

Національна Академія Наук України  
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи

На правах рукопису

МЕЛЬНИЧУК ДМИТРО ПЕТРОВИЧ

УДК 314.14 : 331.101.26

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ:  
ПРІОРИТЕТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА У КОНТЕКСТІ  
ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ**

Спеціальність: 08.00.07 – Демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора  
економічних наук

Науковий консультант:  
доктор економічних наук, професор,  
академік НАН України  
ЛІБАНОВА Елла Марленівна

Київ – 2015

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	4
<b>РОЗДІЛ 1. Людський капітал як наукова категорія та чинник соціально-економічного розвитку</b> .....	17
1.1. Капітал та його форми: сучасність у дзеркалі історичної ретроспективи .....	17
1.2. Феномен людського капіталу: погляд крізь призму трудової теорії вартості.....	38
1.3. Людський капітал в економіці постіндустріального типу .....	51
1.4. Революційні зміни на зламі тисячоліть: чинники перегляду ролі людини у царині соціально-трудоких відносин .....	61
<i>Висновки до розділу 1</i> .....	80
<b>РОЗДІЛ 2. Складові, рівневі характеристики та організаційний механізм формування людського капіталу: теоретико-методологічний аспект</b> .....	84
2.1. Людський капітал, трудовий потенціал та робоча сила: змістовне співставлення економічних категорій .....	84
2.2. Складові людського капіталу: традиційний та альтернативний підходи.....	125
2.3. Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: проблеми рівневої диференціації .....	143
2.4. Фактори, суб'єкти та пріоритети формування людського капіталу .....	157
<i>Висновки до розділу 2</i> .....	170
<b>РОЗДІЛ 3. Людський капітал та його роль у забезпеченні високої якості життя населення</b> .....	175
3.1. Людський капітал, рівень та якість життя населення .....	175
3.2. Висока якість життя як результат та передумова ефективності процесів у сфері людського капіталу .....	184
3.3. Якість трудового життя: сутність, складові, фактори впливу .....	198
<i>Висновки до розділу 3</i> .....	210

<b>РОЗДІЛ 4. Передумови нагромадження людського капіталу: демографічна ситуація та ринок освітніх послуг України .....</b>	<b>214</b>
4.1. Демографічні процеси у XXI столітті: особливості перебігу та впливу на сферу людського капіталу .....	214
4.2. Демографічні установки та демографічна поведінка як детермінанти соціально-економічного розвитку .....	240
4.3 Освітнє середовище та освітньо-професійна структура населення України.....	258
<i>Висновки до розділу 4 .....</i>	<i>285</i>
<b>РОЗДІЛ 5. Результативність функціонування знань у формі капіталу: трудові доходи, заощадження та витрати населення .....</b>	<b>289</b>
5.1. Господарство України: стан, інноваційний потенціал, перспективи розвитку.....	289
5.2. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу.....	310
5.3. Доходи та витрати населення України: аналіз з позицій теорії людського капіталу.....	329
<i>Висновки до розділу 5 .....</i>	<i>367</i>
<b>РОЗДІЛ 6. Людський капітал України та завдання модернізації суспільства у добу постіндустріального розвитку .....</b>	<b>372</b>
6.1. Теорії модернізації: суперечливі наслідки застосування .....	372
6.2. Модернізація суспільства – шлях до забезпечення умов, необхідних для функціонування знань у формі капіталу .....	387
<i>Висновки до розділу 6 .....</i>	<i>398</i>
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>401</b>
<b>ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА.....</b>	<b>411</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>445</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Проблематика формування та використання людського капіталу вже понад півстоліття не втрачає своєї актуальності. У тому числі, відповідні ідеї активно опрацьовуються в Україні, де, загалом, як і у всьому цивілізованому світі, під людським капіталом розуміють знання, уміння, професійні навички, мотивацію та здоров'я, що формуються в результаті інвестицій та приносять певний дохід своєму власнику. Разом з тим, досить часто зусилля дослідників концентруються виключно у площині інвестиційних процесів у сфері освіти та професійної підготовки, натомість умова «доходності» втрачається. Називаючи будь-які видатки на освіту та професійну підготовку інвестиціями у людський капітал, багато хто з вчених й самі результати освітнього процесу – нерідко безпідставно та неаргументовано – характеризує з позицій сформованого економічного активу, залишаючи поза увагою без перебільшення основоположне питання теми: чи є відповідні освітньо-професійні кондиції та мотиваційні стани розвиненими настільки, щоб відіграти роль капіталу за конкретних умов економічного та техніко-технологічного розвитку?

Втім, не лише це свідчить про не завжди коректну імплементацію положень теорії людського капіталу у вітчизняну практику економічної роботи. Майже непоміченою залишається й теза про те, що суспільство, яке навчилося застосовувати знання у формі капіталу, набуває невластивих минулим епохам можливостей більш рівномірного та справедливого розподілу національного доходу між різними соціальними прошарками, створюючи тим самим передумови, необхідні для підвищення рівня та поліпшення якості життя населення. Недостатньо розробленими слід вважати й такі – лише на перший погляд прості – аспекти теми, як перелік складових людського капіталу, особливості декомпозиції відповідної проблеми за рівнями економічної системи, склад факторів, які прямо та опосередковано впливають на результативність формування та використання людського капіталу.

Загалом, зародження, популяризацію та розвиток ідей теорії людського капіталу пов'язують з іменами таких зарубіжних вчених, як Г. Бартельс, У. Баумоль, Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Блауг, М. Бонн, М. Боуен, С. Боулс, Дж. Вейзі, Б. Вейсброд, М. Вудхолл, С. Дейзі, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Б. Кікер, Р. Лейард, А. Маршалл, Ф. Махлуп, Дж. А. Мінсер, У. Петті, А. Пігу, А. Сміт, Л. Туроу, М. Фішер, Е. Хансен, В. Хоффман, Б. Чизвік, Т. Шульц. Значний внесок у розробку положень теорії людського капіталу зробили такі українські дослідники, як О. Амоша, В. Антонюк, О. Бородіна, О. Гладун, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, І. Каленюк, А. Колот, І. Кравченко, І. Курило, Н. Левчук, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Л. Мельцер, Г. Назарова, В. Никифоренко, В. Новіков, О. Новікова, С. Пирожков, І. Петрова, В. Петюх, М. Романюк, У. Садова, М. Семикіна, Л. Семів, В. Стешенко, Л. Ткаченко, О. Цимбал, А. Чухно та інші вітчизняні вчені, якими охарактеризовано зміст економічної категорії «людський капітал», проаналізовано поточну ситуацію у сфері освіти та професійної підготовки, визначено роль останньої у нагромадженні людського капіталу, встановлено ступінь відповідності фахової підготовки громадян потребам національної економіки, розроблено ґрунтовні рекомендації щодо розвитку системи охорони здоров'я та освітньої системи України, поліпшення демографічної ситуації та політики доходів населення.

Разом з тим, незважаючи на значущість і цінність проведених у зарубіжній і вітчизняній науці досліджень, необхідно відзначити невирішеність багатьох теоретико-методологічних та практичних проблем, пов'язаних з формуванням та використанням людського капіталу. Подальшого опрацювання потребує широкий спектр питань. Насамперед, це стосується удосконалення понятійного апарату економіки праці та уточнення місця економічної категорії «людський капітал» у його складі, розробки відповідних сучасності механізмів формування людського капіталу, визначення факторів, що впливають на доходність інвестицій у сферу освіти та професійної підготовки тощо. Недостатньо вивченими залишаються й проблеми впливу людського капіталу на перспективи поліпшення якості життя

населення та формування «середнього класу», що належить до переліку базових пріоритетів соціально-економічного розвитку України, а також – роль та напрями модернізації суспільства в процесі забезпечення умов, необхідних для виявлення ефекту «людського капіталу» на кожному з рівнів економічної системи, що в цілому й визначає актуальність теми дисертаційної роботи.

**Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження проводилось у тісному зв'язку з науково-дослідними роботами, які виконувалися в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, а саме: «Людський розвиток в умовах нестабільності процесів відтворення населення» (номер державної реєстрації 0109U008249, 2010–2012 рр.), у межах якої дисертантом розроблено та застосовано методику оцінювання впливу демографічних процесів на перспективи людського розвитку та перебіг подій у сфері людського капіталу; «Вплив кризових явищ на якість трудового життя» (номер державної реєстрації 0109U008251, 2010–2012 рр.), у межах якої дисертантом диференційовано фактори, що впливають на якість трудового життя, розроблено систему індикаторів, придатних для оцінювання якості трудового життя, визначено характер залежності параметрів якості трудового життя від результативності процесів у сфері людського капіталу; «Розроблення системи індикаторів оцінки якості життя населення України для здійснення комплексного моніторингу, у тому числі порівняння з іншими країнами» (номер державної реєстрації 0212U008469, 2012 р.), у межах якої дисертантом визначено та охарактеризовано складові якості життя населення, досліджено зв'язок проблеми якості життя населення із проблемою формування та використання людського капіталу; «Методологічні підходи до непрямого оцінювання показників зайнятості та безробіття за результатами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності для рівня адміністративно-територіальних одиниць (районів) України (номер державної реєстрації 0111U008929, 2015 р.), у межах якої дисертантом розроблено ряд пропозицій щодо удосконалення інструментарію непрямого оцінювання процесів у сфері

зайнятості, у тому числі, зважаючи на те, що останні спричиняють визначальний вплив на результативність функціонування професійних знань економічно активного населення у формі капіталу.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є розроблення науково-теоретичних засад, методологічних, методичних і практичних рекомендацій щодо формування людського капіталу, а також наукове обґрунтування пріоритетів та механізмів управління людським капіталом задля поліпшення якості життя населення.

Для досягнення поставленої мети у роботі сформульовано і вирішено такі завдання:

- проаналізувати та узагальнити внесок економічних шкіл у розвиток науково-методологічних засад теорії капіталу задля уточнення змісту та особливостей людського капіталу як економічного феномену;

- сформулювати теоретичне визначення сутності людського капіталу з урахуванням його характерних рис та властивостей;

- уточнити місце економічної категорії «людський капітал» у понятійному апараті економіки праці, виявити зв'язок даної економічної категорії з іншими категоріями та поняттями економічної науки;

- визначити причини зародження теорії людського капіталу, а також умови, що забезпечили можливість функціонування професійних знань, умінь та трудових навичок працівників у формі доходного економічного активу;

- сформулювати та вирішити проблему структуризації складових людського капіталу, охарактеризувати особливості та внести ясність у дилему декомпозиції феномену людського капіталу за рівням економічної системи;

- охарактеризувати роль людського капіталу у забезпеченні суспільного розвитку та його внесок у становлення економіки постіндустріального типу;

- розробити та застосувати методику комплексного дослідження процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу, у тому числі

диференціювати фактори впливу та проаналізувати їх роль в усталенні тих чи інших тенденцій у досліджуваній сфері;

- проаналізувати зміст поняття «якість життя», охарактеризувати складові якості життя та якості трудового життя, дослідити зв'язок параметрів якості життя з результативністю процесів у сфері людського капіталу;

- визначити провідні демографічні установки та особливості перебігу демографічних процесів, їх вплив на перспективи нагромадження та результативність використання людського капіталу;

- розробити та застосувати методичні підходи щодо оцінювання міри виявлення феномену людського капіталу у вітчизняній системі суспільних взаємовідносин;

- визначити та обґрунтувати напрями модернізації суспільства задля забезпечення умов, необхідних для продуктивного використання людського капіталу з метою поліпшення якості життя населення.

**Об'єктом дослідження** є процеси формування та використання людського капіталу, а також їх соціально-економічні наслідки.

**Предметом дослідження** є теоретико-методологічні та прикладні проблеми формування та використання людського капіталу, соціально-економічні закономірності та характер впливу зазначених процесів на поліпшення якості життя населення.

**Методи дослідження.** Теоретико-методологічною основою роботи є фундаментальні положення економічної теорії, які відображають зміст суспільних відносин у сфері праці. В процесі дослідження застосовано загальнонаукові та спеціальні методи, використано комплекс методів теоретичного дослідження та методів дослідження емпіричних даних. Так, *абстрактно-логічний метод* використано при дослідженні змісту понять і категорій економіки праці; *методи історичного та логічного аналізу* – в процесі вивчення еволюції поглядів на природу, зміст та форми капіталу, а також при виявленні умов та обставин, які сприяли виникненню людського капіталу як нової форми останнього; *методи*



*аналізу та синтезу* – при декомпозиції проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи, при уточненні складових людського капіталу; *методи класифікації та типології* – при визначенні факторів впливу на перебіг подій у сфері людського капіталу, а також чинників, які визначають перспективи поліпшення якості життя та якості трудового життя на основі продуктивного використання професійних знань у формі капіталу; *метод соціологічних опитувань* – в процесі уточнення провідних репродуктивних та міграційних установок населення як детермінант його демографічної поведінки; *економіко-статистичний метод* – для визначення параметрів демографічних процесів та їх соціально-економічних наслідків, оцінювання тенденцій у сфері освіти та професійної підготовки, визначення поточних характеристик економічного розвитку України та інноваційного потенціалу національної економіки, показників зайнятості населення та динаміки створення нових робочих місць; *порівняльно-економічний метод* – в ході аналізу соціально-економічних процесів, залежностей і тенденцій, а також аргументації зв'язку між процесами у сфері людського капіталу та перспективами поліпшення якості життя населення, між результативністю зовнішньоекономічної діяльності та фактом набуття професійними знаннями ознак капіталу; *метод системного аналізу* – при визначенні результативності процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу на різних рівнях економічної системи.

Інформаційною базою дослідження виступили законодавчі та нормативні акти України, дані соціологічних обстежень, проведених вітчизняними та зарубіжними установами, статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки України, Конвенції Міжнародної організації праці, дослідження вітчизняних та зарубіжних авторів.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Наукові результати, що отримані автором особисто і виносяться на захист, полягають у розвитку теоретико-методологічних, методичних і прикладних засад дослідження у сфері формування

та використання людського капіталу, оцінюванні результативності функціонування професійних знань у формі капіталу та впливу останнього на перспективи поліпшення якості життя населення, науковому обґрунтуванні пріоритетів модернізації суспільства задля створення умов, необхідних для виявлення феномену людського капіталу на всіх рівнях економічної системи. У дисертаційній роботі:

*вперше:*

- на підставі аналізу наукових суджень, властивих різним школам економічної науки, у тому числі, виходячи з результатів дослідження політ-економічних засад теорії капіталу, аргументовано, що формування науково-методологічного профілю економічної категорії «капітал» має відбуватися на комплементарній основі; це дає змогу сформулювати принципово новий погляд на проблему людського капіталу, в основі якого – такі детермінуючі фактор-умови, як право найманого працівника на участь у розподілі додаткової вартості (підхід з позицій фактора виробництва) та його впливовість на пропорції подібного розподілу між усіма суб'єктами інвестиційно-виробничого процесу (підхід з позицій виробничого відношення та знаряддя експлуатації);

- визначено обставини, які сприяли зародженню нової форми капіталу – людського капіталу, серед них: черга технологічних революцій, революція у методах управління та фінансова революція, що у сукупності зумовило ускладнення та універсалізацію технологічних операцій, підвищило мобільність та посилило переговорну позицію найманих працівників, сприяло розвитку інфраструктури ринку праці і на цій основі забезпечило умови, необхідні для набуття професійними знаннями ознак капіталу; тим самим аргументовано, що стрімкий розвиток теорії людського капіталу був спричинений не ідеологічними, а об'єктивними, насамперед, технологічно детермінованими обставинами;

