Відсутність останнього в аграрній та індустріальній економіці та ключове значення в економіці знань вимагають нормативно-правового закріплення в межах інституційних підсистем інвестиційного сектора та ринку праці. Конвертація людського потенціалу в людський капітал передбачає його купівлю у формі активу “людський капітал”, лізингу та рекрутингу людського капіталу і фактично відображає обсяг зобов'язань носія людського капіталу з виконання функціональних обов'язків. Оцінена в ході конвертації вартість у формі оплати праці, договірних зобов'язань чи обсягу контракту виступає оціночним показником емпіричної вартості людського капіталу. Водночас у запропонованому проєкті держава, як правило, не бере участі в процесі купівлі-продажу, конвертація відбувається на рівні суб'єктів господарювання, а в межах механізму управління на рівні держави формуються ефекти у формі капіталізованого людського потенціалу – людського капіталу суб'єктів господарювання.

Ефективність, як процес максимального використання резервів людського капіталу, зниження потенційного виникнення “нульового активу” та у кінцевому результаті – забезпечення високої конкурентоспроможності людського капіталу, передбачає застосування в межах проєктованого механізму елементів підвищення ефективності. Зокрема, ключову роль відведено управлінню системою охорони здоров'я, завдяки якій розширюється фактичний фонд робочого часу, знижується втрата працездатності, забезпечується реабілітація носіїв людського капіталу, що тимчасово втратили працездатність.

Ефективність конвертації людського потенціалу в капітал також доцільно здійснювати шляхом регулювання організації праці суб'єктів господарювання, зокрема:

- визначення санітарних норм та техніки безпеки;
- встановлення максимального порогу тривалості робочого часу, режиму відпочинку, змінності тощо;
- обмежень на виконання неспецифічних функцій, видів праці, робіт;
- встановлення мінімального розміру оплати праці, тощо.

Іншим імовірно більш дієвим елементом забезпечення високих ефектів функціонування проектного механізму виступає управління конкурентним середовищем, що передбачає: уникнення монополізації та олігополій; стимулювання конкуренції на рівні ресурсного забезпечення людського формування потенціалу; стимулювання інших форм конкуренції, що забезпечують формування конкурентоспроможності людського капіталу.

Слід відзначити, що управління конкурентним середовищем у контексті окреслених завдань реалізується в ході виконання функцій всіма елементами проектного механізму, і у спрощеній формі передбачає здійснення сукупності заходів, що забезпечують утримання рівня конкурентних відносин у межах критичних значень $M - \sim + M$ (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Пороги – індикатори критичних значень управління конкурентним середовищем

Елемент механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу	Принцип встановлення меж критичних значень	
	Нижній поріг $M -$	Верхній поріг $+ M$
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
1. Формування екстенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу		
Стимулювання територіальної мобільності, урбанізація територій	Консервування аграрного та індустріального суспільства	Значне зростання безробіття
Нарощення доходів населення	Відсутність зростання	Приріст продуктивності має випереджати приріст доходів
Лібералізація міграційної політики, програма повернення репатріантів	–	Зростання безробіття, значне зниження соціальних стандартів
Рационалізація ресурсного забезпечення та охоплення закладами середньої освіти	Приріст конкурентоспроможності людського капіталу	Значне зростання витрат на формування, відтворення і використання людського капіталу без приросту конкурентоспроможності
2. Формування інтенсивної бази конкурентоспроможності людського капіталу		
2.1. Формування інституційної системи економіки знань		
Розвиток системи освіти		
Формування інфраструктури середньої освіти	Відсутність зростання конкурентоспроможності внаслідок нераціонального охоплення освітніми закладами	Зниження конкурентоспроможності внаслідок погіршення охоплення освітніми закладами
Дерегулювання освітнього сектора		Втрата конкурентоспроможності через нераціональність реформованого освітнього сектора
Реформування освітнього сектора		
Реформування вищої освіти	Низький освітній потенціал	
Формування інвестиційного сектора економіки знань		
Розвиток інструментів інвестування в людський капітал	Відсутність інвестиційного відтворення людського капіталу	Інвестиційна криза внаслідок перегрівання освітнього чи інвестиційного сектора, ринку праці
Розвиток інвестиційних інститутів відтворення людського капіталу		
Розширення джерел інвестування в людський капітал		
Лізинг людського капіталу	Відсутність інвестиційного відтворення людського капіталу	Інвестиційна криза внаслідок перегрівання освітнього чи інвестиційного сектора, ринку праці
Управління борговими зобов'язаннями		
Кредитування купівлі освітніх послуг		
Нормативно-правова база		

1	2	3
2.2. Формування інноваційних механізмів ринку праці		
Купівля-продаж активу “людський капітал”	Відсутність людського капіталу	Формування фіктивного людського капіталу (нульового активу)
Лізинг людського капіталу		
Рекрутинг людського капіталу		
2.3. Управління ефективністю		
Управління системою охорони здоров’я	Зниження ефективності використання людського капіталу	Значне зростання витрат без приросту конкурентоспроможності людського капіталу
Формування системи інформаційного забезпечення	Монополізація інформаційних джерел	–
Регулювання організації оплати праці суб’єктів господарювання	Втрата конкурентоспроможності внаслідок морального старіння регуляторних інструментів, нормативів і регуляторної політики	Зниження конкурентоспроможності внаслідок надмірного регулювання

Рациональне управління інституційною системою, наявність додаткового приросту населення, готового до отримання вищої освіти, та зростання соціальної мобільності, прогресивна нормативно-правова база, управління ефективністю та конкурентним середовищем, формування людського потенціалу та його конвертація у людський капітал забезпечують конкурентоспроможність людського капіталу суб’єктів господарювання.

Наведений рівень держави управління конкурентоспроможністю людського капіталу становить лише частину механізму, що забезпечує системне формування та базову основу конкурентоспроможності людського капіталу суб’єктів господарювання. Функціональне навантаження та відмінність в переслідуваних цілях визначає різницю в механізмі управління конкурентоспроможністю людського капіталу на рівні держави та суб’єктів господарювання. На другому рівні суб’єктом управління виступають бізнесові структури, а ефекти та наслідки регулювання першого – рівня держави, розглядаються як чинники формування конкурентоспроможності. Метою суб’єктів господарювання вважається використання людського капіталу в процесі формування конкурентного потенціалу на цільових ринках. У межах зазначених цілей логічно визначити пряму залежність між конкурентоспроможністю людського капіталу в розпорядженні суб’єктів господарювання та його загальною конкурентоспроможністю.

З погляду економіки знань нагромадження людського капіталу слід розглядати як його купівлю – отримання права на використання знань, умінь, здібностей та досвіду носія людського капіталу протягом певного періоду часу за визначену винагороду власнику капіталу та його носію (див. рис. 5.7). Через переслідування комерційних цілей слід відмовитись від традиційного трактування нагромадження людського капіталу сповіданого представниками вітчизняних трудових наукових шкіл, згідно з якими суб’єкт господарювання здійснює підготовку носіїв людського капіталу – персоналу.

Безпосередньо процес підготовки не належить до профільної діяльності суб’єктів господарювання, і, як будь-який вид непрофільної діяльності, кінцеві ефекти для суб’єктів господарювання, а також ефективність підготовки апріорі нижчі від результатів роботи спеціалізованих інститутів ринку. Водночас не слід ігнорувати потенційне зростання конкурентоспроможності людського капіталу в ході отримання додаткового досвіду під час участі у технологічних процесах, проектних розробках, виробленні управлінських рішень.

В умовах економіки знань нагромадження людського капіталу слід розглядати як селекцію спеціалістів, що відповідно до отриманих в попередніх розділах висновків реалізується в межах рекрутингових операцій шляхом його купівлі, лізингу та рекрутингу.

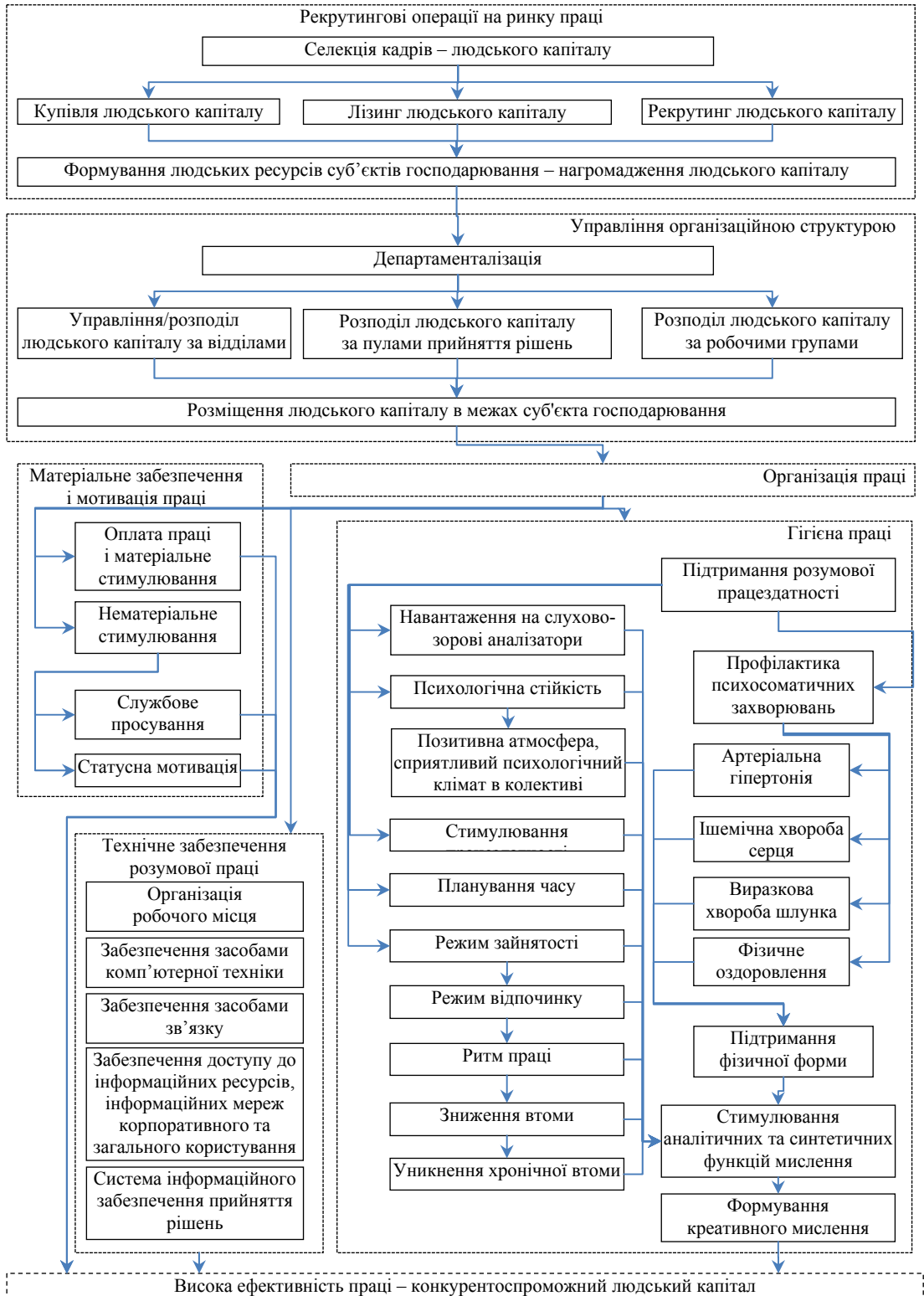


Рис. 5.7. Механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу суб'єктів господарювання в системі економіки знань

За процесом нагромадження людського капіталу слідує його розподіл відповідно до закріплення функціонального навантаження в межах організаційної структури суб'єкта господарювання. Останнє розглядається в руслі процесу департаменталізації та носить індивідуальний характер для кожного користувача людського капіталу. Водночас об'єктами прикріплення та критеріальною базою розподілу виступає функціональне навантаження, програми та політика забезпечення персоналом відділів та прирівняних до них підрозділів, робочих груп та пулів прийняття рішень. Поряд із суто проектними критеріями ефективності експлуатації людського капіталу та в кінцевому результаті його конкурентоспроможність вимагає на цьому етапі врахування психологічних особливостей його носіїв для формування сприятливого психологічного клімату в колективі, відповідності темпераменту та типів поведінки працівників характеру праці. Обов'язковим елементом управління конкурентоспроможністю на етапі розміщення в межах суб'єкта господарювання виступає врахування двоїстої природи людського капіталу.

Слід пам'ятати, що купівля людського капіталу – права на застосування в господарській діяльності знань, умінь, досвіду та здібностей його носіїв відображає лише номінальні характеристики процесу рекрутингу та управління персоналом в умовах економіки знань. Конкурентоспроможність людського капіталу в розпорядженні суб'єкта господарювання тотожне забезпеченню останнім високої здатності до розумової праці, а віддача на інвестований капітал формується як в площині отриманих кваліфікаційних характеристик, так і в площині психофізіологічних характеристик людського капіталу. Конкурентоспроможність людського капіталу в процесі його експлуатації на рівні суб'єкта господарювання визначається як номінально придбаними характеристиками на етапі реалізації рекрутингових операцій, так і ефективністю управління, мотивації та організації праці в цілому.

Деталізоване забезпечення ефективності – управлінської складової конкурентоспроможності суб'єкта господарювання визначається раціональністю організації праці, в межах якої доцільно виділити три найбільш суттєві підсистеми: матеріальне забезпечення та мотивацію праці, технічне забезпечення розумової праці, гігієну праці. Матеріальне та нематеріальне забезпечення визначає реалізацію функції мотивації праці, стимулювання найбільш широкій віддачі носія людського капіталу в ході виконання посадових обов'язків. Невід'ємною складовою мотивації виступає стимулююча система оплати праці та матеріального заохочення, а також комплекс нематеріальних стимулів, серед яких службове зростання, статусна мотивація тощо.

Високі ефекти розумової праці визначаються раціональним технічним забезпеченням праці. Зокрема, в межах проєктованого механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу суб'єкта господарювання доцільним є визначення наступних складових технічного забезпечення розумової праці: організації робочого місця; забезпечення засобами комп'ютерної техніки і зв'язку; доступу до інформаційних ресурсів, інформаційних мереж корпоративного та загального користування; інформаційного забезпечення прийняття рішень.

Невід'ємною складовою високої віддачі виступає підсистема забезпечення гігієни праці. Саме вона здійснює найбільш суттєвий вплив на концентрацію розумової діяльності та визначає її результати. З огляду на завдання забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу в підсистемі організації праці, управління гігієною праці розглядається в площині підтримання розумової працездатності. Остання розглядається через:

- дотримання норм навантаження на слухово-зорові аналізатори;
- формування психологічної стійкості носія людського капіталу і на її основі забезпечення позитивної атмосфери, сприятливого психологічного клімату в колективі;
- стимулювання працездатності;

- планування часу;
- режиму зайнятості, на основі якого визначається режим відпочинку, ритм праці, забезпечується зниження втоми та уникнення хронічної втоми;
- профілактику психосоматичних захворювань, таких, як артеріальна гіпертонія, ішемічна хвороба серця, виразкова хвороба шлунка тощо;
- фізичне оздоровлення та заняття спортом.

Реалізація профілактичних заходів забезпечує підтримання фізичної форми і разом з іншими складовими дотримання гігієни праці створюють оптимальний режим розумової діяльності, тобто оптимізує процес стимулювання аналітичних та синтетичних функцій креативного мислення.

В сукупності раціональне розміщення персоналу, оптимізація процесів праці, зокрема мотивації, технічного забезпечення розумової діяльності, дотримання оптимальних параметрів гігієни праці, забезпечує досягнення конкурентоспроможності людського капіталу суб'єктів господарювання.

Підсистеми гігієни праці, закладені на рівні управління конкурентоспроможністю людського капіталу суб'єктів господарювання, цілком актуально застосовувати і на рівні особи-носія. Останні виступають невід'ємною складовою процесу конкуренції за ресурси життєдіяльності, розвитку та нагромадження людського потенціалу. Водночас підтримання оптимального фізіологічного стану для розумового розвитку та конкуренції за ресурси формування людського потенціалу набувають видозмінених форм (див. рис. 5.8).

З огляду на особливості формування та відтворення людського капіталу особи, ключовими складовими конкурентоспроможності на цьому рівні виступають здатність концентрувати зусилля, наявність ресурсів, інформаційне забезпечення.

Фактично механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи складається з сукупності підсистем:

- використання інформації стосовно перспектив розвитку ринку праці, людського капіталу, структурних галузевих змін, що формуються на глобальному та локальному рівнях;
- фізіологічної і психологічної концентрації зусиль на нагромадженні людського потенціалу особи, його конвертації в людський капітал при конкуренції за ресурси розвитку;
- мобілізації інвестиційних ресурсів формування і відтворення людського потенціалу;
- генерування соціальної мобільності особи.

Управління процесом формування та відтворення людського потенціалу, забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу на рівні особи-носія знаходиться під впливом суб'єктивних чинників, описаних у попередніх розділах.

Як і суб'єктивна поведінка особи, нагромадження людського потенціалу визначається значною кількістю чинників, ключові з яких гіпотетично можуть змінюватись з різною періодичністю та частотою відповідно до концепції непослідовного розширення. Пересічна особа – носій людського капіталу неспроможна об'єктивно оцінити як самі чинники, їх вплив, так і їх зміну, перелік домінуючих та другорядних. Такого роду трактування природи людини, її поведінки, вимагає закладення в механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи інструментів та підсистем, що, з одного боку, забезпечують можливість подолати суб'єктивні бар'єри конкурентоспроможності, а з іншого, – не вплинуть негативно на його перетворення в актив.

На цьому етапі проектування людського капіталу слід звернутися до досвіду поведінки особи, зокрема до мисленого сприйняття процесів нагромадження знань, умінь та трактування новостворюваних передумов, причин та резервів участі в процесах соціальної та територіальної мобільності. Як правило, більшість новостворюваних резервів конкурентоспроможності людського капіталу особи не мають детального планування або взагалі непередбачувані та сприймаються як випадковість.

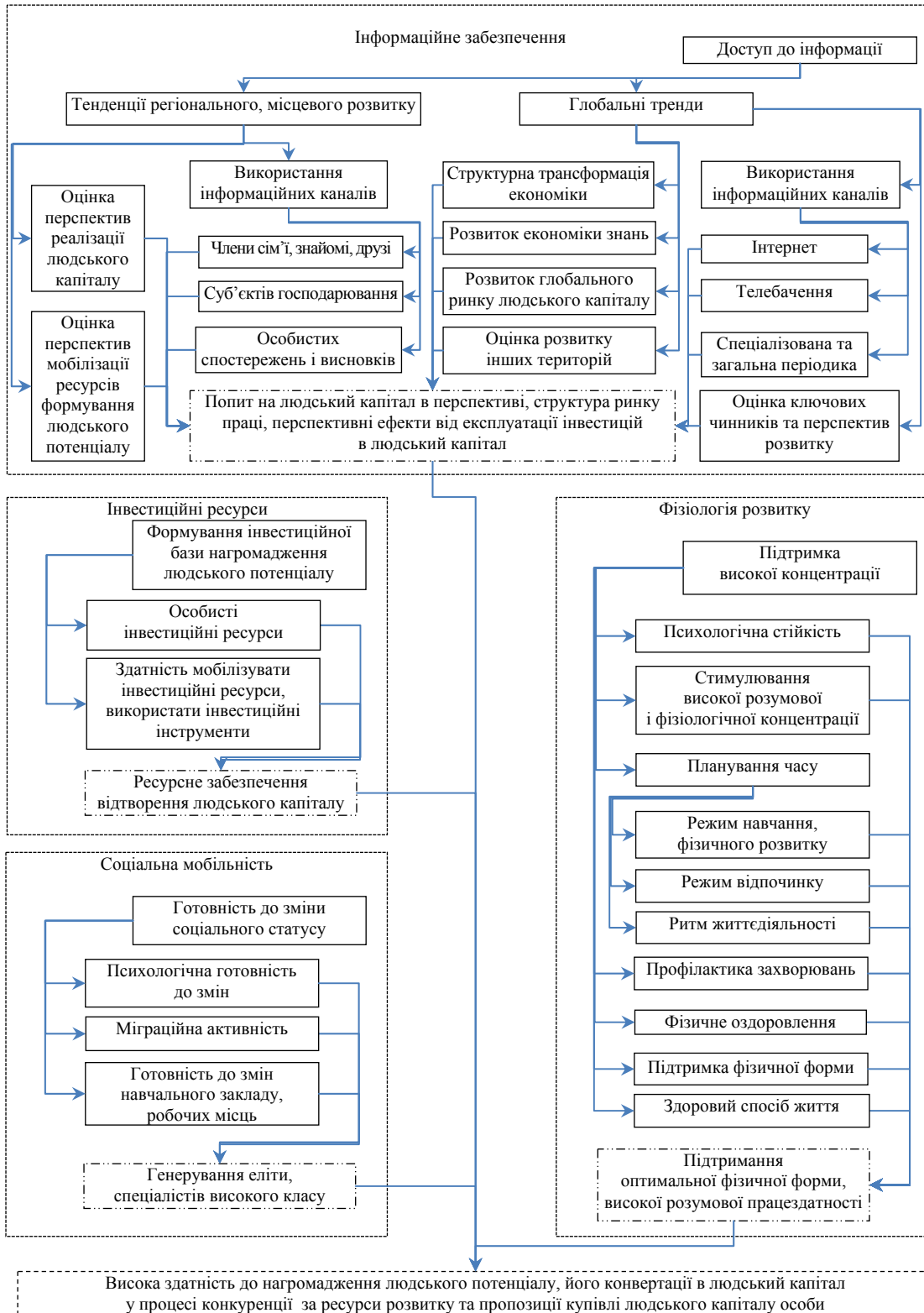


Рис. 5.8. Механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи в системі економіки знань

На побутовому рівні згадану випадковість можна передати висловлюванням “...опинитися в потрібному місці, в необхідний час ...”.

За використання звичайної практики пересічний носій людського потенціалу загалом набуває аналогічного з іншими рівня конкурентоспроможності. Його нагромадження передбачає використання доступної інформації, необхідних коштів на купівлю знань та вмінь, виконання правил підтримання здорового способу життя, відтворення основних функцій організму при необхідності здійснення територіального переміщення для навчання чи пошуку робочих місць.

На відміну від традиційного підходу до людського розвитку, що ототожнюється з приведеною звичайною практикою нарощення людського потенціалу, управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи в умовах економіки знань вимагає формування механізму, що поряд з усередненим рівнем потенціалу забезпечує ефективне використання резервів, утворюваних у результаті непослідовного розширення системних чинників для зростання об’єкта дослідження. Отже, в межах проектного механізму переслідується мета:

- розширення інформаційного потоку, на основі якого особа збільшує потенційну множину резервів нарощення конкурентоспроможності;
- розширення джерел інвестування в людський потенціал, з допомогою яких особа набуває знань і вмінь, недоступних в умовах традиційного фінансування людського розвитку;
- підтримання високої розумової та фізіологічної концентрації, що забезпечує можливість освоєння новостворюваних резервів конкурентоспроможності;
- стимулювання соціальної мобільності, результатом якої виступає генерування формування еліти, що визначає перспективний розвиток суспільства, економіки, окремих галузей та секторів тощо.

Таким чином, у межах проектного механізму в підсистемі інформаційного забезпечення відстежуються глобальні тренди для визначення перспектив загального розвитку людського капіталу, а на регіональному рівні – форми та рівень конкуренції за ресурси формування і відтворення людського капіталу.

До числа технічних інструментів – інформаційних каналів відстеження глобальних трендів на сучасному етапі слід віднести: мережу Інтернет, телебачення, спеціалізовані та загальні періодичні видання. Складовими інформаційної підсистеми на глобальному рівні виступає оцінка ключових чинників і перспектив розвитку; структурної трансформації економіки; розвитку економіки знань, глобального ринку людського капіталу та інших територій.

Серед інформаційних каналів регіонального рівня доцільно використати інформацію від членів родини, знайомих, друзів, оголошення і публікації суб’єктів господарювання, особисті спостереження й висновки. Складовими інформаційної підсистеми на регіональному рівні виступає оцінка перспектив мобілізації ресурсів формування людського потенціалу та реалізації людського капіталу.

Інформаційна підсистема забезпечує можливість визначити перспективний попит на людський капітал, оцінити структуру ринку праці та майбутні ефекти від інвестування в людський капітал. Іншими словами, інформаційна підсистема розширює число потенційних ситуацій, що виникають та визначені для конкурентоспроможності людського капіталу як резерви, отримані внаслідок використання вдалого збігу обставин, ринкової кон’юнктури. Можливість використання інформаційно відстежених резервів ринкової кон’юнктури, що часто носять миттєвий характер, визначається високою реакцією на нього. Остання, в свою чергу, повною мірою залежить від здатності особи до розумової та фізіологічної концентрації, тобто підсистеми фізіології розвитку.

Використання резервів нарощення конкурентоспроможності, що відкриваються в нетривалому часовому інтервалі, вимагають вироблення спеціальних підходів до само-

реалізації носіїв людського капіталу. Постійне підтримання високої концентрації природно призводить до втоми носія людського капіталу, після якої здатність використати резерви, що відкриваються в нетривалому інтервалі часу, знижуються. Тому запропонована підсистема фізіології розвитку орієнтована на формування високого фізіологічного та розумового потенціалу, готового до швидкої мобілізації.

У межах проєктованого механізму підтримання високої концентрації досягається шляхом забезпечення психологічної стійкості в умовах необхідності та реалізації змін; стимулювання розумової та фізіологічної концентрації на період відкриття резервів зростання конкурентоспроможності; планування режиму часу, що включає: навчання та фізичний розвиток, відпочинок, підтримання ритму життєдіяльності; профілактику захворювань, що знижують здатність до нарощення та відтворення людського потенціалу, його капіталізацію і використання; фізичне оздоровлення; підтримання фізичної форми; дотримання здорового способу життя.

Комплексне застосування елементів фізіологічного розвитку забезпечує оптимізацію фізичної форми та підтримання високої розумової працездатності.

Невід'ємною складовою підвищення конкурентоспроможності виступає формування знань та професійних вмінь, що в межах запропонованого підходу до функціонування людського капіталу розглядається через його інвестиційне відтворення. Підсистема інвестиційного відтворення в межах регуляторної політики держави закладена на базовому рівні. Водночас на рівні особи доцільно виділити підсистему, що забезпечує повноцінне використання ресурсів мобілізованих з інтегрованих інвестиційного, освітнього секторів та модернізованого ринку праці. Тобто, що стосується планів розвитку, особа-носієв людського капіталу визначає інвестиційну базу нагромадження знань, умінь і досвіду.

У ході формування інвестиційної бази нагромадження людського потенціалу доцільно мобілізувати особисті інвестиційні ресурси, інвестиційні ресурси фінансового сектора з одночасним використанням вироблених фінансовим сектором інвестиційних інструментів. Метою застосування інвестиційно-ресурсної підсистеми в межах механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу виступає формування ресурсного забезпечення відтворення людського капіталу та нарощення його конкурентоспроможності.

Поряд з описаними підсистемами окремо слід відзначити забезпечення соціальної мобільності. Нагромадження людського потенціалу та його перетворення в людський капітал передбачає зміну соціального статусу особи-носія. Проте особливість людської природи, неготовність до зміни соціального статусу може виступати бар'єром підвищення конкурентоспроможності. Таким чином, підсистема соціальної мобільності покликана сформувати готовність до соціальної мобільності, її наслідків та інших споріднених форм мобільності, завдяки яким відбувається зміна поколінь людського капіталу та генерування еліти, спеціалістів високого класу. Невід'ємними елементами підсистеми забезпечення соціальної мобільності виступає формування психологічної готовності до змін; підвищення міграційної активності, завдяки якій особа розширює доступ до інфраструктури освітнього сектора, включається в територіальний перерозподіл демографічного потенціалу та наближається до місць прикладання праці – капіталізації людського потенціалу; готовності до змін навчального закладу, робочого місця.

Ефект від застосування механізму управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи передбачається у високій здатності до нагромадження людського потенціалу, його конвертації у людський капітал.

Зниження впливу суб'єктивного чинника на формування ефектів від управління конкурентоспроможністю людського капіталу особи слід реалізувати шляхом створення відповідної інформаційної бази.

5.3. Інформаційне забезпечення управління людським капіталом

У межах запропонованих рівнів людського капіталу процеси формування, використання та відтворення, як і весь механізм управління, характеризується спроможністю реалізувати раціональні сценарії на рівні держави та суб'єктів господарювання, де для цього існують передумови у формі аналітичного та управлінського апарату, регуляторної системи, методологічної бази, необхідного забезпечення кваліфікованими спеціалістами та фінансовими ресурсами. Водночас, як свідчать висновки аналізу попередніх розділів на рівні людського капіталу особи, в силу суб'єктивного впливу та відсутності перерахованих вище ресурсів рішення стосовно самореалізації, особистого розвитку, вибору навчальних закладів, професійної діяльності часто виходять за межі прийнятної логіки і ґрунтуючись на суб'єктивних судженнях, носять ірраціональний характер. Незважаючи на хибний характер управління на рівні носія людського капіталу, приналежність до єдиного, хоча і різнорівневого механізму призводить до зниження ефектів управління людським капіталом національної економіки та суб'єктів господарювання. Найчастіше наслідками нерациональності управління людським капіталом особи, що ґрунтується на вадах суб'єктивного судження, виступає зниження конкурентоспроможності національної економіки та її неспроможність суперничати за міжнародні інвестиційні потоки та одночасно освоїти отримувані інвестиції. На рівні суб'єктів господарювання вади нерационального управління людським капіталом особи проявляються у відсутності необхідних спеціалістів і, як наслідок, неможливості розвивати нові напрями діяльності, досягнути технічних, технологічних, управлінських, маркетингових та інших рішень, що в кінцевому результаті обертається низькою конкурентоспроможністю.

Таким чином, актуальним завданням, що доповнює та забезпечує проєктовані ефекти механізму управління конкурентоспроможності людського капіталу, є виключення ірраціонального впливу чинників суб'єктивного судження. Запропоноване виключення зі згаданих вище причин стосується рівня особи – носія людського капіталу.

З огляду на мету, об'єкт та предмет, ресурсне обмеження, закономірності, комплекс складових підсистем, методологічне та методичне забезпечення виключення з процесу управління чинників суб'єктивного судження можливе шляхом формування інформаційної бази прийняття рішень. Шляхом нарощення об'єктивності в управлінні, особа – носій людського капіталу знижує частку хибних рішень стосовно нарощення людського потенціалу та його конвертації в людський капітал. У ході реалізації намірів особистого розвитку, уникнення хибних рішень досягається шляхом використання комплексу оціночних показників, що спрямовують процес управління людським капіталом на рівні особи в раціональне русло.

Серед рекомендованих оціночних показників-індикаторів, як свідчить практика, висновки отримані в попередніх розділах, особливості управління досліджуваною категорією, доцільно рекомендувати застосувати:

- розмір доходів носіїв людського капіталу за секторами економіки, професійними характеристиками, посадами, регіонами тощо;
- динаміку доходів у визначеному часовому інтервалі та їх сезонність;
- безробіття носіїв людського капіталу за секторами економіки, професійними характеристиками, посадами, регіонами тощо;
- витрати на купівлю освітніх послуг за професійними характеристиками;
- систему похідних коефіцієнтів та індексів, що на основі ключових секторальних та узагальнених параметрів визначають якісні зміни в кон'юктурі ринку праці, секторі

освітніх послуг, інвестиційному секторі, а також інтегрованому секторі формування, відтворення й використання людського капіталу;

– ключові тренди людського капіталу та їх детермінанти на глобальному і регіональному рівні.

Узагальнено ідею застосування оціночних показників слід визначити як комплекс критеріальних орієнтирів прийняття рішень носієм людського капіталу стосовно виховання, купівлі освітніх послуг, включення у процеси соціальної мобільності, застосування інвестиційних інструментів та продажу людського капіталу тощо. Оскільки, як і у випадку розрахунку, аналізу, опублікування економічних індексів, коефіцієнтів та інших оціночних показників, опрацювання емпіричних даних гіпотетично здійснюється дослідними установами, консалтинговими компаніями, економічними підрозділами засобів масової інформації з обов'язковим забезпеченням кваліфікованими фахівцями, аналітиками та управлінцями, методологічною базою, застосування запропонованого інформаційного забезпечення надає можливість максимально знизити вплив суб'єктивних чинників прийняття рішень.

Переваги застосування запропонованої системи інформаційного забезпечення слід намітити в кількох ключових напрямках управління людським капіталом:

– обґрунтованість отриманих за допомогою показників-орієнтирів рішень можна прирівняти до обґрунтованості управління людським капіталом на рівні держави та суб'єктів господарювання, за рахунок чого знижується кількість хибних рішень, зменшується обсяг інвестицій, що не приносять запланованих ефектів, знижується вплив негативних наслідків, сформованих на рівні особи-носія, на інші рівні управління людським капіталом;

– система формування, відтворення та використання людського капіталу набуває прогнозованого та керованого в межах регуляторних важелів характеру, за рахунок чого державна політика отримує передумови для переходу на вищий рівень ефективності, а суб'єкти господарювання – на вищий рівень конкурентоспроможності;

– відбувається структурування сектора відтворення та використання людського капіталу і на їх основі формується інституційна система інтегрованого сектора людського капіталу;

– надання керованості та формування інституційної системи виступає запорукою здатності регулятора стимулювати зростання конкурентоспроможності людського капіталу;

– забезпечення орієнтирами робить свідомим вибір носієм людського капіталу особистого розвитку, прийняття рівня конкуренції, ризиків і планування особистих перспектив;

– суб'єкти господарювання, як головні споживачі людського капіталу, отримують прогнозовану ситуацію ринку людського капіталу, на основі якої реалізують власні управлінські стратегії і політику управління конкурентоспроможністю досліджуваної категорії.

За оптимістичним сценарієм, реакцією на оціночний показник або його зміну є прийняття рішення стосовно наступних дій або коригування попередніх рішень (рис. 5.9).

Проектована система інформаційного забезпечення, результат її функціонування – інформаційні критерії, покликані визначати області оптимального застосування людського капіталу, привабливі для носія, на основі яких особа обирає напрями нагромадження людського потенціалу, зокрема фізичного розвитку, формування вмінь і здібностей; перелік отримуваних освітніх послуг; обсяг мобілізованих інвестиційних ресурсів; механізми і інструменти мобілізації та залучення інвестиційних ресурсів; рівень соціальної мобільності; необхідну конкурентоспроможність людського капіталу; оцінку вартості людського капіталу; місце, спосіб, економічний сектор конвертації людського потенціалу в людський капітал. Отже, завданням системи інформаційного забезпечення управління людським капіталом особи виступає спрямування процесів формування, відтворення й використання людського капіталу особи в найбільш оптимальне русло, використання

адекватних заходів, підходів та інструментів, раціональне застосування ресурсів конкурентоспроможності.

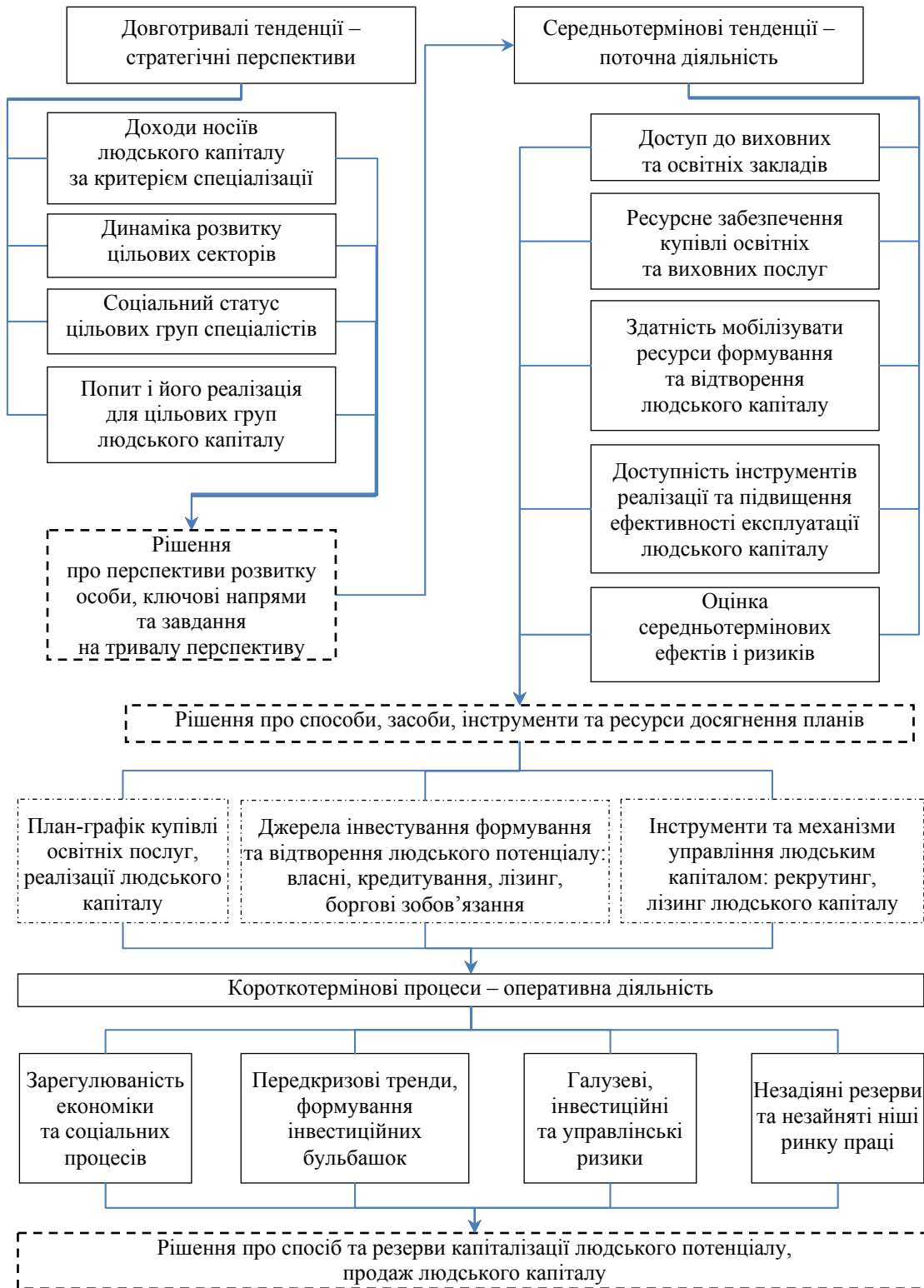


Рис. 5.9. Підсистеми інформаційного забезпечення управління людським капіталом особи

Іншими словами – підштовхування носія людського капіталу до дій, вироблення та прийняття управлінських рішень на основі інформаційного забезпечення, адекватного етапам суспільного розвитку, економічній кон'юнктурі, галузевій структурі, попиту на групи людського капіталу, доходів від його продажу, умов експлуатації, тощо.

У межах пропонованої системи доцільно враховувати суспільні, економічні, соціальні, інвестиційні процеси на рівні:

- стратегічної перспективи, де визначається область зайнятості особи;
- поточної діяльності, де обираються заходи та інструменти, визначаються ресурси досягнення стратегічних цілей, складається план-графік їх досягнення;
- оперативної діяльності, у межах якої формується змістове наповнення заходів працевлаштування, продажу людського капіталу, пошуку резервів на основі ефектів неспірного розширення.

Інформаційне забезпечення охоплює довго-, середньо- та короткотерміновий періоди, кожен з яких відрізняється функціональною роллю для прийняття управлінських рішень на рівні особи.