- відповідно уточненого трактування економічної категорії «людський капітал» визначено методологічні площини аналітичного дослідження, до переліку яких, на відміну від наразі поширених підходів, віднесено ракурс дослідження з

позицій «економічного активу» (площина інвестиційної проблематики) та ракурс дослідження з позицій «економічного ефекту» (площина проблематики умов, необхідних для застосування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу); це дало змогу розробити та застосувати стереоскопічний підхід щодо аналізу сфери людського капіталу, у складі якого – дослідження факторів, які впливають на людський капітал через вплив на саму людину, факторів, які безпосередньо впливають на формування складових людського капіталу, а також факторів, які стосуються проблематики умов, що необхідні для набуття професійними знаннями ознак доходного економічного активу;

- розроблено та застосовано методіку комплексного оцінювання результативності процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу, яка відповідає теоретико-методологічному концепту економічної категорії «капітал» та в основу якої покладено використання як прямих, так і непрямих методів оцінювання;

*удосконалено та уточнено:*

- визначення економічної категорії «людський капітал», яке, на відміну від наразі відомих дефініцій, ґрунтується на використанні двофакторного підходу – враховує як інвестиційні, так і результативні аспекти досліджуваної проблеми. Людський капітал пропонується трактувати як економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу;

- місце категорії «людський капітал» у понятійному апараті економічної науки; встановлено, що, на відміну від інших категорій економіки праці, категорія «людський капітал» – політекономічного змісту, адже свідчить про характер та закономірності розподілу національного доходу між різними верствами населення, статус та роль окремих соціальних прошарків, перспективи підвищення рівня та поліпшення якості життя працівників та їх сімей;

- складові людського капіталу, а також підхід щодо декомпозиції проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи, яка натеper трактується вкрай вузько, обумовлюючи мультиплікативні ефекти при оцінюванні досліджуваного економічного активу; аргументовано, що проблематика національного людського капіталу не може і не повинна бути зведеною до простої суми знань та навичок, що властиве усталеним наразі підходам, які ігнорують проблему пропорційності та пріоритет справедливості розподілу новоствореної вартості між різними соціальними прошарками та віковими групами населення;

- розуміння ролі людського капіталу у становленні суспільства постіндустріального типу, яке характеризується суттєвими змінами у структурі зайнятості та поліпшенням якості життя населення, соціальна структура якого у такому випадку набуває нових, прогресивних, демократичних рис;

*набуло подальшого розвитку:*

- система уявлень щодо якості життя населення та напрямів її поліпшення, у якій, на відміну від натеper відомих підходів, проблема якості життя трактується як така, що має безпосередній зв'язок з проблемою результативності процесів у сфері людського капіталу;

- розуміння механізму впливу демографічних процесів на сферу формування та використання людського капіталу; підхід щодо аналізу демографічних установок населення та розуміння мотиваційного механізму демографічної поведінки, який включає до свого складу дві траєкторії виникнення та актуалізації мотивів – когнітивно детерміновану та ту, зміст якої визначається превалюванням набутого у минулому досвіду;

- комплекс методів, інструментів та пріоритетів модернізації суспільства, у якому, на відміну від інших підходів, аргументовано необхідність проведення форсованої модернізації, яка передбачатиме синхронні зміни в усіх сферах суспільної взаємодії, що дасть змогу забезпечити умови, необхідні для набуття професійними знаннями ознак капіталу, наблизитись до стандартів доби постіндустріального розвитку, в основі чого – висока якість життя населення.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає у розробленні підходів щодо формування та використання людського капіталу з метою поліпшення якості життя населення. Теоретико-методологічні положення та практичні рекомендації, викладені у дисертації, можуть слугувати основою для вирішення нагальних проблем, пов'язаних з необхідністю узгодження векторів розвитку освітнього середовища з потребами ринку праці, оптимізацією тенденцій демографічного розвитку, нарощуванням інноваційного потенціалу економіки України в цілях створення умов, потрібних для продукування ефекту «людського капіталу» та поліпшення якості життя. Пропозиції, викладені у дисертаційній роботі, використано Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення (довідка про використання № 129 від 16.06.2015 р.), Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (довідка про використання № 7/8.1-4888 від 29.04.2015 р.), Національною академією педагогічних наук України (акт впровадження № 2–7/169 від 26.05.2015 р.), Федерацією аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України (акт впровадження № 01/05 від 27.05.2015 р.), Житомирською обласною державною адміністрацією в процесі розробки таких програм її діяльності, як «Обласна програма подолання бідності на період до 2015 року», «Програма економічного і соціального розвитку Житомирської області на 2015 рік», «Програма зайнятості населення Житомирської області на період до 2017 року», «Обласна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки» (акт впровадження № 2390/50/2–15 від 27.05.2015 р.), Департаментом праці та соціального захисту населення Житомирської обласної державної адміністрації (акт впровадження № 2520/01 від 25.05.2015 р.), а також впроваджено у систему кадрової роботи ПАТ «Житомирський маслозавод» – компанія «Рудь» (акт впровадження № 3278 від 10.12.2014 р.) та ПАТ АБ «Укргазбанк» (Житомирська обласна дирекція) (акт впровадження № 508/163/2015 від 03.04.2015 р.).

Основні положення та висновки дисертації використовуються у навчальному процесі Житомирським державним технологічним університетом (довідка про впровадження № 44–45/1435 від 19.09.2014 р.), факультетом менеджменту та маркетингу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» (довідка про впровадження № 73 від 29.12.2014 р.), Хмельницьким національним університетом (довідка про впровадження № 32 від 29.05.2015 р.), Івано-Франківським національним технічним університетом нафти і газу Міністерства освіти і науки України (довідка про впровадження № 46-10-67 від 08.06.2015 р.) при викладанні таких навчальних дисциплін, як «Демографія», «Економіка праці та соціально-трудова відносина», «Економіка та організація виробництва», «Економіка підприємства», «Управління персоналом», «Ринок праці», «Організація праці», «Мотивація персоналу», «Державне регулювання зайнятості», «Соціальна політика».

**Особистий внесок здобувача.** Усі наукові результати, викладені у дисертації, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті ідеї та положення, які є індивідуальним здобутком автора.

**Апробація результатів дисертаційного дослідження.** Основні теоретичні й практичні положення та результати дисертаційного дослідження доповідалися на 35 наукових і науково-практичних конференціях, серед яких:

- *міжнародні наукові та науково-практичні конференції*: «Науковий потенціал світу – 2005» (Дніпропетровськ, 19 вересня 2005 р.), «Наука и технологии: шаг в будущее – 2006» (Белгород, 20 марта 2006 г.), «Единое образовательное пространство славянских государств в XXI веке: проблемы и перспективы» (Брянск, 5 апреля 2006 г.), «Актуальні проблеми регіонального розвитку в контексті європейської інтеграції» (Луцьк, 1–3 червня 2006 р.), «Людський розвиток в Україні: проблеми та перспективи» (Київ, 9 жовтня 2006 р.), «Парадигма соціальної політики України на зламі тисячоліть» (Київ, 30 жовтня 2007 р.), «Проблема ефективного використання та професійно-технічної