Інформація про довготермінові тенденції відображає стратегічні перспективи та визначає пріоритети особистого розвитку, вибір сфер діяльності, галузей капіталізації людського потенціалу, тощо. Серед груп показників, що доцільно використати як критеріальну базу вибору стратегічних напрямів управління людським капіталом особи, слід виділити доходи носіїв людського капіталу за критерієм спеціалізації; динаміку розвитку цільових секторів; соціальний статус цільових груп спеціалістів; попит та його реалізація для цільових груп людського капіталу.

Прийняття рішення про вибір ключових напрямів розвитку людського капіталу стає точкою відліку використання інформації для середньо-термінового періоду. До груп показників середньотермінованого періоду слід включити:

- доступ до виховних і освітніх закладів;
- ресурсне забезпечення купівлі освітніх і виховних послуг;
- здатність мобілізувати ресурси формування та відтворення людського капіталу;
- доступність інструментів реалізації та підвищення ефективності експлуатації людського капіталу;
- ризики інвестування та управління в людським капіталом.

Результатом застосування інформації стосовно формування, відтворення й використання людського капіталу виступає рішення про способи, засоби, інструменти та ресурси досягнення планів, які деталізуються у:

- плані-графіку купівлі освітніх послуг та реалізації людського капіталу;
- джерелах інвестування у формування й відтворення людського потенціалу, серед яких власні кошти, кредитні ресурси, а також ресурси, отримані шляхом здійснення лізингових операцій та оформлення боргових зобов'язань;
- інструментах та механізмах управління людським капіталом, серед яких рекрутинг і лізинг людського капіталу.

Реалізація план-графіку, використання джерел та інструментів інвестування в людський капітал, управління ним здійснюється на основі показників сектора людського капіталу і суміжних секторів в короткотерміновій перспективі та поточному періоді, що відображають поряд із прогнозованими для стратегічного та середньотермінового періодів ймовірність формування ефектів від неспірного розширення. Серед груп показників, які необхідно включити у формування критеріальною базою управління людським капіталом особи для короткотермінової перспективи, слід виділити:

- зарегульованість економіки та соціальних процесів;
- передкризові тренди, формування інвестиційних бульбашок;

- галузеві, інвестиційні та управлінські ризики;
- незадіяні резерви та незайняті ніші ринку праці.

На основі запропонованих показників-індикаторів короткотермінового періоду особа приймає рішення про спосіб та використання резервів капіталізації людського потенціалу, продаж людського капіталу. Прийняті на основі показників короткотермінового періоду рішення оптимізують результати рішень, прийнятих на основі показників стратегічного та середньотермінового періоду шляхом використання резервів та ефектів від непослідовного розширення та уникнення ризиків від нього.

Деталізація показників за групами та періодами здійснюється на основі особистих цілей та завдань. Водночас показники середньо- та короткотермінового періоду деталізують інформаційне забезпечення реалізації рішень, прийнятих на основі попередніх етапів системи інформаційного забезпечення. Формуванню показників інформаційної бази передують дослідження елементів підсистем формування, відтворення й використання людського капіталу, вироблення цілей регуляторної політики.

Для прикладу доцільно визначити групу показників, що відображає результати проведеного в попередніх розділах аналізу формування демографічної бази, соціальної мобільності, структурних зрушень в економіці, зміни механізмів розвитку в результаті еволюції суспільних формацій та модифікації людського капіталу, потреби нарощення конкурентоспроможності й ефективності експлуатації, закономірностей управління об'єктом дослідження на рівні держави та суб'єктів господарювання, еволюції форм власності відтворення продуктивних сил економіки знань, проблем інвестиційного відтворення людського капіталу (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Показники-індикатори інформаційної бази управління людським капіталом особи

№ з/п	Показник	Метод обчислення	Застосування
1	2	3	4
<i>Довготривалі тенденції – стратегічні перспективи</i>			
1	Доходи носіїв людського капіталу		
1.1	Річна заробітна плата, дохід	Середній річний обсяг отримуваних коштів носієм людського капіталу	Орієнтовний дохід при досягненні конкурентоспроможності та база оцінки ефектів від інвестування в людський капітал
1.2	Приріст/зниження доходу	Різниця між двома контрольними датами аналізованого періоду	Оцінка розширення/звуження перспектив отримання віддачі на інвестований капітал, привабливості групи людського капіталу
1.3	Темп приросту/зниження доходу	Приріст між двома контрольними датами аналізованого періоду	Узгодження дій особи з набуття якісних характеристик людського потенціалу, що характеризуються наявністю часових лагів з кон'юнктурою сектора людського капіталу
2	Динаміка розвитку цільових ринків		
2.1	Споживання людського капіталу секторами, віднесеними до економіки знань	Чисельність зайнятих	Визначення переліку секторів, привабливих для носіїв людського капіталу
2.2	Структура споживання людського капіталу	Частка людського капіталу, що зайнятий в секторі економіки	Оцінка шансів на реалізацію людського капіталу в секторі та найбільш привабливих для капіталізації людського потенціалу секторів
2.3	Темп зростання/зменшення секторів	Приріст/скорочення чисельності зайнятих	Узгодження дій особи з набуття якісних характеристик людського потенціалу, що характеризуються наявністю часових лагів з кон'юнктурою секторів його капіталізації
2.4	Ключові чинники	Економіко-математичне моделювання	Моделювання розвитку секторів, застосування людського капіталу

Продовження таблиці 5.2

1	2	3	4
3	Соціальний статус		
3.1	Категорії людського капіталу із зростанням соціального статусу	Моделювання	Оцінка перспективної привабливості обраного напрямку нагромадження людського потенціалу
3.2	Категорії людського капіталу із зниженням соціального статусу		
4	Попит на людський капітал, капіталізація людського потенціалу, продаж людського капіталу		
4.1	Попит на людський капітал	Приріст/зниження чисельності прийнятих/звільнених	Визначення тенденцій використання людського капіталу
4.2	Капіталізація людського потенціалу	Експертні оцінки, частка використання людського потенціалу, режим зайнятості	Оцінка ефективності використання набутих знань, умінь і здібностей
4.3	Продаж людського капіталу	Констатація наявності/відсутності купівлі-продажу людського капіталу	Оцінка ефективності ринку праці, механізмів капіталізації людського потенціалу
Середньотермінові тенденції – поточна діяльність			
5	Доступ до виховних та освітніх закладів		
5.1	Доступ до виховних закладів	Співвідношення кількості місць і претендентів	Оцінка здатності наростити людський потенціал, забезпечити якісні складові конкурентоспроможності людського капіталу
5.2	Доступ до шкільних закладів	Концентрація населення навколо шкільних закладів, співвідношення кількості місць і претендентів	
5.3	Доступ до вищих навчальних закладів	Співвідношення кількості місць і претендентів	
5.4	Доступ до інших освітніх закладів економіки знань	Співвідношення кількості місць і претендентів	
6	Ресурсне забезпечення купівлі освітніх та виховних послуг		
6.1	Інвестиційний потенціал носіїв людського капіталу	Співвідношення вартості освітньо-виховних послуг і доходів носіїв людського капіталу	Здатність покрити витрати на купівлю освітніх і виховних послуг за рахунок особистих ресурсів
6.2	Доступ до кредитно-інвестиційних ресурсів	Фіксація факту використання кредитно-інвестиційних ресурсів	Оцінка можливості використання кредитно-інвестиційних ресурсів фінансових установ
6.3	Інструментальне забезпечення інвестування в людський капітал	Фіксація факту наявності інструментів інвестиційного сектора	Оцінка диверсифікації джерел інвестування в людський капітал
7	Здатність мобілізувати ресурси формування та відтворення людського капіталу		
7.1	Конвертованість інвестиційних ресурсів	Факт конвертування одних інвестиційних інструментів і ресурсів у інші	Оцінка еластичності системи інвестування в людський капітал, ефективності диверсифікаційних заходів
7.2	Доступність інвестиційних інструментів	Оцінка ринкової вартості ресурсів інвестиційних інструментів	Оцінка доступності інвестиційних ресурсів, їх впливу на формування цінової складової конкурентоспроможності
8	Доступність інструментів реалізації і підвищення ефективності експлуатації людського капіталу		
8.1	Доступність інструментів реалізації людського капіталу	Фіксація факту існування	Оцінка ефективності ринку праці, системи капіталізації людського потенціалу
8.2	Ефективність експлуатації людського капіталу	Частка зайнятих відповідно до профілю та кваліфікації	Оцінка ефективності експлуатації людського капіталу

1	2	3	4
9	Середньотермінові ефекти та ризики		
9.1	Рівень оціненості людського капіталу	Відношення ефектів використання людського капіталу до його ринкової вартості	Оцінка ймовірності криз, аналіз ймовірності перегріву ринку праці, уникнення інвестиційних бульбашок
9.2	Ризики	Статистичні показники: дисперсія, відхилення, тощо, в-коефіцієнти	Оцінка ймовірності досягнення інвестиційно-експлуатаційних ефектів
Короткотермінові процеси – оперативна діяльність			
10	Зарегульованість економіки та соціальних процесів		
10.1	Обмеження розвитку людського капіталу	Експертні оцінки	Оцінка резервів та бар'єрів формування, відтворення та використання людського капіталу, підвищення конкурентоспроможності
11	Передкризові тренди, формування інвестиційних бульбашок		
11.1	Оцінка інвестиційних бульбашок	Відношення ефектів використання людського капіталу до його ринкової вартості	Визначення заходів та короткотермінових резервів нагромадження людського потенціалу, підвищення конкурентоспроможності людського капіталу
11.2	Передкризові тренди	Динаміка приросту/ скорочення відношення ефектів використання людського капіталу до його ринкової вартості	Оцінка ймовірності формування системних ефектів від непослідовного розширення, моделювання синергічних ефектів, процесів перетворення кількісних трендів в якісні характеристики розвитку сектора людського капіталу
12	Галузеві, інвестиційні та управлінські ризики		
12.1	Ризики секторів застосування людського капіталу	Галузеві ризики	Оцінка короткотермінових резервів підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, застосування заходів уникнення втрат, страхування ризиків
12.2	Ризики секторів формування, відтворення та використання людського капіталу	Інвестиційні, інноваційні, економічні, кредитні та інші ризики	
12.3	Управлінські ризики	Управлінські ризики	
13	Незадіяні резерви та незайняті ніші ринку праці		
13.1	Резерви нарощення конкурентоспроможності людського капіталу	Експертні оцінки, статистичні спостереження, статистичний аналіз	Пошук резервів підвищення ефективності використання людського капіталу, нарощення людського потенціалу, зростання ефективності капіталізації людського потенціалу
13.2	Незадіяні ніші ринку праці	Експертні оцінки	Диверсифікація напрямів реалізації людського капіталу

Приклади поданих показників доцільно застосувати як аналітичну базу розробки рекомендацій регуляторних органів.

Водночас для їх використання як критеріальної бази прийняття рішення носієм людського капіталу доцільно сформувати систему показників просту у застосуванні пересічною особою. Зокрема, найбільш оптимальним показником слід визначити узагальнений коефіцієнт та систему коефіцієнтів, що характеризують складові управління формуванням, відтворенням й використанням людського капіталу, забезпечення його конкурентоспроможності в довго-, середньо- та короткотерміновому періодах.

У руслі пошуку оптимальних критеріальних орієнтирів, очевидно, що оціночні коефіцієнти слід визначати як функції від попередньо обґрунтованих показників інформаційної бази управління людським капіталом. Зростання чи зниження характеризує формування позитивних чи негативних для конкурентоспроможності людського капіталу

умов та трендів, перетин порогових значень свідчить про якісні зміни у його формуванні, відтворенні та використанні.

Узагальнений індекс та індекси складових забезпечення конкурентоспроможності доцільно розробляти для всіх категорій та груп людського капіталу. Також доцільно розробити узагальнений індекс розвитку всього сектора людського капіталу. Таким чином, у розпорядженні носія людського капіталу знаходиться:

- загальний індекс розвитку сектора людського капіталу – оцінка сприятливих умов та ефективності системи формування, відтворення та експлуатації людського капіталу;
- загальний індекс конкурентоспроможності за категоріями людського капіталу – оцінка напрямів розвитку особи, нагромадження людського потенціалу;
- індекс конкурентоспроможності людського капіталу на стратегічну перспективу – визначення професійної орієнтації особи;
- індекс конкурентоспроможності людського капіталу в середньотерміновому періоді – формування планів нагромадження людського потенціалу, його капіталізації, забезпечення конкурентоспроможності;
- індекс оперативної конкурентоспроможності – заходи з мобілізації ресурсів і використання резервів.

Глибина деталізації індексів визначається доцільністю для застосування та має відображати тенденції за всіма ключовими складовими формування конкурентоспроможності людського капіталу. Оціночні висновки визначаються на основі сукупності альтернативних значень, сформульованих на основі порівняння комплексу запропонованих коефіцієнтів для категорій людського капіталу.

Очевидно, що оптимальним варіантом слід вважати трансляцію індексів конкурентоспроможності людського капіталу в режимі реального часу. За аналогією з біржовими індексами, носій людського капіталу в змозі відстежувати тенденції зростання / зниження конкурентоспроможності аналізованої групи людського капіталу, ключові тренди компонент його формування відтворення та використання.

Ефект від застосування системи інформаційного забезпечення управління людським капіталом особи формується в площині виключення чинників суб'єктивного впливу у прийнятті рішень, завдяки якому:

- процеси формування, відтворення та використання людського капіталу на рівні особи набувають прогнозованого та керованого характеру;
- обсяг і структура інвестиційних ресурсів, а також інструменти реалізації інвестицій узгоджені з інвестиційними ефектами;
- попит і пропозиція на людський капітал узгоджені між собою ринковими інструментами;
- знижується структурне безробіття та витрати на соціальний захист населення;
- людський капітал, система його формування, відтворення та використання еволюціонують разом з тенденціями зміни суспільних формацій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ажажа М. А. Державне регулювання інвестицій в людський капітал як фактор інтелектуального розвитку суспільства : автореф. дис... канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.02 “Механізми державного управління” / М. А. Ажажа. – Х., 2008. – 19 с.
2. Азоев Г. А. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г. А. Азоев. – М. : Центр экономики и маркетинга. – 1996. – 243 с.
3. Азоев Г. Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г. Л. Азоев, А. П. Челенков. – М. : ОАО “Типография “НОВОСТИ”, 2000. – 256 с.
4. Андрійчук В. Г. Основні риси НТП в ринковій економіці та важливість переходу аграрної економіки на інноваційну модель розвитку / В. Г. Андрійчук // Економіка аграрних підприємств. – К. : КНЕУ, 2002. – 624 с.
5. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку / В. П. Антонюк. – Донецьк, 2007. – 348 с.
6. Антонюк В. П. Оцінка та забезпечення розвитку людського капіталу України : автореф. дис... д-ра. екон. наук : 08.00.07 / В. П. Антонюк ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2008. – 36 с.
7. Антонюк Л. Л. Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізми реалізації : монографія / Л. Л. Антонюк. – К. : КНЕУ, 2004. – 275 с.
8. Базилюк Я. Б. Конкурентоспроможність національної економіки: сутність та умови забезпечення / Я. Б. Базилюк. – К. : НІСД, 2002. – 166 с.
9. Баланда А. Л. Державне регулювання ринку праці в контексті забезпечення національної безпеки України / А. Л. Баланда // Університетські наукові записки. – 2007. – № 1 (21). – С. 323–329.
10. Барабась Д. О. Конкурентні переваги та ключові фактори успіху: спільне та відмінне / Д. О. Барабась // Управління підприємством: діагностика, стратегія, ефективність : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конференції, 23–25 листоп. 2000 р. – К.–Д., 2000. – С. 10–11.
11. Барабась Д. О. Конкурентні стратегії підприємства / Д. О. Барабась // Стратегія економічного розвитку України : наук. збірник. – Вип. 2–3. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 201–208.
12. Барабась Д. О. Концепція ключових факторів успіху підприємств як методологічна основа дослідження їх конкурентоспроможності / Д. О. Барабась // Проблеми науки – 2002. – № 11. – С. 52–55.
13. Баумгартен Л. В. Анализ методов определения конкурентоспособности организаций и продукции / Л. В. Баумгартен // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 4(48). – С. 72–85.
14. Башнянин Г. І. Політична економія / Г. І. Башнянин, П. Ю. Лазур, В. С. Медведєв. [Ч. 2 : Спеціальна економічна теорія]. – К. : Ніка-Центр Ельга, 2000. – 527 с.

15. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2000–2011 рр. / Статистичні дані з сайту Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/gr/ean/ean_u/bmrpr_rik_u.htm
16. Беккер Г. С. Человеческое поведение. Экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер ; пер. с англ. ; науч. ред. послесл. Р. И. Капелюшников, предисл. М. И. Левин. – М. : ГУВШЭ, 2003. – 614 с.
17. Биосфера, ноосфера и цивилизация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Science/estestvzn/37.php
18. Близнюк В. Людський капітал України як фактор економічного зростання / В. Близнюк, Т. Власенко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 6. – С. 20–24.
19. Бобкова Е. В. Человеческий капитал с позиции системного подхода [Электронный ресурс] / Е. В. Бобкова, Н. А. Майорова // Экономика региона. – 2006. – № 8. – Режим доступа: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=899>
20. Богиня Д. П. Науково-практичні засади конкурентоспроможності людського потенціалу України: стан та шляхи формування в контексті інтеграційних процесів / Д. П. Богиня // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – 2007. – № 5. Т. 1. – С. 7–13.
21. Богомолова И. П. Анализ формирования категории конкурентоспособность как фактора рыночного превосходства экономических объектов / И. П. Богомолова, Е. В. Хохлов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 1(45). – С. 113–119.
22. Борецька Н. П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми / Н. П. Борецька. – Донецьк, 2001. – 274 с.
23. Бородіна О. М. Людський капітал в аграрній сфері економіки України: науково-організаційні основи сучасного формування і розвитку : дис... д-ра екон. наук : 08.07.02 / О. М. Бородіна ; Нац. наук. центр “Інститут аграрної економіки”. – К., 2004. – 441 с.
24. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О. М. Бородіна. – К. : ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
25. Брикова І. Концепція міжнародної конкурентоспроможності національного регіону та її практичний вимір / І. Брикова // Міжнародна економічна політика. – № 4. – 2006. – С. 29–53.
26. Бугуцький О. Ефективне використання праці – основа підвищення продуктивних сил суспільства / О. Бугуцький, С. Михайлов // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 3. – С. 3–9.
27. Будкін В. Зони високих технологій: світовий досвід та реалії України / В. Будкін, З. Петренко, Нгуен Тхи Хань // Економіка України. – 2005. – № 10. – С. 71–76.
28. Бузецький І. Г. Чинники формування та поповнення людського потенціалу / І. Г. Бузецький // Вісн. Хмельниц. нац. університету. – № 5, Т. 1. – 2011. – С. 129–132.
29. Бутинець Ф. Ф. Ревізія теорії бухгалтерського обліку або парадигма тхом / Ф. Ф. Бутинець // Вісн. ЖДТУ. Економічні науки. – Житомир, 2008. – № 1(43). – С. 6–17.
30. Васин А. А. Теория игр и модели математической экономики / А. А. Васин, В. В. Морозов. – М. : МГУ, 2005. – 272 с.
31. Вернадский В. И. Избранные труды. Воспоминания современников. Суждения наследников / В. И. Вернадский. – М., 1993. – 168 с.
32. Виноградський М. Д. Управління персоналом / М. Д. Виноградський, С. В. Беляєва, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. – К. : Центр навч. л-ри, 2006. – 504 с.
33. Вищі навчальні заклади [Електронний ресурс] / Статистична інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vuz_u.html
34. VAT “Темп” [Електронний ресурс] : регулярна інформація за 2006 рік. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/arch/show/2006/vat177/7737>

35. ВАТ “Темп” [Електронний ресурс] : регулярна інформація за 2004 рік. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/old/arch/show/2004/vat194/14309942>
36. ВАТ “Темп” [Електронний ресурс] : регулярна інформація за 2008 рік. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/report/year/show/26016>
37. Вікова структура безробітних в 2010 р. [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/eans/eans_u/rbrn_rik10_u.htm
38. Воронкова А. Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация : монография / А. Э. Воронкова. – Луганск : Изд-во Восточноукр. нац. ун-та, 2000. – 315 с.
39. Галиахметов І. Концептуальні положення про підприємство в умовах розвитку цивільного права / І. Галиахметов // Підприємництво, господарство і право. – 2005. – № 9. – С. 32–36.
40. Галиахметов І. Підприємство як майновий комплекс в системі об’єктів цивільних прав // Динаміка наукових досліджень “2004” : матеріали III міжнар. наук.-практ. конференції. – Д. : Наука і освіта, 2004. – Т. 5. – 76 с.
41. Гальків Л. І. Людський капітал: базисні поняття та концептуальні положення / Л. І. Гальків // Наук. вісник НЛТУ України. – 2008. – Вип. 18.9. – С. 187–191.
42. Гальчинський А. С. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський [та ін.]. – К. : Знання України, 2002. – 97 с.
43. Гальчинський А. С. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 роки): шляхом європейської інтеграції / А. С. Гальчинський [та ін.] ; Нац. ін-т стратег. дослідж. ; Ін-т екон. прогнозування НАН України ; М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
44. Гальчинський А. С. Україна: Поступ у майбутнє / А. С. Гальчинський. – К. : Наукова думка, 2000. – 220 с.
45. Геєць В. М. Характер перехідних процесів до економік знань / В. М. Геєць // Економіка України. – 2004. – № 4. – С. 4–14.
46. Геєць В. М. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України : в 3 т., Т. 1: Економіка знань – модернізований проект країни / за ред. В. М. Геєця, В. П. Семеновенка, Б. Є. Кваснюка. – К. : Фенікс, 2007. – 542 с.
47. Геєць В. М. Інноваційні перспективи України / В. М. Геєць, В. П. Семеновенко. – Х. : Константа, 2006. – 272 с.
48. Генкин Б. М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук / Б. М. Генкин. – М. : НОРМА – ИНФРА-М, 2002. – 382 с.
49. Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.09.01 / Н. М. Глевацька ; НАН України ; Рада з вивч. продукт. сил України. – К., 2006. – 19 с.
50. Голов С. Ф. Теоретичні передумови обліку інтелектуального капіталу / С. Ф. Голов // Школа професійного бухгалтера. – К., 2009. – № 2 (98). – С. 11–14.
51. Гоффе И. Социальная составляющая экономического развития: региональный аспект // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – № 5. – С. 56–61.
52. Грановская Р. М. Элементы практической психологии / Р. М. Грановская. – СПб. : Свет, 2000. – 239 с.
53. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
54. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О. А. Грішнова. – К., 2007. – 480 с.

55. Грюниг Р. Методы идентификации стратегических факторов успеха / Р. Грюниг, Ф. Хекнер, А. Цойс // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 6. – С. 84–89.
56. Губський Б. В. Конкурентоспроможність національної економіки: пріоритети дослідження та експертні оцінки / Б. В. Губський, О. Д. Павловська, С. В. Харчук ; за ред. Б. В. Губського. – К. : КНЕУ, 2003. – 296 с.
57. Губський Б. Конкурентоспроможність української економіки: орієнтири макрополітики в кризових умовах / Б. Губський // Економіка України. – 1999. – № 4. – С. 16–24.
58. Гузар У. Є. Економіка знань та її перспективи для України / У. Є. Гузар // Регіон. економіка. – 2009. – № 1 (51). – С. 27–35.
59. Гузенко О. П. Наукові погляди на тлумачення категорії “людський капітал” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/21_NNP_2010/Economics/70741.doc.htm
60. Генеза ринкової економіки (політекономія, мікроекономіка, макроекономіка, економічний аналіз, економіка підприємства, менеджмент, маркетинг, фінанси, банки, інвестиції, біржова діяльність): [терміни, поняття, персоналії] / за наук. ред. Г. І. Башнянина і В. С. Іфтемічука. – К. : Магнолія плюс, 2004. – 688 с.
61. Дикань В. Л. Обеспечение конкурентоустойчивости предприятия : монография / В. Л. Дикань. – Х. : Основа, 1995. – 246 с.
62. Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999–2011 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/nav_rik_u.html
63. Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2002–2011 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/pp_rik_u.html
64. Динаміка працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян за видами економічної діяльності у 2002–2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/zrp/zrp_u/prved_rik_u.html
65. Динаміка чисельності непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I–IV рівня акредитації, тис. осіб [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/brnpr_rik_u.htm
66. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин. С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренкова. – СПб. : Наука, 1999. – 246 с.
67. Должанський І. З. Конкурентоспроможність підприємства / І. З. Должанський, Т. О. Загорна. – К. : Центр навч. літератури, 2006. – 384 с.
68. Долішній М. І. Соціально-трудовий потенціал : теорія і практика / М. І. Долішній, С. М. Злупко, Ч. І. – К. : Наукова думка, 1994. – 263 с.
69. Дошкільні навчальні заклади [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dz_u.html
70. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво / П. Друкер ; пер. з англ. – К. : Україна, 1994. – 652 с.
71. Егоров И. Ю. “Экономика, базирующаяся на знаниях” и “инновационное развитие экономики”: сравнительный анализ концепций // Матеріали I Добровської конф. з наукознавства та історії науки (13–14 берез. 2001 р.). – К. : Фенікс, 2002. – С. 151–154.
72. Економіка знань: виклики глобалізації та Україна / за заг. ред. А. П. Гальчинського, С. В. Львовичкіна, В. П. Семиноженка. – 261 с.

73. Єльчанинов Д. Б. Державне управління людським капіталом: системологічні основи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/apdu/2010-2/doc/1/04.pdf>
74. Жаліло Я. А. Конкуренція і джерела конкурентоспроможності / Я. А. Жаліло, А. Т. Кияк // Наук. вісті НТУУ “КПІ”. – 2000. – № 2. – С. 123–133.
75. Жаліло Я. А. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я. А. Жаліло [та ін.] ; за ред. Я. А. Жаліло. – К. : НІСД, 2005. – 388 с.
76. Загальноосвітні навчальні заклади [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/znz_u.html
77. Задорожний Г. В. Людська діяльність: зміст і трансформація структури у сучасному господарському розвитку / Г. В. Задорожний, І. В. Колупаєва. – Х. : Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна, 2009. – 158 с.
78. Заклади охорони здоров'я [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/oz_rik/oz_u/zakladu_06_u.html
79. Україна. Закони. Про вищу освіту [Електронний ресурс] : закон : за станом на 10 лют. 2010 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>
80. Україна. Закони. Про імміграцію [Електронний ресурс] : закон : за станом на 10 квіт. 2011 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2491-14>
81. Україна. Закони. Про освіту [Електронний ресурс] : закон : за станом на 11 черв. 2011 р. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/%201060-12>
82. Україна. Закони. Про державну допомогу сім'ям з дітьми [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2811-12/print1270204897733506>
83. Звіт про конкурентоспроможність України 2009: назустріч економічному зростанню та процвітання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ssr.org.ua/content/eng/libr/final_ukr_2009.pdf
84. Звіт про конкурентоспроможність України 2010: назустріч економічному зростанню та процвітання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.feg.org.ua/docs/Competitiveness_report_2010_ua.pdf
85. Звіт про фінансові результати ВАТ “Красилівський машзавод” за 2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.smida.gov.ua/db/emitent/old/arch/showform/2003/vat_194/14310394/44
86. Звіт про фінансові результати ВАТ “Красилівський машзавод” за 2004 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.smida.gov.ua/db/emitent/old/arch/showform/2004/vat_194/14310394/44
87. Звіт про фінансові результати ВАТ “Красилівський машзавод” за 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.smida.gov.ua/db/emitent/old/arch/showform/2005/vat_177/5682/44
88. Звіт про фінансові результати ВАТ “Красилівський машзавод” за 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.smida.gov.ua/db/emitent/old/arch/showform/2006/vat_177/11084/44
89. Звіт про фінансові результати ВАТ “Красилівський машзавод” за 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.smida.gov.ua/db/emitent/old/arch/showform/2002/vat_smida/14310394/40
90. Звіт про фінансові результати ВАТ “ТЕМП” за 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.smida.gov.ua/db/emitent/old/arch/showform/2005/vat_177/4046/44
91. Иванов Н. Человеческий капитал и глобализация / Н. Иванов // Мировая экономика и международные отношения, 2004. – № 9. – С. 19–31.

92. Иванов Ю. Б. Конкурентоспособность предприятия в условиях формирования рыночной экономики : монография / Ю. Б. Иванов. – Х. : ХГЕУ, 1997. – 246 с.
93. Інвестування української економіки : монографія / за ред. А. Сухорукова. – К. : ОІЕ НАНУ, 2005. – 484 с.
94. Капрони Р. Лізинг в Україні / Капрони Р. [та ін.]. – К. : МФК, 2001. – 142 с.
95. Кастельс М. Галактика Інтернет: розмышлення об Інтернеті, бізнесі і об- ществі / М. Кастельс ; пер. с англ. А. Матвеева ; под ред. В. Харитоновна. – Екатеринбург : У-Фактория (при участии Гуманитарного ун-та), 2004. – 328 с.
96. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кас- тельс ; пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. – М. : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.
97. Кастельс М. Информационное общество и государство благосостояния: Фин- ская модель / М. Кастельс, П. Химанен ; пер. с англ. А. Калинина, Ю. Подороги. – М. : Логос, 2002. – 219 с.
98. Кияшко О. Оцінка гудвілу [Електронний ресурс] / О. Кияшко. – Режим до- ступу: http://tm-logos.com.ua/ru/poslugi/ocinka_gudvilu.html
99. Кіндрацька Л. Теорія бухгалтерського обліку: сучасні реалії і оновлення / Л. Кіндрацька // Бухгалтерський облік і аудит. – К., 2008. – № 12. – С. 30–34.
100. Клименко О. А. Ключові передумови політичних процесів в Індії / О. А. Кли- менко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Pmv/2012_4/07_klime.pdf
101. Клочков В. В. Человеческий капитал и его развитие / В. В. Клочков ; под ред. И. П. Николаевой // Экономическая теория. Трансформирующая экономика. – М. : Юнити, 2004. – 417 с.
102. Колесник І. В. Фінансовий лізинг як форма нагромадження капіталу в умовах трансформаційної економіки : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.01.01 / І. В. Колесник ; Донец. нац. ун-т. – Донецьк, 2005. – 16 с.
103. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. М. Колот // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3–13.
104. Контуры инновационного развития мировой экономики: прогноз на 2000– 2015 гг. – М. : Наука, 2000. – С. 343.
105. Корсак К. Від традиційних моделей організаційної економіки – до іннова- ційної / К. Корсак // Персонал. – 2010. – № 2. – С. 12–17.
106. Корсак К. Прогрес України у світлі можливої конкуренції між поняттями “інтелекту нації” та “людського капіталу” / К. Корсак // Вища освіта України. – 2009. – № 1 (32). – С. 37–42.
107. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или дегра- дации? / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
108. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал – что это такое и почему капитал? / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ. 1996. – 196 с.
109. Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ. 1994. – 153 с.
110. Корчагин Ю. А. Эффективность и качество национальных человеческих капи- талов стран мира / Ю. А. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ. Вестник 38, 2011. – 234 с.
111. Корчагин Ю. Измерение национального человеческого капитала [Электрон- ный ресурс]. – Режим доступа: <http://lerc.ru/?part=articles&art=1&page=119>
112. Корчагин Ю. Циклы развития человеческого капитала как драйверы инно- вационных волн / Ю. Корчагин. – Воронеж : ЦИРЭ. 1999. – 240 с.
113. Котова І. Проблеми запровадження реєстрації прав власності на підприємство як об'єкт нерухомості / І. Котова // Підприємництво, господарство і право. – 2003. – № 3. – С. 31–33.

114. Красовська О. Ю. Знання як сучасна тенденція світогосподарського розвитку / О. Ю. Красовська // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. – 2010. – № 2. – С. 108–114.
115. Кредисов А. Конкурентоспроможність країни та стратегія просування її експорту на світовому ринку / А. Кредисов, О. Дерев'яненко // Економіка України. – 1997. – № 5. – С. 46–52.
116. Кремінь В. Формувати людину інноваційної культури / В. Кремінь // Урядовий кур'єр. – 28 квіт. 2006 р. – С. 7.
117. Кривоус В. Державна підтримка інновацій у постіндустріальних країнах / В. Кривоус // Вісн. ТДЕУ. – 2006. – № 2. – С. 156–161.
118. Круг Г. Роль менеджмента знаний в достижении устойчивых конкурентных преимуществ / Г. Круг, М. Венцин // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 4. – С. 78–83.
119. Крягжде С. П. Психологія формування професійних інтересів / С. П. Крягжде. – Вільнюс, 1981. – 195 с.
120. Кудлай А. В. Управління людським капіталом підприємства : дис... канд. наук : 08.09.01 / А. В. Кудлай. – 2004. – 186 с.
121. Куліков П. М. Тенденції розвитку галузі освіти і науки в забезпеченні інноваційного зростання економіки України / П. М. Куліков, І. П. Отенко // Вісн. нац. ун-ту “Львів. політехніка”. – Л., 2009. – № 657: Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 553–559.
122. Куценко В. І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В. І. Куценко, Г. І. Євтушенко // Зайнятість і ринок праці : Міжнар. наук. зб. – 1999. – № 10. – С. 78–89.
123. Кушерець В. І. Знання як стратегічний ресурс суспільних трансформацій : монографія / В. І. Кушерець. – К. : Знання України, 2004. – 248 с.
124. Лапшина І. А. Розвиток людського капіталу в процесі євроінтеграції / І. А. Лапшина. – Львів : НІСД. – 2008. – 332 с.
125. Лашински А. Акции интернет-компаний: Бум 2.0 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bolshoybusiness.ru/archive/7/141>
126. Лібанова Е. М. Ринок праці та соціальний захист / Е. М. Лібанова. – К., 2004. – 211 с.
127. Літош Г. М. Інформація в економічному середовищі: сутність, значення, види / Г. М. Літош // Формування ринкових відносин в Україні. – К., 2010. – № 7–8 (110–111). – С. 52–56.
128. Ліфанова Я. В. Концепція впливу інтелектуального капіталу на інноваційний розвиток підприємства / Я. В. Ліфанова // Держава та регіони. – 2008. – № 2. – С. 125–129.
129. Лоскутов В. И. Организация, управление, собственность / В. И. Лоскутов. – Мурманск, 1994. – 250 с.
130. Мазурок П. П. Інституціональні зміни в розвитку людського капіталу як чинника економічного зростання / П. П. Мазурок ; відп. ред. А. Ф. Павленко // Вчені записки : наук. збір. – Вип. 7. – К. : КНЕУ, 2005. – 212 с.
131. Майбуров И. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России / И. Майбуров // МЭ и МО. – 2004. – № 4. – С. 3–13.
132. Майсюра О. М. Формування кадрів інноваційного типу – нової генерації трудового потенціалу України / О. М. Майсюра // Акт. пробл. економіки. – 2010. – № 11. – С. 173–179.
133. Македон В. В. Формат взаємодії транснаціональних корпорацій та реального сектора національної економіки України / В. В. Македон // Бюлетень Міжнар. Нобелівського економічного форуму. – 2012. – № 1 (5). – Т. 1. – С. 250–258.

134. Маліцький Б. А. Обґрунтування інноваційної моделі структурної перебудови економіки України / Б. А. Маліцький [та ін.]. – К. : ЦДПІН, 2005. – 462 с.
135. Мартинов А. Перспективы постиндустриальной трансформации и выбор долгосрочной стратегии России / А. Мартинов // Общество и экономика. – 2005. – № 9. – С. 16–23.
136. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. Махлуп ; пер. с англ. – М. : Прогрес, 1966. – 460 с.
137. Мацко І. В. Соціальна мобільність та іммобільність: визначення понять та традиція вивчення [Електронний ресурс] / І. В. Мацко. – Режим доступу: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtpsa/2008/articles/Macko.pdf
138. Медичні кадри [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/oz_rik/oz_u/mkadru_06_u.html
139. Мельник А. О. Конкурентне середовище та його класифікація / А. О. Мельник // Вісн. Акад. екон. наук України. – 2003. – № 2. – С. 146–150.
140. Мельник С. Економіка знань: світовий досвід та перспективи впровадження в Україні / С. Мельник, В. Матросов // Вища шк. – 2009. – № 10. – С. 14–25.
141. Мельник С. В. Деякі проблеми української науки і заходи реформування / С. В. Мельник // Проблеми науки. – 2006. – № 10. – С. 2–8.
142. Мельничук Д. П. Управління людським капіталом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / Д. П. Мельничук, С. В. Обіход // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Ч. II – К. : КНЕУ, 2008. – С. 380–720.
143. Мерлін В. С. Психологія індивідуальності / В. С. Мерлін // Вибр. психол. праці. – М., 1996. – 155 с.
144. Миколайчук М. М. Особливості парадигми державного управління розвитком регіону / М. М. Миколайчук // Економіка будівництва і міського господарства. – 2009. – Т. 5. – № 2. – С. 81–88.
145. Мильнер Б. З. Управление знаниями / Б. З. Мильнер. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 178 с.
146. Минько Э. В. Качество и конкурентоспособность / Э. В. Минько, М. Л. Кричевский. – СПб. : Питер, 2004. – 268 с.
147. Михайлов О. В. Основы мировой конкурентоспособности / О. В. Михайлов. – М. : Познавательная книга плюс, 1999. – 592 с.
148. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : монографія / Л. І. Михайлова. – К. : Центр навч. л-ри, 2008. – 388 с.
149. Мінздрав: в Україні почалась епідемія грипу А/Н1N1 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unian.net/news/343998-minzdrav-v-ukraine-nachalas-epidemiya-grippa-a-h1n1.html>
150. Моисеев М. Человек и ноосфера / М. Моисеев. – М., 1990. – 168 с.
151. Нападовська Л. Теорія бухгалтерського обліку : монографія / Л. Нападовська [та ін.]; за заг. ред. Л. В. Нападовської. – К. : КНТЕУ, 2008. – 260 с.
152. Населення [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html
153. Непокупна Т. А. До питання про засади формування людського потенціалу [Електронний ресурс] / Т. А. Непокупна, Т. В. Бровко // Становлення сучасної науки – 2007 : матеріали наук. конф. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_SSN_2007/Economics/22558.doc.htm
154. Нестеренко И. Факторы, определяющие конкурентоспособность предприятия / И. Нестеренко // Проблемы предпринимательства. – 1997. – № 2. – С. 26–31.

155. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. – № 2. – С. 41–48.
156. Николайчук Н. В. Тенденции и факторы модификации человеческого капитала Украины / Н. В. Николайчук // Экономика и менеджмент: проблемы и тенденции развития : материалы междунар. заоч. науч.-практ. конференции (21 декаб. 2011 г.) – Новосибирск : Изд. “Сибирская ассоциация консультантов”, 2011. – С. 54–63.
157. Николайчук М. В. Детермінанти формування людського потенціалу України / М. В. Николайчук, О. П. Подра // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2007. – № 5, Т. 2. – С. 39–42.
158. Николайчук М. В. Еволюція знань в системі рушійних сил економічного розвитку / М. В. Николайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2007. – № 1. – С. 206–210.
159. Николайчук М. В. Еволюція форм власності відтворення продуктивних сил інформаційного суспільства та економіки знань / М. В. Николайчук // Глобальні процеси: економічний та соціологічний виміри : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. 9–10 груд. 2011 р. – Сімферополь–Ялта : ВіТроПринт. – 2011. – 312 с.
160. Николайчук М. В. Економіко-демографічні чинники відтворення людського капіталу України / М. В. Николайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2010. – № 6, Т. 2. – С. 23–27.
161. Николайчук М. В. Людський капітал в системі формування конкурентних переваг національної економіки / М. В. Николайчук // Реформування економічної системи України в контексті міжнародного співробітництва : зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. конференції. – Вінниця : Центр підготовки наук. та навч.-метод. видань ВТЕІ КНТЕУ, 2011. – Ч. 1. – С. 91–94.
162. Николайчук М. В. Роль мотиву у системі міграційної поведінки сільського населення / М. В. Николайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2007. – № 5, Т. 1. – С. 91–95.
163. Николайчук М. В. Роль мотиву у системі міграційної поведінки сільського населення / М. В. Николайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2007. – № 5, Т. 1. – С. 91–95.
164. Николайчук М. В. Конкурентоспроможність людського капіталу в системі сучасних чинників розвитку економіки знань / М. В. Николайчук // Економічний аналіз. – Т. : ТНЕУ, 2011. – Вип. 9. Ч. 3. – С. 211–214.
165. Николайчук М. Людський капітал в системі структурних зрушень економіки / М. Николайчук // Роль інновацій у підвищенні наявного потенціалу країни : матеріали міжнар. наук.-практ. Інтернет-конф., 14–15 груд. 2011 р. – Т. : Крок, 2011. – Ч. 2. – С. 84–86.
166. Николайчук М. Підходи до оцінки людського капіталу бізнесових структур / М. Николайчук // Теорія і практика економічного аналізу: сучасний стан, актуальні проблеми та перспективи розвитку : зб. тез V міжнар. наук.-практ. конференції. – Т., 2011. – С. 245–247.
167. Николайчук М. Проблеми оцінки людського капіталу в системі реалізації конкурентної політики / М. Николайчук // Україна : аспекти праці. – 2011. – № 6. – С. 46–51.
168. Николайчук М. Проблеми розвитку людського капіталу промислових підприємств / М. Николайчук, О. Осійчук // Галицький економічний вісник ; Терноп. нац. техн. університет ім. І. Пулюя. – Т., 2011. – № 4 (33). – С. 44–48.
169. Николайчук М. В. Вибір концепції формування і підвищення людського капіталу / М. В. Николайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2011. – № 6. – Т. 3. – С. 74–80.

170. Ніколайчук М. В. Відтворення людського потенціалу в системі основних соціально-економічних тенденцій та розвитку регіонального ринку праці / М. В. Ніколайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький. – 2009. – № 5. – Т. 1. – С. 261–264.

171. Ніколайчук М. В. Вплив міграційних чинників на формування людського потенціалу України / М. В. Ніколайчук, Л. О. Курій // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2007. – № 5, Т. 1. – С. 40–43.

172. Ніколайчук М. В. Демографічні аспекти відтворення людського потенціалу регіонів України / М. В. Ніколайчук, Л. О. Курій // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Міграційні процеси в умовах поліетнічного середовища регіону : зб. наук. пр. / НАН України. Ін-т регіон. досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Л., 2009. – Вип. 6 (80). – С. 377–382.

173. Ніколайчук М. В. Демоекономічна складова безпеки України у системі формування сучасних інтеграційних детермінант / М. В. Ніколайчук // Вісн. Хмельниц. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2008. – № 5, Т. 2. – С. 254–259.

174. Ніколайчук М. В. Використання трудового потенціалу України на межі структурних зрушень господарського механізму / Б. В. Буркинський, В. М. Нижник, М. В. Ніколайчук // Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика : монографія. – Хмельницький : ХНУ, 2009. – С. 77–108.

175. Ніколайчук М. В. Інвестиційні наслідки світової фінансової кризи для відтворення людського капіталу: вартість активів та мобільність робочої сили / М. В. Ніколайчук, О. П. Подра // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : зб. наук. пр. / НАН України. Ін-т регіон. досліджень ; відп. ред. Є. І. Бойко. – Л., 2010. – Вип. 4 (84). – С. 205–211.

176. Ніколайчук М. В. Інтерпретація ключових категорій міжрівневої взаємодії суб'єктів формування людського капіталу / М. В. Ніколайчук // Вісн. НУ “Львівська політехніка”. – Л. : НУЛП, 2011. – № 714. – С. 238–244.

177. Ніколайчук М. В. Людський капітал в системі управління діяльністю освітніх установ / М. В. Ніколайчук // Информационные технологии в системе подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента : сб. науч. ст. Междунар. науч.-практ. конференции / отв. ред. В. В. Стадник. – Хмельницький : ХНУ, 2011. – С. 206–210.

178. Ніколайчук М. В. Перспективи та закономірності розвитку людського капіталу України / М. В. Ніколайчук, О. А. Осійчук // Наук. вісн. Буковин. держ. фінан. акад.. Економічні науки : зб. наук. праць. – Чернівці, 2011. – Вип. 2 (21). – С. 177–183.

179. Ніколайчук М. В. Проблеми оцінки людського капіталу в системі формування конкурентної політики підприємств / М. В. Ніколайчук // Вісн. Хмельн. нац. університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2011. – № 5, Т. 1. – С. 90–94.

180. Ніколайчук М. В. Тенденції та оцінка чинників підвищення ефективності функціонування підприємств машинобудування : монографія / М. В. Ніколайчук ; за ред. В. М. Нижника, М. В. Ніколайчука. – Хмельницький : ХНУ, 2010. – 398 с.

181. Ніколайчук М. В. Трагування людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку / М. В. Ніколайчук // Зб. наук. пр. Нац. ун-ту кораблебудування. – Миколаїв : НУК, 2011. – № 2. – С. 150–155.

182. Ніколайчук М. В. Трудова міграція з України в контексті загальносвітових міграційних процесів: сучасний стан та соціально-економічні наслідки / М. В. Ніколайчук, Л. О. Курій // Матеріали І наук.-практ. конф. студ. та молодих вчених (17–18 травн. 2007 р.). – Хмельницький : ХНУ, 2007. – Т. 2 – С. 45–47.

183. Ніколайчук М. В. Україна на шляху до європейської інтеграції: економічна безпека, переваги вибору : монографія / М. В. Ніколайчук ; за заг. ред. В. М. Нижника – Хмельницький : ХНУ, 2008. – С. 197–226.
184. Ніколайчук М. В. Управління підприємством: організаційно-економічний аспект : монографія / за ред. В. М. Нижника, М. В. Ніколайчука. – Хмельницький : ХНУ, 2010. – 389 с.
185. Ніколайчук М. В. Формування та реалізація людського капіталу в системі сучасних економічних концепцій / М. В. Ніколайчук // Наук. вісн. НЛТУ України : зб. наук.-техн. праць. – Л. : РВВ НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.13. – С. 368–373.
186. Ніколайчук М. В. Чинники та закономірності формування конкурентоспроможності людського капіталу / Л. О. Чорна, М. В. Ніколайчук // Стратегічний розвиток України у глобальному середовищі : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф. 17–19 листоп. 2010 р. – Ялта–Сімферополь : ВіТроПринт. – 2010. – 324 с.
187. Ніколайчук М. В. Механізм регулювання міграційних процесів сільського населення // Політика демографічного розвитку: сучасний стан та її перспективи у західному регіоні України : зб. наук. праць. – Л., 2006. – С. 241–252.
188. Ніколайчук М. В. Механізм регулювання міграційних процесів сільського населення канд. екон. наук : 08.09.01 / М. В. Ніколайчук ; Ін-т регіон. досліджень НАН України. – Л., 2005. – 243 с.
189. Ніколайчук М. В. Трансформація власності в системі розвитку людського капіталу / М. В. Ніколайчук // Проблеми формування нової економіки XXI століття : матеріали IV міжнар. наук.-практ. конф., 22–23 груд. 2011 р. : у 8 т., Т. 6: Економіка праці та пріоритет соціальної політики в новій економіці XXI століття. – Д. : Біла К.О., 2011. – С. 71–75.
190. Оксамитна С. М. Динаміка соціальної структури та соціальної мобільності 1993–2003 / С. М. Оксамитна ; за ред. В. М. Ворони, М. О. Шульги // Укр. суспільство – 2003. Соц. моніторинг. – К. : Інститут соціології НАН України, 2003. – С. 303–313.
191. Омеляненко Т. В. Ключові конкурентні переваги: еволюція та діалектика / Т. В. Омеляненко // Теорія управління організацією: стан та перспективи : Матеріали VI міжнар. наук.-практ. конф., 6–7 квіт. 2000р. – К.–Трускавець : НТУУ “КПІ” ; КНЕУ ; ДДПУ, 2000. – С. 135–136.
192. Омеляненко Т. В. Конкурентоспроможність фірми: парадигми XX сторіччя та їхня діалектика в умовах вітчизняного бізнес-середовища / Т. В. Омеляненко ; відп. ред. О. П. Степанов // Стратегія економічного розвитку України : наук. зб. – К. : КНЕУ, 2001. Вип. 4. – С. 205–208.
193. Орендні відносини в Україні : загальноправові засади. Оренда державного та комунального майна. Найом (оренда) приміщень. Лізинг. Фрахтування і чартер. Побутовий прокат. Оренда землі. Судова практика / ред. кол.: В. Г. Гончаренко та ін.; шеф-ред. В. С. Ковальський. – К. : Юрінком Інтер, 2001. – 399 с.
194. Павлів-Самоїл Н. П. Соціально-трудова мобільність – чинники виникнення трудових міграцій в сучасних умовах / Н. П. Павлів-Самоїл // Митна справа. – 2012. – № 2 (80), Ч. 2, Кн. 1. – С. 311–316.
195. Паринов С. И. Экономика XXI века на базе Интернет-технологий [Электронный ресурс] / С. И. Паринов, Т. И. Яковлева. – Режим доступа: <http://econom.nsc.ru/ieie/main.htm>
196. Пахомов Ю. М. Національні економіки в глобальному конкурентному середовищі / Ю. М. Пахомов, Д. Г. Лук'яненко, Б. В. Губський. – К. : Україна, 1997. – 237 с.
197. Петрова І. Л. Трудовий потенціал України і його реалізація в умовах перебування національної економіки / І. Л. Петрова. – Л. : ЛДУ. – 1997. – 346 с.
198. Петрук А. М. Розвиток національного ринку інтелектуальної власності як шлях до побудови економіки знань. Фінансовий аспект / А. М. Петрук // Економіка та держава. – 2010. – № 10. – С. 69–71.

199. Петрущак Т. І. Конкурентна розвідка в інформаційному просторі / Т. І. Петрущак, С. І. Михаленич, В. В. Живко // *Акт. пробл. економіки*. – 2008. – № 10(88). – С. 163–171.
200. Підготовка наукових кадрів [Електронний ресурс] / Стат. інформація // *Держкомстат України*. – Режим доступу:
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/vuz_u.html
201. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 715 с.
202. Портер М. Конкуренция : учеб. пособие / М. Портер ; пер. с англ. – М. : Вильямс, 2000. – 495 с.
203. Портер М. Е. Стратегія конкуренції / М. Е. Портер ; пер. з англ. – К. : Основи, 1998. – 684 с.
204. Притік іноземних працівників в країнах ОЕСР та Росії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/dataoecd/29/57/48334125.xls>
205. Про затвердження Порядку призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми : постанова від 27.12.2001 р., № 1751 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1751-2001-%D0%BF/print1270204897733506>
206. Проблеми Чорнобильської зони відчуження : наук.-техн. збірник / М-во України у справах захисту населення від наслідків аварії на Чорнобильській АЕС ; Адм. зони відчуження. – К. : Наук. думка, 1994. – Вип. 7. – 2001. – 239 с.
207. Професійно-технічні навчальні заклади [Електронний ресурс] / Стат. інформація // *Держкомстат України*. – Режим доступу :
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/ptu_u.html
208. Прушківська Е. В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень / Е. В. Прушківська, А. В. Переверзєва // *Актуальні проблеми економіки*. – 2008. – № 1(79). – С. 196–202.
209. Психологія праці та професійної підготовки особистості. – Хмельницький : ТУП, 2001. – 330 с.
210. Психологія сучасного підлітка / за ред. Д. И. Фельдштейна. – М., 1987. – 253 с.
211. Развитие бухгалтерского учета и контроля в контексте европейской интеграции : монография. – Ж.-Краматорск : ЧП “Рута”, 2005. – 324 с.
212. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2004. – 480 с.
213. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за віковими групами у 2010 році, у середньому за період [Електронний ресурс] / Стат. інформація // *Держкомстат України*. – Режим доступу:
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/rp/eans/eans_u/rbrn_rik10_u.htm
214. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2010 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2011/rp/eans/eans_u/rzn_rik11_u.htm
215. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2009 році [Електронний ресурс] / Стат. дані з сайту Держкомстату України. – Режим доступу:
http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2009/rp/eans/eans_u/rzn_rik11_u.htm
216. Річ Посполита й Прибалтика [Електронний ресурс] / *Ізборник*. – Режим доступу: <http://litopys.org.ua/dvornik/dv14.htm>
217. Річна фінансова звітність ВАТ “Красилівський машинобудівний завод” за 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/55/19579>

218. Річна фінансова звітність ВАТ “Красилівський машинобудівний завод” за 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/55/212042>
219. Річна фінансова звітність ВАТ “Красилівський машинобудівний завод” за 2008 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/55/47460>
220. Річна фінансова звітність ВАТ “Красилівський машинобудівний завод” за 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/55/63818>
221. Річна фінансова звітність ВАТ “Темп” за 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/55/18512>
222. Річна фінансова звітність ВАТ “Темп” за 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/55/63515>
223. Річна фінансова звітність ВАТ “Темп” за 2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.smida.gov.ua/db/emitent/year/showform/75/211322>
224. Розподіл ВВП секторами економіки [Електронний ресурс] / The World factboor. – Режим доступу: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2012.html#aq>
225. Розподіл зайнятих за секторами економіки [Електронний ресурс] / The World factboor. – Режим доступу: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2048.html#us>
226. Роузфілд С. Порівнюємо економічні системи / С. Роузфілд ; пер. з англ. – К. : К.І.С., 2005. – 370 с.
227. Савельєв Є. Вибір національної економічної моделі України / Є. Савельєв // Журн. європ. економіки. – 2007. – № 4. – С. 369–371.
228. Садовська Г. Ф. Чинники конкурентоспроможності інтелектуального капіталу / Г. Ф. Садовська // Проблеми науки. – 2008. – № 6. – С. 2–8.
229. Саллівон Д. Успіх у глобальній економіці / Д. Саллівон // Економічні реформи сьогодні. – 2000. – № 34. – С. 12–18.
230. Самолюк В. Оцінка інтенсивності розвитку конкурентного середовища в регіональному розрізі / В. Самолюк, Н. Грицина // Вісн. КНТЕУ. – 2004. – № 2. – С. 106–108.
231. Сафонова В. Є. Освітній ресурс як форма створення і накопичення людського капіталу / В. Є. Сафонова // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. – 2010. – № 3. – С. 146–152.
232. Семів Л. К. Регіональна політика: людський вимір : монографія / Л. К. Семів. – Л. : ІРД НАН України, 2004. – 392 с.
233. Сербина Г. М. Економіка знань – міраж чи безальтернативний шлях розвитку для України? / Г. М. Сербина // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 9. – С. 13–17.
234. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2010 році [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2010/gdn/reg_zp_m/reg_zpm10_u.htm
235. Середньорічна кількість найманих працівників за видами економічної діяльності // Стат. дані з сайту Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
236. Скударь Г. Стратегія піднесення конкурентоспроможності підприємства: проблеми і складові успіху / Г. Скударь // Економіка України. – 2000. – № 6. – С. 24–30.
237. Смітт А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смітт. – М. : Соцэкгиз, 1956. – 490 с.
238. Соціальні пріоритети ринку праці: методологія, практика, шляхи забезпечення / за ред. С. І. Бандура. – К., 2001. – 252 с.

239. Старовойт О. “Економіка знань” як сфера функціонування інтелекту / О. Старовойт // Вища освіта України. – 2009. – № 4. – С. 71–75.
240. Стрижак О. О. Трансакційні витрати на формування людського капіталу / О. О. Стрижак // Економіка розвитку. – 2009. – № 2(50). – С. 80–83.
241. Ступак С. М. Світові тенденції розвитку інвестиційно-інноваційних процесів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://intkonf.org/stupak-sm-svitovi-tendentsiyi-rozvitku-investitsiyno-innovatsiynih-protsesiv>
242. Татомир І. А. Вплив демотиваційних факторів на формування поведінки працівника в умовах інформаційного суспільства / І. А. Татомир // Економіка та держава. – 2008. – № 11. – С. 37–39.
243. Теория предельной производительности Дж. Кларка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/agap/07.php
244. Токарева В. В. Развитие человеческого капитала на субрегиональном уровне (в малых городах России) / В. В. Токарева. – Мичуринск-наукоград РФ : Изд-во Мичурин. гос. аграр. ун-та, 2007. – 186 с.
245. Тоффлер Э. Создание новой цивилизации. Политика третьей волны / Э. Тоффлер, Х. Тоффлер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.freenet.bishkek.su/jornal/n5/JRNAL511.htm>
246. Травін В. В. Особливості організації бухгалтерського обліку внутрішнього гудвілу як прояву соціального капіталу на мікроекономічному рівні / В. В. Травін // Вісн. Житомир. держ. технолог. університету / Економічні науки. – Житомир : ЖДТУ, 2010. – № 2(52). – С. 192–199.
247. Уварова Т. Обеспечение конкурентоспособности как локальная функция управления предприятием / Т. Уварова // Предпринимательство, хозяйство, право. – 1999. – № 4. – С. 49–50.
248. Україна в цифрах 2008 : [стат. зб. / за ред. О. Г. Осауленка]. – К. : Держкомстат України, 2009. – 258 с.
249. Ульяницька О. В. Проблеми безробіття і трудова міграція українців / О. В. Ульяницька // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – № 8. – С. 167–172.
250. Уманців Г. Облікова інтерпретація інтелектуального капіталу в контексті становлення інформаційної економіки / Г. Уманців // Бух. облік і аудит. – 2008. – № 9. – С. 9–15.
251. Фатхутдинов Р. А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 312 с.
252. Федулова Л. Вища освіта в національній інноваційній системі / Л. Федулова // Вища освіта України. – 2008. – № 1. – С. 9–17.
253. Федулова Л. І. Державна політика розбудови економіки знань: особливості реалізації антикризової стратегії / Л. І. Федулова, Т. М. Корнеєва // Фінанси України. – 2009. – № 10. – С. 3–7.
254. Федулова Л. І. Напрями розвитку інноваційної політики у світі : уроки для України / Л. І. Федулова // Вісн. НУ “Львів. політехніка”. – № 668 : Пробл. економіки та упр. – Л., 2010. – С. 183–190.
255. Федулова Л. І. Особливості економіки знань на сучасній фазі розвитку суспільства: теорія і практика розбудови в Україні / Л. І. Федулова, Т. М. Корнеєва // Акт. пробл. економіки. – 2010. – № 4 (106). – С. 73–86.
256. Хайек Ф. Конкуренция как процедура открытия / Ф. Хайек // МЭ и МО. – 1989. – № 12. – С. 5–12.
257. Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2006. – 176 с.