підготовки кадрів промислового сектору економіки України» (Київ, 28–29 листопада 2007 р.), «Економіка підприємства: теорія та практика» (Київ, 13–14 березня 2008 р.), «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 19 грудня 2008 р.), «Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу» (Луганськ, 4–6 травня 2009 р.), «Реформування економіки України: стан та перспективи» (Київ, 26–27 листопада 2009 р.), «Народжуваність в Україні на початку XXI сторіччя: структурні особливості, перспективи, нові соціальні виклики» (Київ, 22 грудня 2009 р.), «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» (Київ, 22–24 вересня 2010 р.), «Модернізація українського суспільства: чинники, передумови, перспективи» (Київ, 29 листопада 2011 р.), «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» (Київ, 3–4 жовтня 2012 р.), «Інновації в освіті» (Київ, 16–17 жовтня 2012 р.), «Теорія і практика забезпечення ефективного розвитку суб'єктів ринку» (Полтава, 20 листопада 2012 р.), «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 23 листопада 2012 р.), «Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов» (Москва, 14 декабря 2012 г.), «Формування єдиного наукового простору Європи та завдання економічної науки» (Тернопіль, 23–24 квітня 2013 р.), «Финансите и стопанската отчетност – състояние, тенденции, перспективи» (Свищов (Болгарія), 25–26 жовтня 2013 р.), «Соціально-демографічні зрушення в Україні: чинники та перспективи» (Київ, 17 грудня 2013 р.), «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (Харків, 22–23 травня 2015 р.);

- *всеукраїнські наукові та науково-практичні конференції*: «Управління організаційно-технічними та фінансово-економічними змінами на промислових підприємствах» (Київ, 23–24 березня 2006 р.), «Науковий потенціал України – 2006» (Київ, 26–28 березня 2006 р.), «Простір і час сучасної науки» (Київ, 24 квітня 2006 р.), «Людський розвиток в Україні: проблеми та перспективи» (Київ, 9 жовтня 2006 р.), «Україна наукова» (Київ, 21–23 грудня 2006 р.), «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку

трудового потенціалу регіонів» (Тернопіль, 1–2 жовтня 2009 р.), «Інноваційний розвиток вищої школи України» (Кіровоград, 21 травня 2014 р.);

- *міжвузівські та інші наукові та науково-практичні конференції*: XXXI науково-практична міжвузівська конференція, присвячена Дню університету (Житомир, 14–16 березня 2006 р.), «Актуальні проблеми сучасної філософії та науки: творче, критичне і практичне мислення» (Житомир, 23 грудня 2009 р.), «Машинобудування очима молодих: прогресивні ідеї – наука – виробництво» (Житомир, 6 жовтня 2011 р.), Міжвузівська науково-практична конференція, присвячена Дню науки (Житомир, 17–18 травня 2012 р.), «Экономические и организационные проблемы управления в современных условиях» (Брянск, 25 декабря 2013 г.).

**Публікації.** Результати дисертаційного дослідження опубліковані у 81 науковій праці, в яких автору належить 76,58 друк. арк., у тому числі в індивідуальній монографії (обсягом 32,80 друк. арк.), 4 колективних монографіях (2 з яких – за загальною редакцією автора), 51 статті у наукових фахових виданнях України (з них одноосібних – 38; таких, що опубліковані у виданнях, які індексуються у міжнародних каталогах та наукометричних базах, – 6), 4 одноосібних статтях у зарубіжних виданнях (з них таких, що опубліковані у виданнях, які внесені до переліку фахових видань відповідних країн, – 1), 21 публікації в інших наукових виданнях України та інших зарубіжних виданнях.



## РОЗДІЛ 1

### ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК НАУКОВА КАТЕГОРІЯ ТА ЧИННИК СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

#### **1.1. Капітал та його форми: сучасність у дзеркалі історичної ретроспективи**

Словосполучення «людський капітал» усе частіше застосовується у науковій лексиці, використовується у діловому спілкуванні, лунає у виступах політиків та державних діячів. Цим цивілізований світ засвідчує розуміння того, що нині основою як економічного, так і соціального розвитку є продуктивне використання професійних знань, здоров'я й мотивацій, які формуються в результаті інвестицій та втілюються у людях – населенні держави. Такий підхід вважається прогресивним і в Україні, де базові постулати теорії людського капіталу посіли чільне місце на сторінках наукової та навчальної літератури. Та, попри деякі позитивні зрушення, на сьогодні зроблено замало раціональних кроків задля підвищення ефективності формування та використання цього економічного активу. Реальною є загроза того, що підхід, на якому базуються економіки розвинутих країн світу, в Україні залишатиметься лише ширмою, за якою й надалі пануватиме байдуже ставлення до людини та її продуктивних здібностей.

Саме до таких висновків можна дійти, зіставляючи кількість наукових публікацій, які так чи інакше торкаються проблематики людського капіталу, з кількістю методик управління ним – не лише у загальних рисах наведених, а й адаптованих до специфіки поточної ситуації, широко популяризованих та придатних для використання на практиці. Перевага, звісно, не на боці останніх. Це аргументує нагальну потребу у подальшій розробці теми, на заваді чому досить часто стають негативні тенденції, які інтенсивно прогресують у вітчизняній економічній науці. Як справедливо зазначає професор А. Колот, сьогодні соціально-трудова проблематиці присвячено чимало праць. Однак, переважна

більшість з них містить лише загальні міркування щодо розвитку сфери соціально-трудових відносин, а тому ці розробки не можуть розцінюватися «...як внесок у теоретичне узагальнення та практичне розв'язання наявних соціально-трудових проблем» [140, с. 16].

Відповідно, аналізуючи зміст економічної категорії «*капітал*», автор намагатиметься віднайти мірило істинності різноманітних – подекуди занадто неоднозначних – тлумачень *капіталу людського*, визначити критерії, принагідні для оцінювання правомірності тих чи інших теоретичних суджень щодо його природи та ролі у сучасному світі, адже недоречно вміщувати у прогресивне поняття старий зміст, до чого призводять широко розповсюджені натепер отожднення людського капіталу із знаннями, працездатністю людини, її трудовим потенціалом, робочою силою, вартістю освітніх послуг тощо. Досліджуючи теоретичну сутність економічної категорії «капітал», економічна наука визнала її унікальність. Проте, чи міститься така специфічна неповторність у категорії «людський капітал», або ж вона використовуватиметься виключно в цілях візуального оновлення понятійного апарату науки про працю?

Є принаймні дві обставини, які у ракурсі теми дослідження обумовлюють доцільність поглибленого вивчення економічної категорії «капітал». По-перше, розробляючи положення теорії людського капіталу, важливо не зруйнувати структурну та змістовну цілісність економічної науки. Нові трактування людського капіталу та його властивостей не повинні суперечити існуючим поглядам щодо природи капіталу як такого, а навпаки – гармонійно доповнювати їх. По-друге, дослідження особливостей капіталу дасть змогу уточнити найбільш дієві підходи щодо вивчення проблем *формування та використання* людського капіталу, сприятиме конкретизації інструментів та механізмів, спроможних забезпечити високу ефективність цих процесів на практиці.

Проблематиці *капіталу та багатства* здавна приділялося багато уваги. Першим, хто проаналізував проблеми капіталу з наукової точки зору, був Аристотель (384–322 рр. до н.е.) [94, с. 719]. Навіть сьогодні цікавими є його міркування стосовно протиставлення економіки та хрематистики. Запропонований

Аристотелем термін «хрематистика», який зрештою не закріпився у широкому науковому вжитку, походив від слова «хрема», що означало «майно», «володіння». Для Аристотеля, економіка – це природна господарська діяльність, яка пов'язана з виробництвом потрібних для життя продуктів, споживчих вартостей. Вона включає й обмін, проте лише в межах, які визначаються необхідністю задоволення нагальних потреб. Хрематистика ж – це мистецтво наживати статок, мистецтво вкладання та накопичення капіталу, для якого «...не існує меж багатства та власності» [197, с. 163]. Разом з тим, розмірковуючи про хрематистику, як про неприродну поведінку накопичення безмежного багатства та нескінченного примноження капіталу, Аристотель був достатньо реалістичним для того, щоб розуміти утопічність ідеї «чистої» економіки, з якої попри що виокремлюється хрематистика.

На думку переважної більшості вчених, поняття «капітал» спочатку не мало самостійного значення. Це підтверджує етимологія цього терміну, який походить від латинського прикметника «capitalis», чим позначали головну грошову суму, призначену для займу під процент [320, с. 9–10]. Саме у такому сенсі термін «капітал» використовували стародавні греки. Деякі подібні погляди щодо сутності капіталу переважали й за часів Середньовіччя, але тоді, поряд із його характеристикою з позицій грошової суми, позиченої під відсоток, під ним починають розуміти й конкретне майно. Крім того, вже за перших століть Середньовіччя суспільство навчилося отримувати дохід, надаючи у користування землю.

Ускладнення структури та механізму економічних відносин аргументувало необхідність поглибленого вивчення проблеми капіталу. Перша відома в історії економічна школа *меркантилістів* вбачала джерело багатства і, відповідно, капіталу, з яким воно на той час ототожнювалося, у торгівлі. Меркантилізм (від італ. *merkante* – торговець, купець) виявився одним з найбільш ранніх вчень політичної економії, згідно якого головну роль в економіці відіграє сфера обігу, а багатство нації – в її грошах. Цей напрям економічної думки виник в останній третині XV століття з розпадом феодального способу виробництва й зародженням

капіталізму. Меркантилісти (Г. Скаруффі, У. Стаффорд, Т. Ман, А. Монкретьєн) узагальнили досвід первинного накопичення капіталу, вважаючи абсолютною формою багатства гроші – золото і срібло. При цьому, *приріст* капіталу та нагромадження багатства сприймалися меркантилістами як результат обміну, насамперед, зовнішньої торгівлі [8, с. 49; 95, с. 321–322].

Купити для того, щоб продати дорожче – так у [8] охарактеризовано основний принцип функціонування *торгового капіталу*. Разом з тим, навіть К. Маркс – невпинний критик меркантилізму – визнавав: «Світова торгівля та світовий ринок відкривають у XVI ст. нову історію капіталу» [197, с. 157]. Торговий капітал виявився історично найважливішою формою капіталу, з якої поступово виокремився *капітал промисловий*. Якщо коротко виразити сутність меркантилізму, то з практичної точки зору вона зводилась до економічної політики безмежного накопичення дорогоцінних металів у країні та державній казні, а з науково-теоретичної – до виявлення економічних закономірностей у сфері торгівлі та грошового обігу. Такі пріоритети обумовлювалися тим, що торговий капітал був домінуючою формою капіталу: виробництво здійснювалося переважно докапіталістичним способом, сфера ж обігу, особливо зовнішня торгівля, уже була охоплена великим за мірками тих часів капіталом. Необхідно зазначити, що сучасне ставлення до меркантилізму як до примітивного економічного вчення не є справедливим. Для свого часу зрілий меркантилізм був вагомим досягненням економічної науки. Словами А. Анікіна, найбільш талановиті з цих піонерів економічної думки повинні стояти в одній шерензі з найвідомішими мислителями XVII ст. – філософами, математиками, дослідниками природи [8, с. 38, 47–48].

Розмірковуючи про теоретичну та практичну цінність висновків, що були сформульовані вченими-меркантилістами, не можна випускати з поля зору той факт, що зародження цієї наукової школи відбулося за часів первинного накопичення капіталу. *Первинне накопичення капіталу* – складний і багатогранний історичний процес, пов'язаний із жорстокою класовою боротьбою, колонізацією, грабежем, насиллям, пригніченням та обманом. Він проявився «...головним чином

у накопиченні на одному полюсі капіталу, а на іншому – убогості, бездомності, голоду» [39, с. 21]; призвів до примусового відокремлення дрібних товаровиробників (селян, ремісників) від засобів виробництва, насамперед, від землі; зумовив появу вільних (від засобів виробництва та засобів існування) найманих працівників та спричинив трансформацію простого товарного виробництва у капіталістичне, відкривши еру промислового капіталу, якому передували капітали лихварський, купецький, торговий [94, с. 719]. Попри суттєві недоліки, подібний перебіг подій сприяв відносно швидкому розвитку виробництв, росту промислових та торгових міст, розвитку науки й техніки – це й епоха Відродження, яка несла з собою розквіт культури та мистецтв після тисячолітнього застою [8, с. 38].

Аналізуючи причини та наслідки первинного накопичення капіталу, варто зробити акцент на тому непересічному впливі, який у підсумку був спричинений цим процесом на всебічний розвиток людства. Відповідний взаємозв'язок між нагромадженням людського капіталу та перспективами суспільного розвитку буде охарактеризовано у наступних розділах роботи. Натомість, уже зараз можна зробити важливий висновок: *для зародження та функціонування тієї чи іншої форми капіталу необхідні певні умови*. У випадку ж торгового капіталу такі умови забезпечувалися становленням централізованих національних держав з міцною королівською владою, а також принципово новими інтересами дворянства, доходи якого були так чи інакше пов'язані з торговельно-підприємницькою діяльністю [8, с. 40–41].

У міру зростання ролі промисловості, що супроводжувалося розоренням дрібного ремісницького виробництва, почала зароджуватися думка, що джерелом багатства є праця. Таке переконання лягло в основу класичної політичної економії У. Петті, який був одним з перших наукових критиків меркантилізму. Вчений вважав, що багатство може створюватися у різних сферах матеріального виробництва, та доводив, що в основі ціни товарів – кількість праці або вартість відповідної кількості землі. Загальновідомим є постулат У. Петті: «Праця – батько та активний принцип багатства, а земля – його мати» [249, с. 55]. Подібних погля-

дів дотримувався і П. Буагильбер. Стало зрозумілим, що багатство можна створювати самостійно, не вдаючись до зовнішньої торгівлі [239, с. 140–141].

Враховуючи висновки У. Петті, наукова школа *фізіократів* (від грецької «*фізис*» – *природа*, «*кратос*» – *влада*) джерелом багатства визнає виробництво, проте не будь-яке, а сільськогосподарське. Ця школа виникла у середині XVIII ст. у Франції. Її засновником був Ф. Кене, а послідовниками – Ж. Тюрго, В. Мірабо, Г. Летрон та ін. Фізіократи піддали нищівній критиці меркантилізм – систему економічних поглядів, яка панувала в епоху первинного накопичення капіталу. На противагу меркантилістам, фізіократи закликали до створення умов для виробництва, вільного підприємництва та ринкового ціноутворення, свободи торгівлі та мінімального втручання держави в економіку, що, на їх думку, мало гарантувати найбільш ефективне функціонування господарської системи суспільства. У своїх дослідженнях Ф. Кене доводив існування капіталу оборотного та необоротного. Фізіократи зосереджували увагу на аналізі речовинних складових капіталу (за їх термінологією – «авансах»), розрізняючи щорічні аванси (витрати на насіння, працю) і аванси, що витрачаються на декілька років наперед (на придбання сільськогосподарських машин, будівель, продуктивної худоби) [96, с. 795]. В основу свого вчення фізіократи поклали висновок, що капітал має матеріальну форму, його можна бачити та вимірювати. Винятком є гроші, які самі по собі нічого не виробляють, а тому є «безплідним багатством» [320, с. 11]. Втім, як зазначалося, основною галуззю, у якій формується багатство країни, фізіократи вважали сільське господарство, де очевидною була роль природи, яка за сприятливих умов давала багато продукту. Так пояснювалася продуктивність капіталу, задіяного у сільськогосподарській сфері (Додаток А.1).

Подальший розвиток теорії капіталу відбувся завдяки роботам А. Сміта, який у 1776 р. опублікував чотирьохтомну працю «Дослідження про природу та причини багатства народів». Вивчаючи закони ринкової економіки, А. Сміт зазначав, що «...в економіці вільного ринку окремі індивіди, керуючись власними інтересами, спрямовуються нібито невидимою рукою в цілях реалізації інтересів інших людей та суспільства в цілому» [343, с. 11]. Основна увага вченого

сконцентрувалася на проблемах руху капіталу. Класик політичної економії А. Сміт, як згодом й Д. Рікардо, ототожнював капітал з нагромадженою працею, запасом машин, інструментів, сировини, одягу, їжі, грошей тощо. До капіталу А. Сміт відносив лише ту частину запасів, що призначалася для подальшого виробництва й отримання доходу [94, с. 719].