258. Чайнов А. В. Крестьянское хозяйство : Изб. труды / А. В. Чайнов. – М. : Экономика, 1989. – 492 с.
259. Чечель О. М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О. М. Чечель // *Економіка та держава*. – 2010. – № 3. – С. 86–88.
260. Число випускників загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів [Електронний ресурс] / Стат. інформація // Держкомстат України. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/znz_u.html
261. Чорний А. В. Інтелект як соціально-економічна категорія і головний чинник сталого розвитку суспільства / А. В. Чорний // *Акт. пробл. економіки*. – 2010. – № 8. – С. 18–22.
262. Чуйко О. М. Психологічні механізми професійної мобільності фахівця / О. М. Чуйко // *Проблеми загальної та педагогічної психології* : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г.С. Костюка НАПНУ. – 2000. – Т. XIII, ч. 3. – С. 433–440.
263. Чухрай Н. І. Вища освіта як чинник побудови в Україні економіки, що спирається на знання / Н. І. Чухрай // *Вісн. НУ “Львів. політехніка”*. – № 668: – Л., 2010. – С. 198–204.
264. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Т. Шевчук // *Соціально-економічні дослідження в перехідний період*. – Л. : ІРД НАН України. – 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9–27.
265. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Л., 2003. – 489 с.
266. Шовкун І. А. Оцінка конкурентоспроможності наукової інфраструктури України в контексті глобалізації світової економіки / І. А. Шовкун // *Проблеми науки*. – 2006. – № 12. – С. 25–30.
267. Штенцель А. История войн на море / А. Штенцель. – М. : Изографус, ЭКСМО-Пресс, 2002. – 268 с.
268. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В. Щетинин // *МЕ и МО*, 2003. – № 8. – С. 55–61.
269. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // *Мировая экономика и международные отношения*, 2001. – № 12. – С. 42–49.
270. Щетинин В. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие / В. Щетинин // *МЕ и МО*. – 2003. – № 8. – С. 55–61.
271. Annual population growth rate / Social indicators [Electronic resource]. – Mode of access: <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/socind/inc-eco.htm>
272. Becker S.G. Human Capital. Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
273. Becker Gary S. Human Capital / Becker Gary S. – N.Y. : Columbia University Press, 1964.
274. Bell D. The Coming of Post-industrial Society. A Venture in Social Forecasting / D. Bell. – N. Y., 1973.
275. Brynjolfsson Erik. Information Technology and Productivity / Erik Brynjolfsson, Shinkyu Yang // *A Review of the Literature*, February. – 1996, MIT Sloan School of Management, Cambridge, Massachusetts Kelly, Kevin. New Rules for the New Economy // *WIRED*. – September, 1997 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.wired.com/wired/5.09/newrules.html>
276. Davenport T. H. Just-in-time delivery comes to knowledge management / T. H. Davenport, J. Glaser // *Harvard Business Review*. – 2002. – Vol. 80. – № 7 (July). – P. 107–111.
277. Denison E. Accounting for Slower Economic Growth / E. Denison // *The United States in the 1970's*. – 1979.

278. Dobija M. Monetary Causes of the Financial Systems Instability / Social Science Research Network 2008 [Electronic resource]. – Mode of access: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1295186
279. Global Wage Report 2010/11 : Wage policies in times of crisis [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_145265.pdf
280. Gough I. Global Capital, Human Needs and Social Policies: Selected Essays, 1994-1999 I. Gough. – Palgrave, 2001. – 256 p.
281. Helsinki Final Act [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.osce.org/ru/mc/39505?download=true>
282. International Human Development Indicators [Electronic resource]. – Mode of access: <http://hdr.undp.org/en/statistics>
283. Ishikava Junji. A social science of contemporary value-based accounting: foundations of accounting for financial instruments / Junji Ishikava // *Critical Perspectives on Accounting*. – Vol. 16. – Issue 2. – 2005. – February. – P. 115–136.
284. Keyworth G. A., II. People and Society in Cyberspace. The Shape of Things: Exploring the Evolving Transformations in American life [Electronic resource]. – Mode of access: <http://pff.org>
285. Liendbart J. Hi-tech industries in the EU // Eurostat. Statistics in focus. Industry, trade and services Theme 4.11.2003. – P. 3–14.
286. Liikanen, Erkki, Member of the European Commission responsible for Enterprise and the Information Society. Construction Industry in the Information Society. 2nd International Symposium on Prefabrication, Helsinki, 19 May 2000 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.ispo.cec.be>
287. Long, J. Bradford De, Froomkin, A. Michael. The Next Economy. April 1997 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.law.miami.edu/~froomkin/articles/newecon.htm>
288. Porter M. “Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors”. – N.Y. : The Free Press, 1980.
289. Machlup F. The Economics of Informations and Humen Capital. – Princeton, 1984. – P. 419.
290. Shultz N. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. In: *Human Resources / Fiftieth Anniversary Colloquium VI*. – N.Y., 1975. – P. 69.
291. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968. – Vol. 6.
292. Shultz T. Investment in Human Capital. – N.Y. – London, 1971. – 624 p.
293. Taubman P. The Relative Influence of Inheritable and Environmental Factors and the Importance of Intelligence in Earnings Functions. In: *Personal Income Distribution*. – Amsterdam, 1978. – P. 393.
294. The World Factbook [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/index.html>
295. The World’s Billionaires: browse the list 1-10 / Forbes [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.forbes.com/billionaires/>
296. The World’s Billionaires: browse the list 21–29 / Forbes [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.forbes.com/billionaires/#p_3_s_a_0_All%20industries_All%20countries_All%20states
297. The World’s Billionaires: browse the list 29-39 / Forbes [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.forbes.com/billionaires/#p_4_s_a0_All%20industries_All%20countries_All%20states
298. Thurow L. Investment in Humen Capital. Belmont, 1970. – P. 104.

299. Top 50 Highest-Paying Occupations by Median Hourly Wages [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.careerinfonet.org/oview5.asp?printer=&next=oview5&level=overall&optstatus=110000000&id=1&nodeid=7&socode=&stfips=00&jobfam=&group=2&showall=no>

300. Uimonen, Paula. Building an Informed Society [Electronic resource]. – Mode of access: <http://www.connected.org/is/isBuild.html>

301. UNCTAD Handbook of Statistics Інвестиції [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.unctad.org/en/docs/tdstat36_en.pdf

302. Wilson “The New Venturers. Inside the High-Stakes World of Venture Capital”, Reading (Mass.), Addison-Wesley, 1986. – 260 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Динаміка природного та механічного руху населення України [152]

Таблиця А.1

Рік	Кількість народжених, тис. осіб	Кількість померлих, тис. осіб	Природний приріст населення, тис. осіб	Міграційний приріст населення, тис. осіб
1990	657,2	629,6	27,6	78,3
1991	630,8	669,9	-39,1	151,3
1992	596,8	697,1	-100,3	287,8
1993	557,5	741,7	-184,2	54,5
1994	521,5	764,6	-243,1	-142,9
1995	492,9	792,6	-299,7	-131,6
1996	467,2	776,7	-309,5	-169,2
1997	442,6	754,2	-311,6	-136
1998	419,2	719,9	-300,7	-152
1999	389,2	739,2	-350	-138,3
2000	385,1	758,1	-373	-133,6
2001	376,4	745,9	-369,5	-152,2
2002	390,7	754,9	-364,2	-33,8
2003	408,6	765,4	-356,8	-24,2
2004	427,3	761,3	-334	-7,6
2005	426,1	782	-355,9	4,6
2006	460,4	758,1	-297,7	14,2
2007	472,7	762,9	-290,2	16,8
2008	510,6	754,5	-243,9	14,9
2009	512,5	706,7	-194,2	13,4
2010	497,7	698,2	-200,5	16,1

Додаток Б

Заклади системи освіти

Таблиця Б.1

Дошкільні навчальні заклади [69]

Рік	Кількість закладів			У них місць			Кількість дітей у закладах			Охоплення дітей закладами, відсотків до кількості дітей відповідного віку		
	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	%	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %
1990	24,5	–	–	2277	–	–	2428	–	–	57	–	–
1991	24,4	99,59	99,59	2243	98,51	98,51	2268	93,41	93,41	55	96,49	96,49
1992	23,8	97,54	97,14	2216	98,80	97,32	2063	90,96	84,97	51	92,73	89,47
1993	23,2	97,48	94,69	2189	98,78	96,14	1918	92,97	79,00	49	96,08	85,96
1994	22,3	96,12	91,02	2101	95,98	92,27	1736	90,51	71,50	47	95,92	82,46
1995	21,4	95,96	87,35	2014	95,86	88,45	1536	88,48	63,26	44	93,62	77,19
1996	20,2	94,39	82,45	1856	92,15	81,51	1342	87,37	55,27	41	93,18	71,93
1997	18,4	91,09	75,10	1770	95,37	77,73	1172	87,33	48,27	38	92,68	66,67
1998	17,6	95,65	71,84	1638	92,54	71,94	1103	94,11	45,43	38	100,00	66,67
1999	17,2	97,73	70,20	1216	74,24	53,40	1055	95,65	43,45	39	102,63	68,42
2000	16,3	94,77	66,53	1117	91,86	49,06	983	93,18	40,49	40	102,56	70,18
2001	15,7	96,32	64,08	1077	96,42	47,30	968	98,47	39,87	41	102,50	71,93
2002	15,3	97,45	62,45	1060	98,42	46,55	973	100,52	40,07	48	117,07	84,21
2003	15	98,04	61,22	1053	99,34	46,25	977	100,41	40,24	49	102,08	85,96
2004	14,9	99,33	60,82	1040	98,77	45,67	996	101,94	41,02	50	102,04	87,72
2005	15,1	101,34	61,63	1056	101,54	46,38	1032	103,61	42,50	51	102,00	89,47
2006	15,1	100,00	61,63	1063	100,66	46,68	1081	104,75	44,52	53	103,92	92,98
2007	15,3	101,32	62,45	1084	101,98	47,61	1137	105,18	46,83	54	101,89	94,74
2008	15,4	100,65	62,86	1110	102,40	48,75	1195	105,10	49,22	54	100,00	94,74
2009	15,5	100,65	63,27	1121	100,99	49,23	1214	101,59	50,00	53	98,15	92,98
2010	15,6	100,65	63,67	1136	101,34	49,89	1273	104,86	52,43	56	105,66	98,25

Професійно-технічні навчальні заклади* [207]

Рік	Кількість закладів			Кількість учнів			Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників		
	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %
1990	1246	–	–	643,4	–	–	376,7	–	–
1991	1251	100,40	100,40	648,4	100,78	100,78	338,1	89,75	89,75
1992	1255	100,32	100,72	647,2	99,81	100,59	307,1	90,83	81,52
1993	1185	94,42	95,10	629,4	97,25	97,82	307	99,97	81,50
1994	1177	99,32	94,46	572,8	91,01	89,03	288,4	93,94	76,56
1995	1179	100,17	94,62	555,2	96,93	86,29	277,3	96,15	73,61
1996	1156	98,05	92,78	539,7	97,21	83,88	274,8	99,10	72,95
1997	1003	86,76	80,50	528,1	97,85	82,08	264,5	96,25	70,22
1998	995	99,20	79,86	529	100,17	82,22	259,2	98,00	68,81
1999	980	98,49	78,65	527,7	99,75	82,02	263,5	101,66	69,95
2000	970	98,98	77,85	524,6	99,41	81,54	266,8	101,25	70,83
2001	965	99,48	77,45	512,3	97,66	79,62	278,8	104,50	74,01
2002	962	99,69	77,21	501,9	97,97	78,01	282,4	101,29	74,97
2003	953	99,06	76,48	493,1	98,25	76,64	275,6	97,59	73,16
2004	1011	106,09	81,14	507,3	102,88	78,85	283,4	102,83	75,23
2005	1023	101,19	82,10	496,6	97,89	77,18	286,6	101,13	76,08
2006	1021	99,80	81,94	473,8	95,41	73,64	289,3	100,94	76,80
2007	1022	100,10	82,02	454,4	95,91	70,62	285,1	98,55	75,68
2008	1018	99,61	81,70	443,6	97,62	68,95	269,6	94,56	71,57
2009	975	95,78	78,25	424,3	95,65	65,95	239,4	88,80	63,55
2010	976	100,10	78,33	433,5	102,17	67,38	247,4	103,34	65,68

Примітка. * Дані за 1990–1994 рр. наведені по ПТНЗ Міністерства освіти і науки України (МОН), починаючи з 1995 р. – включають заклади МОН та інших міністерств (відомств).

Підготовка наукових кадрів* [200]

Навчальний рік	Кількість аспірантів			Кількість докторантів		
	Всього, осіб	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990/91 р., %	Всього, осіб	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1991/92 р., %
1990/91	13374	–	–	...	–	–
1991/92	13596	101,66	101,66	503	–	–
1992/93	13992	102,91	104,62	592	117,69	117,69
1993/94	14816	105,89	110,78	765	129,22	152,09
1994/95	15643	105,58	116,97	927	121,18	184,29
1995/96	17464	111,64	130,58	1105	119,20	219,68
1996/97	19227	110,10	143,76	1197	108,33	237,97
1997/98	20645	107,38	154,37	1233	103,01	245,13
1998/99	21766	105,43	162,75	1247	101,14	247,91
1999/00	22300	102,45	166,74	1187	95,19	235,98
2000/01	23295	104,46	174,18	1131	95,28	224,85
2001/02	24256	104,13	181,37	1106	97,79	219,88
2002/03	25288	104,25	189,08	1166	105,42	231,81
2003/04	27106	107,19	202,68	1220	104,63	242,54
2004/05	28412	104,82	212,44	1271	104,18	252,68
2005/06	29866	105,12	223,31	1315	103,46	261,43
2006/07	31293	104,78	233,98	1373	104,41	272,96
2007/08	32497	103,85	242,99	1418	103,28	281,91
2008/09	33344	102,61	249,32	1476	104,09	293,44
2009/10	34115	102,31	255,08	1463	99,12	290,85
2010/11	34653	101,58	259,11	1561	106,70	310,34

Примітка. * На кінець 1990–2010 рр.

Додаток В

Забезпечення закладами охорони здоров'я та медичними кадрами [138]

Таблиця В.1

Рік	Кількість лікарняних закладів, тис. од.	Кількість лікарняних ліжок		Кількість лікарських амбулаторно-поліклінічних закладів, тис.	Планова ємність амбулаторно-поліклінічних закладів		Кількість лікарів усіх спеціальностей		Кількість середнього медичного персоналу	
		всього, тис. шт.	на 10 000 осіб населення		кількість відвідувань за зміну, тис. осіб	на 10 000 осіб населення	всього, тис. осіб	на 10 000 осіб населення	всього, тис. осіб	на 10 000 осіб населення
1990	3,9	700	135,5	6,9	895	173,1	227	44	607	117,5
1991	3,9	700	135,2	7	922	178	230	44,4	618	119,4
1992	3,9	689	132,6	7,1	939	180,5	228	43,8	602	115,8
1993	3,9	679	130,9	7,2	952	183,5	230	44,4	600	115,7
1994	3,9	665	129,3	7,2	959	186,4	227	44,1	588	114,2
1995	3,9	639	125,1	7,2	966	189	230	45,1	595	116,5
1996	3,7	580	114,6	7,1	960	189,7	229	45,2	583	115
1997	3,4	503	100,2	7,1	964	191,9	227	45,1	566	112,7
1998	3,3	483	97	7,2	966	193,7	227	45,5	557	111,7
1999	3,3	477	96,5	7,3	973	196,6	228	46	553	111,9
2000	3,3	466	95	7,4	973	198,4	226	46,2	541	110,3
2001	3,2	466	96,6	7,4	980	203,4	226	46,8	530	110,1
2002	3,1	465	97,3	7,4	980	205	224	46,9	526	110
2003	3	458	96,6	7,6	981	206,8	223	47,1	523	110,3
2004	2,9	451	95,7	7,7	987	209,6	223	47,4	522	110,9
2005	2,9	445	95,2	7,8	990	211,7	224	47,9	496	106,2
2006	2,9	444	95,6	7,9	998	214,8	225	48,4	493	106,1
2007	2,8	440	95,2	8	992	214,7	223	48,3	488	105,5
2008	2,9	437	95,1	8,8	987	214,8	222	48,3	465	101,1
2009	2,8	431	94,2	8,8	1000	218,3	225	49,1	467	102
2010	2,8	429	94	9	993	217,7	225	49,3	467	102,4

Додаток Г

Розподіл ВВП країн світу за секторами економіки [224]