Принципово інший ракурс дослідження проблематики капіталу запропонував К. Маркс. Попри те, що останнім часом його погляди піддаються суттєвій критиці та викликають дедалі більше суперечок у науковому світі, переважна більшість вчених визнає, що саме К. Маркс вперше здійснив комплексне дослідження проблем капіталу. Зокрема, вчений стверджував, що, насправді: «Рікардо ніколи не задавав собі питання про походження додаткової вартості. Він розглядає її як щось внутрішньо притаманне капіталістичному способу виробництва, який в його очах є природною формою суспільного виробництва. ...Між тим, його школа гучно заявила, що причиною виникнення прибутку (читай: додаткової вартості) є продуктивна сила праці. Це у всякому випадку прогрес у порівнянні з меркантилістами, які виводять надлишок ціни продукту над витратами його виробництва з обміну, з продажу продуктів вище їх вартості. Проте, й школа Д. Рікардо лише обійшла проблему, а не розв'язала її» [197, с. 524].

Основною науковою працею К. Маркса є «Капітал», де проаналізовано безпрецедентний за масштабами експлуатації період історичного розвитку, коли надмірна пропозиція робочої сили у містах обумовлювалася жебрацьким становищем безземельного селянства. Сьогодні, – пише П. Дракер, – ми знаємо, що розповсюджена, якщо не загальна, думка про те, що фабричним робітникам на початку XIX ст. жилося важче, ніж безземельним трудівникам у доіндустріальному селі, ніяким чином не відповідає дійсності. Звісно, їм було непросто. Та й поводитись з ними брутально. Але вони у величезних кількостях приходили на фабрики саме тому, що там їм було краще, ніж на самому дні сільського суспільства, яке перебувало під владою голоду й тиранії [337]. Такі обставини зумовлювали ганебність трудового й громадського життя переважної більшості працюючих у XIX столітті.

Важко не погодитись з тезами К. Маркса про неприпустимість дитячої праці, виснажливість чотирнадцятигодинного робочого дня та нелюдські умови трудової діяльності, занижку оплати праці пролетаріату, байдужість власників засобів виробництва до проблем збереження здоров'я та й взагалі життя пересічних працівників у період зародження та бурхливого розвитку капіталізму. А тому – попри те, що безапеляційна критика поглядів вченого стала звичним для вітчизняної науки явищем – автор вважає за доцільне бути дещо стриманішим у своїх оцінках, беручи до уваги той факт, що значною мірою висновки класика політичної економії були слухними *для свого часу*. Використаємо його роздуми та *соціальні ілюстрації* в якості цінного матеріалу для уточнення змісту та характерних рис капіталу як економічного феномену.

Загальновідомо, що у своїх міркуваннях К. Маркс виходив з припущення, що рух капіталу завжди починається з грошей, хоча гроші самі по собі не є капіталом: «Кожен новий капітал при своїй першій появі на сцені, тобто на товарному ринку, ринку праці чи на грошовому ринку, незмінно з'являється у вигляді грошей – грошей, які шляхом певних процесів повинні перетворитися на капітал» [197, с. 157]. Згідно висновків вченого гроші набувають ознак капіталу внаслідок їх використання для отримання додаткових грошей. При цьому, джерелом формування додаткової вартості пропонується визнати залучення власником капіталу робочої сили, яка, як і будь-який інший товар, володіє вартістю та споживчою вартістю. Перша являє собою еквівалент засобів існування, що необхідні для повноцінного відтворення робочої сили, тобто для підтримки й продовження життя самого працівника та членів його сім'ї. Споживча ж вартість робочої сили проявляється в процесі її використання. Особливістю є те, що робоча сила здатна створювати нову вартість, до того ж більшу за свою власну. Надлишок вартості, що утворений працівником понад вартість його робочої сили, і формує згідно К. Маркса додаткову вартість. Таким чином, роблячи висновки стосовно природи капіталу, вчений апелював до такого джерела самозростання грошей, як експлуатація найманої робочої сили.



На думку професора О. Рофе, «...умови життя та праці людей у країнах, де зароджувався капіталізм, дійсно, були охарактеризовані К. Марксом реалістично, але висновки стосовно шляхів розв'язання проблеми спиралися на ... утопічну, а по суті екстремістську теорію розбудови комуністичного суспільства» [278, с. 14]. Автор цілком погоджується з тезою про недоречність вектору суспільних перетворень, який був запропонований К. Марксом – і про це піде мова далі, коли йтиметься про закономірності прогресивної трансформації капіталізму, вірогідність чого не збагнув свого часу класик політичної економії, – та все це не применшує ваги та корисності багатьох висновків та соціальних ілюстрацій, наведених у «Капіталі».

Зокрема, у розрізі теми дослідження на особливу увагу заслуговує розділ теорії К. Маркса, який присвячений інтерпретації еволюції машинного виробництва та висвітленню того впливу, який був спричинений відповідними техніко-технологічними змінами на соціально-економічне становище робітників. Тут в основу своїх міркувань вчений кладе твердження Дж. С. Мілля, який зазначав, що «...сумнівно, щоб усі зроблені до цього механічні винаходи полегшили працю хоча б однієї людської істоти». Втім, згідно К. Маркса, використовуючи машини, капітал й не ставить перед собою подібних цілей, а, застосовуючи різноманітні механізми, лише намагається скоротити ту частину робочого часу, яку робітник використовує для самого себе, подовжуючи тим самим іншу – яку він задарма віддає власнику засобів виробництва [197, с. 382].

К. Маркс ретельно розібрався у загальній будові машин свого часу та тих перевагах, які вони надавали капіталісту, через що й дійшов висновку про неминучість загального перетворення ремісницького та мануфактурного виробництва на виробництво машинне [197, с. 384]. При цьому, негативний вплив подібних змін на соціально-трудова сферу дослідник вбачав у тому, що «...робоча машина виконує своїми знаряддями ті самі операції, які раніше виконував робітник, а людські м'язи можна замінити вітром, водою чи парою» [197, с. 385–386]. Внаслідок цього «...машина, від якої походить промислова революція, замінює робітника, що діє лише одним знаряддям, таким механізмом, який

одночасно оперує багатьма однаковими чи однорідними знаряддями та приводиться у дію однією рушійною силою, якою б не була форма останньої» [197, с. 387]. А «...оскільки машини роблять м'язову силу зайвою, вони стають засобом використання робітників без м'язової сили або таких, які не досягли повного фізичного розвитку, проте мають більш гнучкі члени. Тому жіноча та дитяча праця були першим словом капіталістичного застосування машин!» [197, с. 406]. Зважаючи на це, вчений цілком очікувано вдається до використання понять на кшталт «купівля сім'ї», «людський матеріал», «арена капіталістичної експлуатації». Він піднімає проблеми недогодовування дітей, годування їх препаратами опіуму, дітовбивства, морального каліцтва, інтелектуального здичавіння, ганебного становища загальноосвітніх шкіл, протиприродного відчуження матерів від дітей, фізичної деградації дітей, підлітків та дружин робітників, що відбувалося внаслідок розвитку та диктату машинного виробництва [197, с. 409–412].

Виявляючи занепокоєння стосовно масштабів вивільнення працівників, загострення проблем безробіття та бідності, що зумовлювалося передачею великої кількості виробничих функцій машинам, К. Маркс аналізує й проблеми надмірного подовження тривалості робочого дня, неминучість чого в умовах стрімкого розвитку науково-технічного прогресу визначалася швидким моральним старінням обладнання, яке не завжди встигало переносити свою вартість на вироблений продукт у повному обсязі.

Автор бере на себе відповідальність стверджувати, що механізм накопичення та використання капіталу, який зображав у своїх наукових нарисах К. Маркс, був дійсно притаманним країнам Європи середини XIX – початку XX століття, що підтверджується висновками й інших вчених<sup>1</sup>. Зважаючи на тогочасне становище

---

<sup>1</sup> «Англія багатіла, але разом із багатством зростала й нерівність у розподілі. Класові відмінності ставали усе більш гострими та очевидними. Для робітників це був жахливо жорстокий світ. Робочий день тривав 12–13 годин, а іноді й довше. Заробітна плата забезпечувала харчування буквально не вище голодного мінімуму. Безробіття чи хвороба прирікали робітника та його сім'ю на голод. Будь-які об'єднання чи союзи робітників були заборонені та розцінювалися як бунтівні» [8, с. 228–229].

працівників та характер соціально-трудових відносин, задамося питанням: чи насправді недоречними та надуманими були міркування К. Маркса стосовно експлуатації робітничого класу капіталом, через що пересічні робітники були позбавлені нормальних умов праці, її гідної оплати, а інколи й здоров'я та власного життя? Вчений пише: «Але у своєму безмежному сліпому прагненні ... до додаткової праці капітал порушує не лише моральні, а й чисто фізичні максимальні межі робочого дня. Він узурпує час, потрібний для росту, розвитку та здорового збереження тіла. Він краде час, який необхідний робітнику для того, щоб користуватися свіжим повітрям та сонячним світлом. Здоровий сон, потрібний для відновлення, оновлення та освіження життєвої сили, капітал зводить до стількох годин оціпеніння, скільки безумовно необхідно для того, щоб оживити абсолютно виснажений організм» [197, с. 275]. При цьому «...спосіб розселення (робітників – *авт.*) виступає жахливим джерелом деморалізації. Люди настільки вимотуються за день виснажливої праці, що нічого й думати про дотримання якихось правил гігієни, чистоти та пристойностей» [197, с. 475]. Відповідно, К. Маркс робить закономірний висновок: «...капіталістичне виробництво призводить до передчасного виснаження та знищення самої робочої сили», а подовження «виробничого часу даного робітника» досягається шляхом скорочення тривалості його життя [197, с. 275–276].

Шукаючи вихід з подібної ситуації, К. Маркс зіштовхується зі складною ролевою дилемою. У ньому сперечаються дві особи – радикальний ідеолог революційних змін та допитливий вчений, який намагається знайти раціональні механізми оптимізації взаємовідносин між працею та капіталом. Проте, навіть ставлячи себе на місце капіталіста, *К. Маркс не бачив інших причин перейматися долею працівників, окрім тих, що були пов'язані із загостренням проблеми «...заміщення зношених робочих сил»* [197, с. 276]. Втім, розв'язати таке завдання було нескладно в умовах перепопнення ринку праці «...кандидатами на смерть» [197, с. 277]: «В Англії для того, щоб баржу тягнути по каналу, – пише К. Маркс, посилаючись на Report of the Social Science Congress at Edinburgh, – іноді замість коней все ще використовуються жінки, тому що праця, яка необхідна для

виробництва коней та машин, являє собою математично визначену величину, праця ж, необхідна для утримання жінок з надмірного населення (курсив – авт.), нижча за всякий розрахунок» [197, с. 405–406]. Такими були реалії того часу, й зокрема, здавалося незаперечним, що «...ринок праці має у своєму розпорядженні необмежений запас робочих рук і у випадку їх нестачі у якому-небудь із секторів економіки достатньо лише підвищити у ньому ставки заробітної плати, щоб забезпечити перелив робочої сили з інших галузей і тим самим отримати необхідну кількість працівників якої-завгодно кваліфікації» [229, с. 495].

*Загалом, роботи К. Маркса зробили значний внесок у розуміння природи та ролі капіталу, висвітили проблеми впливу останнього на різноманітні сфери життєдіяльності людства, виявили причини та наслідки можливих диспропорцій у взаємодії між капіталом та найманою працею в умовах становлення відносин ринкового типу.*

Не менш важливим етапом розвитку теорії капіталу була ера маржиналізму та неокласицизму. Неокласичний напрям економічної думки виник наприкінці ХІХ ст., сполучивши ідеї класичної політекономії та маржиналізму (У. Джевонс, К. Менгер, Л. Вальрас). Поштовхом для бурхливого розвитку неокласичної теорії капіталу була праця А. Маршалла «Принципи економіки», яка побачила світ у 1890 році. На думку цього вченого, розмаїтість трактувань економічної категорії «капітал» не зумовила якоїсь принципової новизни у розумінні суті останнього: «...економічна наука зробила обґрунтований та суттєвий внесок у пояснення ролі, яку відіграє капітал в індустріальній системі, але вона не зробила ніяких приголомшливих відкриттів. Усім скільки-небудь вагомим з того, що натепер відомо економістам, уже давно керувалися талановиті бізнесмени, хоча вони й не зуміли б чітко або навіть точно викласти свої знання» [261, с. 167]. Узагальнюючи існуючі на той час наукові погляди, А. Маршалл писав: «...капітал людини визначається як та частина її багатства, яку вона виділяє для отримання доходу у формі грошей» [261, с. 26], у тому числі й та, яку вона використовує з цією ж метою «...у своєму підприємстві» [261, с. 27]. Вчений апелював до ідей А. Сміта та стверджував, що «...майже кожне відоме історії застосування терміну «капітал»

більш-менш близько відповідає паралельному застосуванню терміну «дохід». Відповідно, існує вже стала традиція, за якої термін «капітал» вживається тоді, коли мова йде про фактори виробництва, а термін «багатство» тоді, коли маються на увазі результати виробництва у формі предметів споживання і речей, володіння якими приносить задоволення» [261, с. 30–32].

Крім того, застосовуючи наукову лексику свого часу, А. Маршалл писав, що «...нематеріальні блага людини розподіляються на дві групи. До однієї необхідно віднести її власні якості – ділові здібності, фахову майстерність тощо. Всі ці блага знаходяться у самій людині і тому називаються внутрішніми. До другої групи входять блага, які називаються зовнішніми, тому що вони охоплюють відносини, сприятливі одночасно і для певної людини, і для інших людей. Приклади таких відносин слід шукати у репутації та ділових зв'язках торговців та осіб вільних професій». Вчений відмічав, що «...блага можуть бути такими, що передаються, і такими, що переданими бути не можуть. До останніх треба віднести особисті якості людини і ту частину ділових зв'язків, що залежить від особистої довіри до неї, і яка не може бути передана у вигляді складового елемента її репутації» [261, с. 19]. Очевидним є те, що А. Маршалл впритул наблизився до відкриття принципово нового підходу в економічній науці, центральне місце у якому посіли б такі поняття, як «людський капітал» та «соціальний капітал». Проте, відповідні ідеї не набули необхідного розвитку у його працях.

Загалом, основна увага неокласиків зосередилася у площині ринкових закономірностей, які виявляються в умовах вільної конкуренції. І якщо у попередніх теоріях увага концентрувалася навколо конкретного джерела вартості, яке оцінювалося виходячи з витрат праці, виробничих витрат або граничної корисності, то за нового підходу теорія капіталу набула функціональних ознак – відбувся перехід від абсолютних категорій до релятивістських, тобто – відносних.

Окремими віхами неокласичного аналізу виявилися теорія добробуту Г. Сіджвіка (1838–1900 рр.) та А. Пігу (1877–1959 рр.), неокласичний підхід Б. Кларка (1847–1939 рр.), теорія регулювання циклу К. Вікселля (1851–1926 рр.), теорія економічного розвитку Й. Шумпетера (1883–1950 рр.), теорія капіталу,

проценту та грошей І. Фішера (1867–1947 рр.). Зокрема, останньому належить думка про те, що *поняття капіталу є похідним від тієї віддачі, яка ним і породжується*; він є дисконтованим потоком доходів. З одного боку, згідно І. Фішера, процент на капітал є виразом його корисності, тобто характеристикою спроможності капіталу приносити дохід; з іншого – він є компенсацією «витрат очікування», тобто тих уявних витрат, які співвідносяться з очікуванням доходу від інвестиційних проектів.