Таблиця Г.1

Країна	ВВП за секторами економіки, %
<i>1</i>	<i>2</i>
Албанія	– сільське господарство – 18,9; – промисловість – 23,5; – послуги – 57,6 (2010 р.)
Алжир	– сільське господарство – 8,3; – промисловість – 61,6; – послуги – 30,1 (2010 р.)
Ангола	– сільське господарство – 9,6; – промисловість – 65,8; – послуги – 24,6 (2008 р.)
Англія	– сільське господарство – 2,1; – промисловість – 26,6; – послуги – 71,3 (2010 р.)
Антигуа і Барбуда	– сільське господарство – 3,9; – промисловість – 33,2; – послуги – 62,9 (2010 р.)
Аргентина	– сільське господарство – 8,5; – промисловість – 31,6; – послуги – 59,8 (2010 р.)
Вірменія	– сільське господарство – 18,9; – промисловість – 48,4; – послуги – 32,7 (2010 р.)
Аруба	– сільське господарство – 0,4; – промисловість – 33,3; – послуги – 66,3 (2002 р.)
Австралія	– сільське господарство – 3,9; – промисловість – 25,6; – послуги – 70,5 (2010 р.)
Австрія	– сільське господарство – 1,5; – промисловість – 29,2; – послуги – 69,4 (2010 р.)
Азербайджан	– сільське господарство – 5,2; – промисловість – 60; – послуги – 34,8 (2010 р.)
Багамські о-ви	– сільське господарство – 1,6; – промисловість – 8,1; – послуги – 90,3 (2010 р.)
Бахрейн	– сільське господарство – 0,5; – промисловість – 57,3; – послуги – 42,2 (2010 р.)
Бангладеш	– сільське господарство – 18,8; – промисловість – 28,5; – послуги – 52,6 (2010 р.)
Барбадос	– сільське господарство – 3,4; – промисловість – 14; – послуги – 82,6 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Білорусь	– сільське господарство – 9,4; – промисловість – 44,6; – послуги – 46 (2010 р.)
Бельгія	– сільське господарство – 0,7; – промисловість – 21,9; – послуги – 77,4 (2010 р.)
Беліз	– сільське господарство – 21,6; – промисловість – 20,2; – послуги – 58,2 (2010 р.)
Бенін	– сільське господарство – 35,8; – промисловість – 6,1; – послуги – 58,1 (2010 р.)
Бермудські о-ви	– сільське господарство – 0,9; – промисловість – 9,8; – послуги – 89,4 (2010 р.)
Бутан	– сільське господарство – 17,4; – промисловість – 45; – послуги – 37,6 (2010 р.)
Болівія	– сільське господарство – 12; – промисловість – 38; – послуги – 50 (2010 р.)
Боснія і Герцеговина	– сільське господарство – 9,8; – промисловість – 25,9; – послуги – 64,3 (2010 р.)
Ботсвана	– сільське господарство – 2,1; – промисловість – 45,8; – послуги – 52 (2010 р.)
Бразилія	– сільське господарство – 5,8; – промисловість – 26,8; – послуги – 7,4 % (2010 р.)
Британські Віргінські о-ви	– сільське господарство – 0,9; – промисловість – 10,6; – послуги – 88,5 (2010 р.)
Бруней	– сільське господарство – 0,7; – промисловість – 73,3; – послуги – 26 (2010 р.)
Болгарія	– сільське господарство – 5,3; – промисловість – 30,1; – послуги – 64,6 (2010 р.)
Буркіна-Фасо	– сільське господарство – 34,2; – промисловість – 23,1; – послуги – 42,8 (2010 р.)
Бірма	– сільське господарство – 43,1; – промисловість – 20; – послуги – 36,9 (2010 р.)
Бурунді	– сільське господарство – 31,6; – промисловість – 21,4; – послуги – 47 (2010 р.)
Камбоджа	– сільське господарство – 33,4; – промисловість – 21,4; – послуги – 45,2 (2009 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Камерун	– сільське господарство – 19,7; – промисловість – 31,4; – послуги – 48,9 (2010 р.)
Канада	– сільське господарство – 2,2; – промисловість – 26,3; – послуги – 71,5 (2010 р.)
Кабо-Верде	– сільське господарство – 8,9; – промисловість – 16,1; – послуги – 75,1 (2010 р.)
Кайманові о-ви	– сільське господарство – 0,5; – промисловість – 50,7; – послуги – 48,8 (2010 р.)
Центрально-Африканська Республіка	– сільське господарство – 53,8; – промисловість – 14,5; – послуги – 31,7 (2010 р.)
Чад	– сільське господарство – 52; – промисловість – 7; – послуги – 41,1 (2010 р.)
Чилі	– сільське господарство – 5,1; – промисловість – 41,8; – послуги – 53,1 (2010 р.)
Китай	– сільське господарство – 10,2; – промисловість – 46,9; – послуги – 43 (2010 р.)
Колумбія	– сільське господарство – 9,2; – промисловість – 37,6; – послуги – 53,1 (2010 р.)
Коморські о-ви	– сільське господарство – 41,8; – промисловість – 8,6; – послуги – 49,6 (2010 р.)
Демократична Республіка Конго	– сільське господарство – 48,4; – промисловість – 22,7; – послуги – 29 (2010 р.)
Конго	– сільське господарство – 4,3; – промисловість – 73; – послуги – 22,8 (2010 р.)
О-ви Кука	– сільське господарство – 11,7; – промисловість – 9,9; – послуги – 78,5 (2008 р.)
Коста-Ріка	– сільське господарство – 6,5; – промисловість – 22,5; – послуги – 71 (2010 р.)
Берег Слонової Кістки	– сільське господарство – 28; – промисловість – 21,3; – послуги – 50,7 (2010 р.)
Хорватія	– сільське господарство – 5,4; – промисловість – 26,5; – послуги – 68,2 (2010 р.)
Куба	– сільське господарство – 4; – промисловість – 21,8; – послуги – 74,2 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Кіпр	– сільське господарство – 2,3; – промисловість – 17,1; – послуги – 80,6 (2010 р.)
Чеська Республіка	– сільське господарство – 2,4; – промисловість – 37,6; – послуги – 60 (2010 р.)
Данія	– сільське господарство – 1,2; – промисловість – 22,1; – послуги – 76,6 (2010 р.)
Джібуті	– сільське господарство – 3,5; – промисловість – 16,4; – послуги – 80,2 (2010 р.)
Домініка	– сільське господарство – 20,8; – промисловість – 23,2; – послуги – 56 (2010 р.)
Домініканська Республіка	– сільське господарство – 7,1; – промисловість – 28,3; – послуги – 64,6 (2010 р.)
Еквадор	– сільське господарство – 6,4; – промисловість – 35,9; – послуги – 57,7 (2010 р.)
Єгипет	– сільське господарство – 14; – промисловість – 37,5; – послуги – 48,3 (2010 р.)
Сальвадор	– сільське господарство – 11; – промисловість – 29,7; – послуги – 59,3 (2010 р.)
Екваторіальна Гвінея	– сільське господарство – 2,2; – промисловість – 93,9; – послуги – 3,8 (2010 р.)
Еритрея	– сільське господарство – 14,5; – промисловість – 22,5; – послуги – 63,1 (2010 р.)
Естонія	– сільське господарство – 2,7; – промисловість – 29,1; – послуги – 68,2 (2010 р.)
Ефіопія	– сільське господарство – 50; – промисловість – 11; – послуги – 39 (2010 р.)
Євросоюз	– сільське господарство – 1,8; – промисловість – 25; – послуги – 73,1 (2010 р.)
Фолклендські (Мальвінські) о-ви	– сільське господарство – 95; – промисловість – немає; – послуги – NA (1996 р.)
Фарерські о-ви	– сільське господарство – 16; – промисловість – 29; – послуги – 55 (2007 р.)
Фіджі	– сільське господарство – 16,1; – промисловість – 24,4; – послуги – 59,5 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Фінляндія	– сільське господарство – 2,9; – промисловість – 29; – послуги – 68,1 (2010 р.)
Франція	– сільське господарство – 2; – промисловість – 18,5; – послуги – 79,5 (2010 р.)
Французька Полінезія	– сільське господарство – 3,5; – промисловість – 20,4; – послуги – 76,1 (2005 р.)
Габон	– сільське господарство – 5,2; – промисловість – 53,7; – послуги – 41,1 (2010 р.)
Гамбія	– сільське господарство – 29; – промисловість – 15,3; – послуги – 55,8 (2010 р.)
Грузія	– сільське господарство – 10,4; – промисловість – 28,7; – послуги – 60,9 (2010 р.)
Німеччина	– сільське господарство – 0,9; – промисловість – 27,8; – послуги – 71,3 (2010 р.)
Гана	– сільське господарство – 29,9; – промисловість – 18,6; – послуги – 51,4 (2010 р.)
Гібралтар	– сільське господарство – 0; – промисловість – 0; – послуги – 100 (2008 р.)
Греція	– сільське господарство – 3,3; – промисловість – 17,9; – послуги – 78,8 (2010 р.)
Гренландія	– сільське господарство – 4,9; – промисловість – 31,9; – послуги – 63,2 (2007 р.)
Гренада	– сільське господарство – 10,2; – промисловість – 28,8; – послуги – 61 (2010 р.)
Гватемала	– сільське господарство – 13,2; – промисловість – 23,8; – послуги – 63 (2010 р.)
Гайана	– сільське господарство – 24; – промисловість – 24,4; – послуг – 51,5 (2010 р.)
Гвінея	– сільське господарство – 17; – промисловість – 53; – послуги – 30 (2010 р.)
Гвінея-Бісау	– сільське господарство – 55,2; – промисловість – 12,8; – послуги – 32 (2010 р.)
Гаїті	– сільське господарство – 25; – промисловість – 16; – послуги – 59 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Гондурас	– сільське господарство – 2,5; – промисловість – 26,5; – послуги – 60,9 (2010 р.)
Гонконг	– сільське господарство – 0; – промисловість – 7,4; – послуги – 92,5 (2010 р.)
Угорщина	– сільське господарство – 2,4; – промисловість – 37; – послуги – 60,5 (2010 р.)
Ісландія	– сільське господарство – 5,5; – промисловість – 24,6; – послуги – 69,9 (2010 р.)
Індія	– сільське господарство – 18,5; – промисловість – 26,3; – послуги – 55,2 (2010 р.)
Індонезія	– сільське господарство – 15,3; – промисловість – 47; – послуги – 37,6 (2010 р.)
Іран	– сільське господарство – 11; – промисловість – 41,7; – послуги – 47,3 (2010 р.)
Ірак	– сільське господарство – 9,7; – промисловість – 60,5; – послуги – 27,3 (2010 р.)
Ірландія	– сільське господарство – 2; – промисловість – 29; – послуги – 70 (2009 р.)
О-в Мен	– сільське господарство – 1; – промисловість – 13; – послуги – 86 (2000 р.)
Ізраїль	– сільське господарство – 2,4; – промисловість – 32,6; – послуги – 65 (2010 р.)
Італія	– сільське господарство – 1,9; – промисловість – 25,3; – послуги – 72,8 (2010 р.)
Ямайка	– сільське господарство – 5,8; – промисловість – 30; – послуги – 64,3 (2010 р.)
Японія	– сільське господарство – 1,4; – промисловість – 24,9; – послуги – 73,8 (2010 р.)
Йорданія	– сільське господарство – 3,4; – промисловість – 30,3; – послуги – 66,2 (2010 р.)
Казахстан	– сільське господарство – 5,4; – промисловість – 42,8; – послуги – 51,8 (2010 р.)
Кенія	– сільське господарство: 22% – промисловість – 16; – послуги – 62 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Кірібаті	– сільське господарство – 8,9; – промисловість – 24,2; – послуги – 66,8 (2004 р.)
Північна Корея	– сільське господарство – 20,7; – промисловість – 47,8; – послуги – 31,5 (2010 р.)
Південна Корея	– сільське господарство – 2,6; – промисловість – 39,3; – послуги – 58,2 (2010 р.)
Косово	– сільське господарство – 12,9; – промисловість – 22,6; – послуги – 64,5 (2009 р.)
Кувейт	– сільське господарство – 0,3; – промисловість – 48; – послуги – 51,7 (2010 р.)
Киргизстан	– сільське господарство – 24,5; – промисловість – 25,8; – послуги – 49,7 (2010 р.)
Лаос	– сільське господарство – 29,2; – промисловість – 32,4; – послуги – 38,3 (2010 р.)
Латвія	– сільське господарство – 4; – промисловість – 21,7; – послуг – 74,4 (2010 р.)
Ліван	– сільське господарство – 4,7; – промисловість – 16; – послуги – 79,4 (2010 р.)
Лесото	– сільське господарство – 8,4; – промисловість – 33,9; – послуги – 57,7 (2010 р.)
Ліберія	– сільське господарство – 76,9; – промисловість – 5,4; – послуги – 17,7 (2002 р.)
Лівія	– сільське господарство – 2,6; – промисловість – 62,9; – послуги – 34,6 (2010 р.)
Ліхтенштейн	– сільське господарство – 6; – промисловість – 36; – послуги – 58 (2008 р.)
Литва	– сільське господарство – 3,4; – промисловість – 27,9; – послуги – 68,7 (2008 р.)
Люксембург	– сільське господарство 0,4; – промисловість – 13,6; – послуги – 86 (2007 р.)
Макао	– сільське господарство – 0,1; – промисловість – 2,8; – послуги – 97,1 (2009 р.)
Македонія	– сільське господарство – 8,7; – промисловість – 22,1; – послуги – 69,2 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Мадагаскар	– сільське господарство – 28,8; – промисловість – 16,7; – послуги – 54,5 (2010 р.)
Малаві	– сільське господарство – 30,6; – промисловість – 16,6; – послуги – 52,9 (2010 р.)
Малайзія	– сільське господарство – 10,5; – промисловість – 41,4; – послуги – 48,2 (2010 р.)
Мальдівські о-ви	– сільське господарство – 5,6; – промисловість – 16,9; – послуги – 77,5 (2009 р.)
Малі	– сільське господарство – 39; – промисловість – 21,6; – послуги – 39,3 (2010 р.)
Мальта	– сільське господарство – 1,9; – промисловість – 17,2; – послуги – 80,9 (2010 р.)
Маршаллові о-ви	– сільське господарство – 31,7; – промисловість – 14,9; – послуги – 53,4 (2004 р.)
Мавританія	– сільське господарство – 12,4; – промисловість – 48,8; – послуги – 38,9 (2010 р.)
Маврикій	– сільське господарство – 4,6; – промисловість – 24,5; – послуги – 70,9 (2010 р.)
Мексика	– сільське господарство – 3,9; – промисловість – 32,6; – послуги – 63,5 (2010 р.)
Мікронезія	– сільське господарство – 28,9; – промисловість – 15,2; – послуги – 55,9 (2004 р.)
Молдова	– сільське господарство – 16,3; – промисловість – 20; – послуги – 63,8 (2010 р.)
Монако	– сільське господарство – 0; – промисловість – 4,9; – послуги – 95,1 (2005 р.)
Монголія	– сільське господарство – 19,7; – промисловість – 35,1; – послуги – 45,2 (2010 р.)
Марокко	– сільське господарство – 17,1; – промисловість – 31,6; – послуги – 51,4 (2010 р.)
Мозамбик	– сільське господарство – 29; – промисловість – 26,6; – послуги – 44,4 (2010 р.)
Намібія	– сільське господарство – 8,8; – промисловість – 33,7; – послуги – 57,5 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Непал	– сільське господарство – 32,8; – промисловість – 14,4; – послуги – 52,8 (2010 р.)
Нідерланди	– сільське господарство – 2,6; – промисловість – 24,9; – послуги – 72,5 (2010 р.)
Нова Каледонія	– сільське господарство – 2; – промисловість – 26,5; – послуги – 71,4 (2010 р.)
Нова Зеландія	– сільське господарство – 4,7; – промисловість – 24,3; – послуги – 71 (2010 р.)
Нікарагуа	– сільське господарство – 18,5; – промисловість – 25,9; – послуги – 55,6 (2010 р.)
Нігер	– сільське господарство – 37; – промисловість – 15,5; – послуги – 47,4 (2010 р.)
Нігерія	– сільське господарство – 30; – промисловість – 32; – послуги – 38 (2010 р.)
Науру	– сільське господарство – 23,5; – промисловість – 26,9; – послуги – 49,5 (2003 р.)
Норвегія	– сільське господарство – 2,5; – промисловість – 39,4; – послуги – 58,1 (2010 р.)
Оман	– сільське господарство – 1,6; – промисловість – 51; – послуги – 47,5 (2010 р.)
Пакистан	– сільське господарство – 21,8; – промисловість – 23,6; – послуги – 54,6 (2010 р.)
Палау	– сільське господарство – 6,2; – промисловість – 12; – послуги – 81,8 (2003 р.)
Панама	– сільське господарство – 4,6; – промисловість – 16,7; – послуги – 78,7 (2010 р.)
Папуа-Нова Гвінея	– сільське господарство – 31,9; – промисловість – 35,5; – послуги – 32,6 (2010 р.)
Парагвай	– сільське господарство – 21,8; – промисловість – 18,2; – послуги – 60,1 (2010 р.)
Перу	– сільське господарство – 10; – промисловість – 35; – послуги – 55 (2010 р.)
Філіппіни	– сільське господарство – 13,9; – промисловість – 31,3; – послуги – 54,8 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Польща	– сільське господарство – 3,4; – промисловість – 33; – послуги – 63,5 (2010 р.)
Португалія	– сільське господарство – 2,4; – промисловість – 22,9; – послуги – 74,7 (2010 р.)
Пуерто-Ріко	– сільське господарство – 1; – промисловість – 45; – послуги – 54 (2005 р.)
Катар	– сільське господарство – 0,1; – промисловість – 69,8; – послуги – 30,1 (2010 р.)
Румунія	– сільське господарство – 12,2; – промисловість – 37,6; – послуги – 50,2 (2010 р.)
Росія	– сільське господарство – 4; – промисловість – 36,8; – послуги – 59,1 (2010 р.)
Руанда	– сільське господарство – 42,1; – промисловість – 14,3; – послуги – 43,6 (2010 р.)
Сент-Люсія	– сільське господарство – 4,5; – промисловість – 23,1; – послуги – 72,4 (2010 р.)
Сен-Мартен	– сільське господарство – 1; – промисловість – 15; – послуги – 84 (2000 р.)
Сент-Вінсент і Гренадіни	– сільське господарство – 7,9; – промисловість – 25,2; – послуги – 66,9 (2010 р.)
Самоа	– сільське господарство – 11,6; – промисловість – 13,1; – послуги – 75,3 (2004 р.)
Сан-Маріно	– сільське господарство – 0,1; – промисловість – 39,2; – послуги – 60,7 (2009 р.)
Сан-Томе і Принсіпі	– сільське господарство – 15; – промисловість – 23,3; – послуги – 61,6 (2010 р.)
Саудівська Аравія	– сільське господарство – 2,6; – промисловість – 61,8; – послуги – 35,7 (2010 р.)
Сенегал	– сільське господарство – 15,9; – промисловість – 21,7; – послуги – 62,4 (2010 р.)
Сербія	– сільське господарство – 12,3; – промисловість – 22,5; – послуги – 65,2 (2010 р.)
Сейшельські о-ви	– сільське господарство – 3,5; – промисловість – 33,5; – послуги – 63 (2010 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Сьєрра-Леоне	– сільське господарство – 50,9; – промисловість – 21,8; – послуги – 27,4 (2010 р.)
Сінгапур	– сільське господарство – 0; – промисловість – 28,3; – послуги – 71,7 (2010 р.)
Словаччина	– сільське господарство – 3,9; – промисловість – 34,5; – послуги – 61,6 (2010 р.)
Словенія	– сільське господарство – 2,4; – промисловість – 31,3; – послуги – 66,4 (2010 р.)
Соломонові о-ви	– сільське господарство – 31,7; – промисловість – 6,7; – послуги – 61,6 (2010 р.)
Сомалі	– сільське господарство – 60,2; – промисловість – 7,4; – послуги – 32,5 (2009 р.)
Південно-Африканська Республіка	– сільське господарство – 2,5; – промисловість – 30,8; – послуги – 66,7 (2010 р.)
Іспанія	– сільське господарство – 3,3; – промисловість – 26; – послуги – 70,7 (2010 р.)
Шрі-Ланка	– сільське господарство – 12,8; – промисловість – 29,4; – послуги – 57,8 (2010 р.)
Судан	– сільське господарство – 30,5; – промисловість – 29,5; – послуги – 39,9 (2010 р.)
Суринам	– сільське господарство – 10,8; – промисловість – 24,4; – послуги – 64,8 (2005 р.)
Свазіленд	– сільське господарство – 7,4; – промисловість – 49,2; – послуги – 43,4 (2010 р.)
Швеція	– сільське господарство – 1,9; – промисловість – 26,6; – послуги – 71,6 (2010 р.)
Швейцарія	– сільське господарство – 1,3; – промисловість – 27,7; – послуги – 71,1 (2010 р.)
Сирія	– сільське господарство – 17,1; – промисловість – 27,3; – послуги – 55,7 (2010 р.)
Тайвань	– сільське господарство – 1,4; – промисловість – 31,1; – послуги – 67,5 (2010 р.)
Таджикистан	– сільське господарство – 19; – промисловість – 22,9; – послуги – 58,1 (2008 р.)

Додатки

Продовження таблиці Г.1

1	2
Танзанія	– сільське господарство – 28,4; – промисловість – 24; – послуги – 47,6 (2010 р.)
Таїланд	– сільське господарство – 12,4; – промисловість – 44,7; – послуги – 42,9 (2010 р.)
Східний Тимор	– сільське господарство – 27,9; – промисловість – 18; – послуги – 54,1 (2010 р.)
Того	– сільське господарство – 46,6; – промисловість – 23,4; – послуги – 30 (2010 р.)
Тонга	– сільське господарство – 26,8; – промисловість – 15; – послуги – 58,2 (2010 р.)
Тринідад і Тобаго	– сільське господарство – 0,4; – промисловість – 58,8; – послуги – 40,8 (2010 р.)
Туніс	– сільське господарство – 10,6; – промисловість – 34,6; – послуги – 54,8 (2010 р.)
Туреччина	– сільське господарство – 9,6; – промисловість – 26,6; – послуги – 63,8 (2010 р.)
Туркменістан	– сільське господарство – 8,3; – промисловість – 21,4; – послуги – 70,3 (2010 р.)
Тувалу	– сільське господарство – 16,6; – промисловість – 27,2; – послуги – 56,2 (2002 р.)
Уганда	– сільське господарство – 23,6; – промисловість – 24,5; – послуги – 51,9 (2010 р.)
Україна	– сільське господарство – 9,4; – промисловість – 33,6; – послуги – 57 (2010 р.)
Об'єднані Арабські Емірати	– сільське господарство – 0,9% – промисловість – 53; – послуги – 46,1 (2010 р.)
Велика Британія	– сільське господарство – 0,7; – промисловість – 21,8; – послуги – 77,5 (2010 р.)
США	– сільське господарство – 1,1; – промисловість – 22,1; – послуги – 76,8 (2010 р.)
Уругвай	– сільське господарство – 9,2; – промисловість – 22,3; – послуги – 68,5 (2010 р.)
Узбекистан	– сільське господарство – 21,9; – промисловість – 33; – послуги – 45,2 (2010 р.)

<i>1</i>	<i>2</i>
Ванауту	– сільське господарство – 21,3; – промисловість – 10,3; – послуги – 68,4 (2010 р.)
Венесуела	– сільське господарство – 4; – промисловість – 36; – послуги – 60 (2010 р.)
В'єтнам	– сільське господарство – 20,6; – промисловість – 41,1; – послуги – 38,3 (2010 р.)
Віргінські о-ви	– сільське господарство – 1; – промисловість – 19; – послуги – 80 (2003 р.)
Західний берег річки Йордан	– сільське господарство – 3,7; – промисловість – 13,6; – послуги – 82,6, у т.ч. сектор Газа (2010 р.)
Західна Сахара	– сільське господарство – немає; – промисловість – немає; – послуги – 40 (2007 р.)
Ємен	– сільське господарство – 8,2; – промисловість – 39; – послуги – 52,8 (2010 р.)
Замбія	– сільське господарство – 21,5; – промисловість – 34,5; – послуги – 44,1 (2010 р.)
Зімбабве	– сільське господарство – 19,8; – промисловість – 24,4; – послуги – 55,7 (2010 р.)

Додатки

Додаток Д

Видатки державного бюджету України на освіту

Таблиця Д.1

Рік	Обсяг видатків з державного бюджету України на освіту, млн грн	Зростання до попереднього періоду, %
2000	2285,5	–
2001	3046,6	133,30
2002	4167	136,78
2003	4627,9	111,06
2004	5813,7	125,62
2005	7934,1	136,47
2006	8487,3	106,97
2007	11267,4	132,76
2008	14359,6	127,44
2009	18667,9	130,00
2010	21563,4	115,51
2011	24562,7	113,91

Таблиця 1.2

Періодизація, етапи та розподіл функцій розвитку людського капіталу (запропоновано автором)

Етап життєвого циклу	Період	Група людського капіталу*	Форма реалізації	Суб'єкт формування	Управлінський інструмент
<i>Етап формування</i>					
Народження	До 2 років	Особистий	Навчання	Сім'я, держава	Виховання, освіта, соціальний захист
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база
Дитячий садок	2–7 років	Особистий	Навчання	Сім'я, держава	Виховання, освіта, соціальний захист
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база
Школа	7–18 років	Особистий	Навчання	Сім'я, особа, держава	Виховання, освіта, соціальний захист
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика
Професійно-технічна освіта	16–19 (40) років	Особистий	Навчання, отримання кваліфікації	Сім'я, особа, держава	Освіта, соціальний захист
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика
Вища освіта	17–23 (40) років	Особистий	Навчання, отримання кваліфікації	Сім'я, особа, держава	Освіта, соціальний захист
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика
<i>Етап реалізації та відтворення</i>					
Працевлаштування	17–28 років	Особистий	Самореалізація, конкуренція за ресурси	Особа	Самовдосконалення
		Бізнесовий	Праця	Суб'єкт господарювання	Перепідготовка, управлінні персоналом
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика
Кар'єрне зростання	25–40 років	Особистий	Самореалізація, конкуренція за ресурси	Особа	Самовдосконалення
		Бізнесовий	Праця	Суб'єкт господарювання	Перепідготовка, управлінні персоналом
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика
Досягнення успіху	35–60 років	Особистий	Самореалізація, конкуренція за ресурси	Особа	Самовдосконалення
		Бізнесовий	Праця	Суб'єкт господарювання	Перепідготовка, управлінні персоналом
		Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, інноваційна політика
<i>Етап реалізації</i>					
Пенсійне забезпечення	60 років	Соціально-економічний	Економічний потенціал держави	Держава	Макроекономічна політика, законодавча база, пенсійне забезпечення

Примітка. * Особистий – людський капітал особи; бізнесовий – людський капітал суб'єктів господарювання; соціально-економічний – людський капітал на рівні держави.

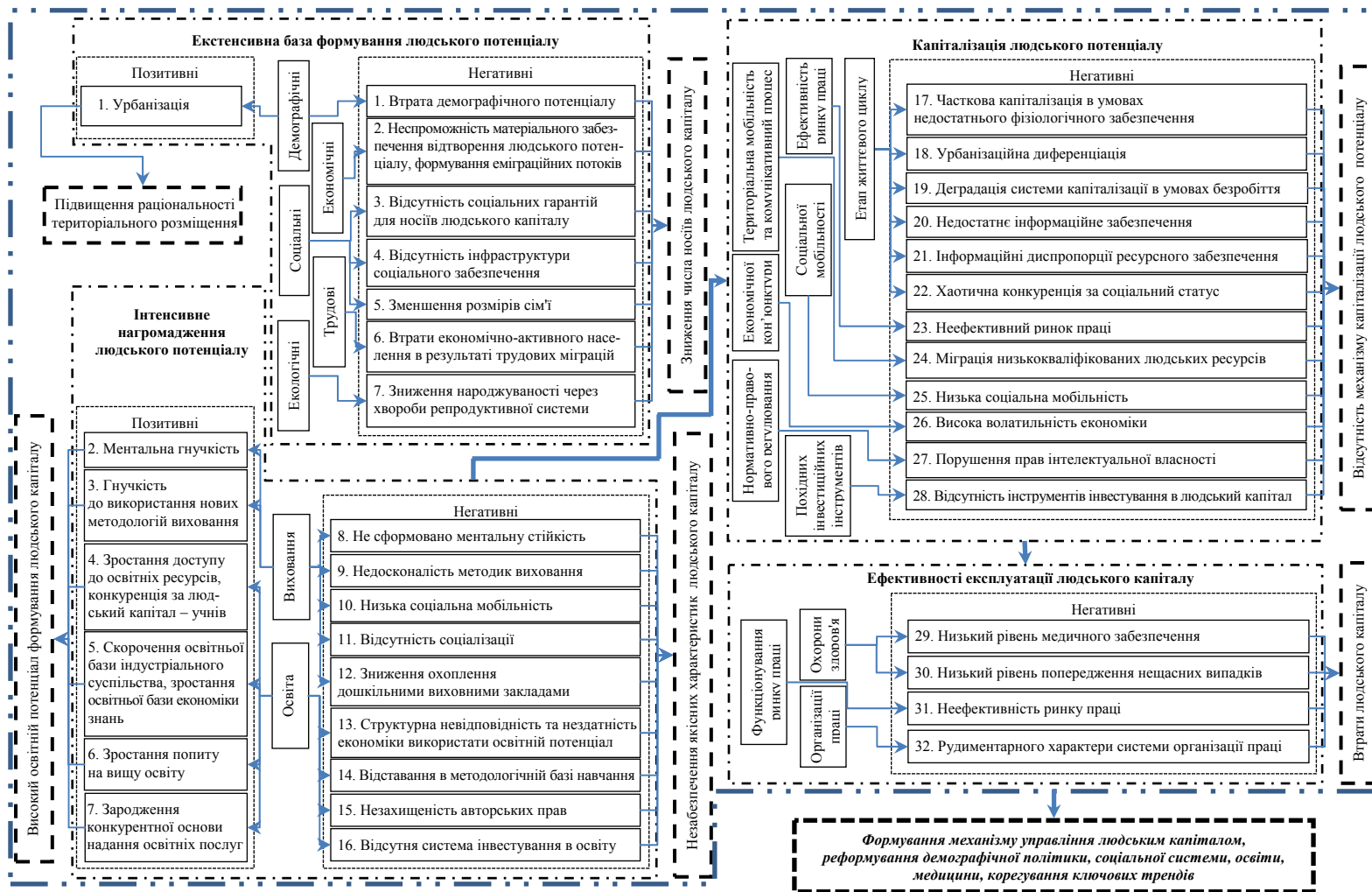


Рис. 4.1. Чинники та тенденції формування конкурентоспроможності людського капіталу України (розроблено автором)

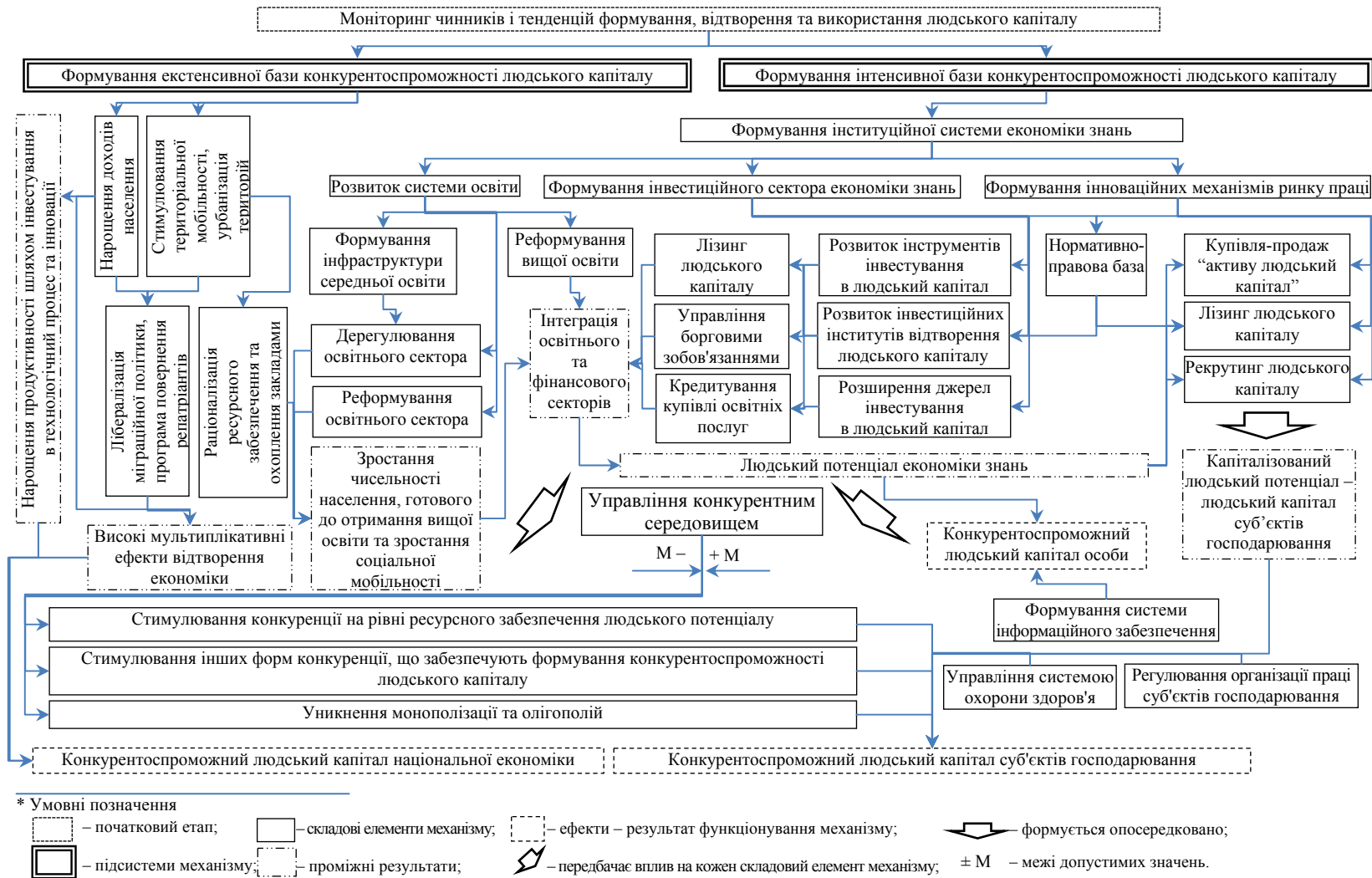


Рис. 5.6. Механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу в системі економіки знань (розроблено автором)

Таблиця Б.2

Загальноосвітні навчальні заклади (тис. осіб на початок навчального року) [76]

Навчальний рік	Кількість закладів			Кількість вчителів			Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах			Кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах						Закінчили школу III ступеня (одержали атестат про повну загальну середню освіту)		
										денних			вечірніх (змінних), включаючи тих, хто навчався заочно					
	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %			
1990/91	21,8	-	-	537	-	-	7132	-	-	6939	-	-	193	-	-	406	-	-
1991/92	21,9	100,46	100,46	543	101,12	101,12	7102	99,58	99,58	6918	99,70	99,70	184	95,34	95,34	409	100,74	100,74
1992/93	22	100,46	100,92	565	104,05	105,21	7088	99,80	99,38	6918	100,00	99,70	170	92,39	88,08	393	96,09	96,80
1993/94	22,1	100,45	101,38	579	102,48	107,82	7096	100,11	99,50	6937	100,27	99,97	159	93,53	82,38	375	95,42	92,36
1994/95	22,3	100,90	102,29	576	99,48	107,26	7125	100,41	99,90	6972	100,50	100,48	153	96,23	79,27	355	94,67	87,44
1995/96	22,3	100,00	102,29	596	103,47	110,99	7143	100,25	100,15	7007	100,50	100,98	136	88,89	70,47	361	101,69	88,92
1996/97	22,2	99,55	101,83	585	98,15	108,94	7134	99,87	100,03	7016	100,13	101,11	118	86,76	61,14	374	103,60	92,12
1997/98	22,1	99,55	101,38	571	97,61	106,33	7078	99,22	99,24	6970	99,34	100,45	108	91,53	55,96	378	101,07	93,10
1998/99	22,1	100,00	101,38	573	100,35	106,70	6987	98,71	97,97	6876	98,65	99,09	111	102,78	57,51	408	107,94	100,49
1999/00	22,2	100,45	101,83	576	100,52	107,26	6857	98,14	96,14	6743	98,07	97,18	114	102,70	59,07	434	106,37	106,90
2000/01	22,2	100,00	101,83	577	100,17	107,45	6764	98,64	94,84	6647	98,58	95,79	117	102,63	60,62	475	109,45	117,00
2001/02	22,2	100,00	101,83	568	98,44	105,77	6601	97,59	92,55	6486	97,58	93,47	115	98,29	59,59	505	106,32	124,38
2002/03	22,1	99,55	101,38	561	98,77	104,47	6350	96,20	89,04	6237	96,16	89,88	113	98,26	58,55	508	100,59	125,12
2003/04	21,9	99,10	100,46	551	98,22	102,61	6044	95,18	84,74	5936	95,17	85,55	108	95,58	55,96	526	103,54	129,56
2004/05	21,7	99,09	99,54	547	99,27	101,86	5731	94,82	80,36	5626	94,78	81,08	105	97,22	54,40	519	98,67	127,83
2005/06	21,6	99,54	99,08	543	99,27	101,12	5399	94,21	75,70	5301	94,22	76,39	98	93,33	50,78	515	99,23	126,85
2006/07	21,4	99,07	98,17	537	98,90	100,00	5120	94,83	71,79	5026	94,81	72,43	94	95,92	48,70	485	94,17	119,46
2007/08	21,2	99,07	97,25	531	98,88	98,88	4857	94,86	68,10	4768	94,87	68,71	89	94,68	46,11	467	96,29	115,02
2008/09	21	99,06	96,33	524	98,68	97,58	4617	95,06	64,74	4533	95,07	65,33	84	94,38	43,52	427	91,43	105,17
2009/10	20,6	98,10	94,50	522	99,62	97,21	4495	97,36	63,03	4421	97,53	63,71	74	88,10	38,34	391	91,57	96,31
2010/11	20,3	98,54	93,12	515	98,66	95,90	4299	95,64	60,28	4228	95,63	60,93	71	95,95	36,79	364	93,09	89,66

Таблиця Б.4

Вищі навчальні заклади [33]

Навчальний рік	Кількість закладів						Кількість студентів						Випущено фахівців					
	I–II рівня акредитації			III–IV рівня акредитації			I–II рівня акредитації			III–IV рівня акредитації			I–II рівня акредитації			III–IV рівня акредитації		
	Всього	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %	Всього, тис.	Зростання до попереднього року, %	Зростання до 1990 року, %
1990/91	742	–	–	149	–	–	757	–	–	881,3	–	–	228,7	–	–	136,9	–	–
1991/92	754	101,62	101,62	156	104,70	104,70	739,2	97,65	97,65	876,2	99,42	99,42	223	97,51	97,51	137	100,07	100,07
1992/93	753	99,87	101,48	158	101,28	106,04	718,8	97,24	94,95	855,9	97,68	97,12	199,8	89,60	87,36	144,1	105,18	105,26
1993/94	754	100,13	101,62	159	100,63	106,71	680,7	94,70	89,92	829,2	96,88	94,09	198	99,10	86,58	153,5	106,52	112,13
1994/95	778	103,18	104,85	232	145,91	155,70	645	94,76	85,20	888,5	107,15	100,82	204,3	103,18	89,33	149	97,07	108,84
1995/96	782	100,51	105,39	255	109,91	171,14	617,7	95,77	81,60	922,8	103,86	104,71	191,2	93,59	83,60	147,9	99,26	108,04
1996/97	790	101,02	106,47	274	107,45	183,89	595	96,33	78,60	976,9	105,86	110,85	185,8	97,18	81,24	155,7	105,27	113,73
1997/98	660	83,54	88,95	280	102,19	187,92	526,4	88,47	69,54	1110	113,62	125,95	162,2	87,30	70,92	186,7	119,91	136,38
1998/99	653	98,94	88,01	298	106,43	200,00	503,7	95,69	66,54	1210,3	109,04	137,33	156,9	96,73	68,61	214,3	114,78	156,54
1999/00	658	100,77	88,68	313	105,03	210,07	503,7	100,00	66,54	1285,4	106,21	145,85	156	99,43	68,21	240,3	112,13	175,53
2000/01	664	100,91	89,49	315	100,64	211,41	528	104,82	69,75	1402,9	109,14	159,19	148,6	95,26	64,98	273,6	113,86	199,85
2001/02	665	100,15	89,62	318	100,95	213,42	561,3	106,31	74,15	1548	110,34	175,65	147,5	99,26	64,49	312,8	114,33	228,49
2002/03	667	100,30	89,89	330	103,77	221,48	582,9	103,85	77,00	1686,9	108,97	191,41	155,5	105,42	67,99	356,7	114,03	260,56
2003/04	670	100,45	90,30	339	102,73	227,52	592,9	101,72	78,32	1843,8	109,30	209,21	162,8	104,69	71,18	416,6	116,79	304,31
2004/05	619	92,39	83,42	347	102,36	232,89	548,5	92,51	72,46	2026,7	109,92	229,97	148,2	91,03	64,80	316,2	75,90	230,97
2005/06	606	97,90	81,67	345	99,42	231,54	505,3	92,12	66,75	2203,8	108,74	250,06	142,7	96,29	62,40	372,4	117,77	272,02
2006/07	570	94,06	76,82	350	101,45	234,90	468	92,62	61,82	2318,6	105,21	263,09	137,9	96,64	60,30	413,6	111,06	302,12
2007/08	553	97,02	74,53	351	100,29	235,57	441,3	94,29	58,30	2372,5	102,32	269,20	134,3	97,39	58,72	468,4	113,25	342,15
2008/09	528	95,48	71,16	353	100,57	236,91	399,3	90,48	52,75	2364,5	99,66	268,30	118,1	87,94	51,64	505,2	107,86	369,03
2009/10	511	96,78	68,87	350	99,15	234,90	354,2	88,71	46,79	2245,2	94,95	254,76	114,8	97,21	50,20	527,3	104,37	385,17
2010/11	505	98,83	68,06	349	99,71	234,23	361,5	102,06	47,75	2129,8	94,86	241,67	111	96,69	48,54	543,7	103,11	397,15

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
------------	---

**ЧАСТИНА I.
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ
ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ**

Розділ 1.

Концептуальні положення формування людського капіталу

1.1. Понятійно-категорійний апарат дослідження проблем формування людського потенціалу та його конвертації в капітал.....	7
1.2. Підходи до управління людським капіталом	18
1.3. Засади оцінки людського капіталу	25

Розділ 2.

Формування та відтворення людського капіталу економіки знань

2.1. Сучасні підходи до підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.....	36
2.2. Економіка знань як закономірний процес еволюції суспільних формацій	44
2.3. Конкурентоспроможність людського капіталу в системі розвитку економіки знань	53

**ЧАСТИНА II.
МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Розділ 3.

**Екстенсивна база, закономірності та інституційна система
відтворення людського капіталу**

3.1. Демографічні чинники формування економічного потенціалу.....	61
3.2. Тенденції та чинники модифікації людського капіталу	68
3.4. Проблеми інвестиційного відтворення людського капіталу.....	86

Розділ 4.

**Перспективи та передумови підвищення конкурентоспроможності
людського капіталу**

4.1. Напрями управління конкурентоспроможністю людського капіталу	96
4.2. Конкурентні основи формування, відтворення та використання людського капіталу	114
4.3. Інвестиційна база підвищення конкурентоспроможності людського капіталу	123

Розділ 5.

**Управління конкурентоспроможністю людського капіталу
в умовах економіки знань**

5.1. Детермінанти, завдання та принципи регулювання процесу відтворення людського капіталу.....	133
5.2. Механізм управління конкурентоспроможністю людського капіталу.....	141
5.3. Інформаційне забезпечення управління людським капіталом.....	154
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	162
ДОДАТКИ.....	179