У 20–30 рр. ХХ ст. сформувався не менш значимий напрям економічної думки – інституціоналізм, інтереси якого сфокусувалися на принципах функціонування та взаємодії різноманітних суспільних інститутів (Т. Веблен, Дж. Коммонс, В. Мітчелл). Так, американський економіст Т. Веблен поділяв епоху ринкового господарства на дві стадії. Першій з них – притаманна належність влади та власності підприємцям. Друга стадія, згідно висновків вченого, характеризуватиметься розколом між бізнесом та індустрією, причиною чого мають виступити протиріччя інтересів власників та організаторів виробництва, а наслідком – трансформація матеріальної форми капіталу (репрезентованої засобами виробництва) у нематеріальну (у вигляді цінних паперів). І якщо фізіократи, класики, марксисты, неокласики та кейнсіанці вивчали капітал та, критикуючи погляди один одного, намагалися встановити його сутність та природу в цілому, то інституціоналісти звернули увагу на соціальні фактори, які безпосередньо впливають на утворення капіталу [320, с. 16–17, 23].

*Зазначені наукові школи сприяли виникненню ряду підходів, які нині й формують теоретичний базис, принагідний для розширеного трактування економічної категорії «капітал». Характеристику найбільш вагомих висновків, що вплинули на становлення сучасних підходів у царині теорії капіталу, наведено у таблиці (Додаток А.2). В цілому ж, сучасна економічна наука трактує капітал з позицій складної, багатоаспектної категорії, еволюція якої відобразила історичний процес розвитку природи, форм руху, динаміки та структури товарного виробництва [97, с. 290]. Диференціацію форм капіталу наведено на рисунку (Додаток А.3). Разом з тим, як і раніше, сьогодні відсутнє загальновизнане*

трактування капіталу як економічної категорії. Зустрічаються й вкрай парадоксальні визначення, які, з одного боку, нівелюють наукову специфіку цього поняття, а з іншого – зумовлюють плутанину у термінологічному апараті. Зважаючи на це, проаналізуємо основні *підходи*, які натеper превалюють у вітчизняній та зарубіжній науці.

Так, у найбільш загальному сенсі під капіталом пропонується розуміти певне благо, використання якого дає змогу примножити майбутні блага. При цьому припускається, що капітал не обов'язково повинен виступати у грошовій формі, а його головною ознакою є здатність систематично приносити деякий дохід своєму власнику. Втім, не все, що приносить дохід, є капіталом. Зокрема, у [370] вказується, що власник присадибної ділянки отримує з неї дохід у вигляді вирощеного врожаю, «...та навряд цю ділянку можна визнати капіталом, якщо врожай, що вирощується на ній, забезпечується працею самого ж власника. Натомість, якщо така ділянка здаватиметься в оренду іншій особі з метою отримання доходу, то, безсумнівно, можна говорити про її використання в якості капіталу» [370, с. 34–35]. Подібного обґрунтування дилема доходу від капіталу віднайшла у роботах С. Мочерного, який зазначав, що ігнорування відповідного теоретичного аспекту формує певний позаісторичний підхід, за якого існування капіталу безпідставно приписується всім суспільно-економічним формаціям. Дослідник писав: «...зокрема, вони (західні вчені – *авт.*) стверджують, що лук і стріли в руках мисливця за первісного ладу були капіталом. Даючи такі тлумачення сутності капіталу, ці вчені абстрагуються від поняття «наймана праця», від суперечностей, що виникають між власниками значної кількості засобів виробництва і безпосередніми виробниками, які здебільшого позбавлені таких засобів, і для того, щоб прогодувати себе та членів своєї родини, вимушені продавати цим власникам свою робочу силу» [94, с. 720]. Відповідно, український вчений визначав капітал не просто як засоби виробництва чи гроші, а як певне виробниче відношення, за якого засоби праці, матеріальні блага, мінові вартості є знаряддям експлуатації та привласнення частини чужої неоплаченої праці.

Подібні міркування обумовлюють сприйняття капіталу з позицій певного *виробничого відношення та знаряддя експлуатації*. Відповідно до такого *підходу*,

одна й та сама річ може і бути, і не бути капіталом – все залежить від того, як її власник отримує з неї дохід. З цього висновок: *ніяка цінність не є капіталом сама по собі*. Щоб стати ним, вона повинна забезпечувати самозростання багатства у тій чи іншій формі – і що важливо – не шляхом праці самого власника. У [370] таку умову пропонується трактувати, як головний критерій визнання деякої вартості капіталом. Словами К. Маркса: «Капітал припускає найману працю, а наймана праця припускає капітал. Вони взаємно обумовлюють один одного; вони взаємно породжують один одного» [197, с. 591]. У сучасній інтерпретації така теза набуватиме наступного вигляду: «...капітал є власністю, вартість якої у конкретній системі економічного базису, що визначається суспільним способом виробництва, приносить власнику додаткову вартість, що є результатом найманої праці, а не його особистої» [195, с. 27].

Натомість, інші вчені наполягають на тому, що капітал є, насамперед, інвестиційним та виробничим ресурсом – *фактором виробництва*. Так, у [29] вказується, що рівень доходності капіталу зумовлюється формами та пропорціями його авансування у різні види активів підприємства [29, с. 14]. Вибір найбільш вдалих активів з позицій використання капіталу пов'язаний з оцінкою їх інвестиційної привабливості. У даному випадку акцентується на перетворенні капіталу з ресурсу інвестиційного на ресурс виробничий, а на окрему увагу заслуговує думка про залежність ефективності його використання від пропорцій авансування у ті чи інші активи. У [90] під капіталом також розуміється певний інвестиційний ресурс, який, частково трансформуючись у ресурс виробничий, а частково витрачаючись на залучення робочої сили, збільшує свою вартість внаслідок реалізації виробленої продукції (надання послуг) [90, с. 100].

Характерною рисою підходу з позицій фактора виробництва є його конфліктність з постулатами трудової теорії вартості К. Маркса, що проявляється у принципово іншому тлумаченні ролі власника капіталу, яка тут полягає у розпорядництві останнім, зокрема, шляхом визначення пропорцій та пріоритетних об'єктів інвестування, а також способу використання сформованих активів в цілях максимізації прибутку. Цим, за даного підходу, й аргументується правомірність



отримання винагороду власником капіталу, що значною мірою нівелює проблему експлуатації робочої сили<sup>2</sup>.

Таким чином, якщо перший з названих підходів – сучасне віддзеркалення науково-теоретичних переконань К. Маркса, то капітал з позицій фактора виробництва широко проаналізований у роботах вчених-економістів першої половини ХХ століття. Зокрема, Й. Шумпетер стверджував, що капітал є сумою грошових та інших платіжних засобів, яка у будь-який момент часу може бути надана у розпорядження підприємцю. На думку вченого, *ніщо не може бути капіталом всюди і завжди в силу якихось своїх іманентних властивостей*: «...те, що ми називаємо капіталом, є ним лише за окремих умов та під певним кутом зору. Поняття капіталу відображає один з тих процесів, що притаманні ринковій економіці, а саме – перехід засобів виробництва від одного приватного господарства до іншого» [363, с. 239–240].

*Разом з тим, ряд вчених взагалі не вважає за потрібне скільки-небудь ув'язувати зміст терміну «капітал» з проблематикою власності, місцем та роллю найманої праці.* За відповідної позиції, капітал – це економічний ресурс, який є сумою матеріальних, фінансових та інтелектуальних засобів, що використовуються у підприємницькій діяльності. У [270] капітал – у широкому розумінні – це все, що здатне приносити дохід, або ресурси, які створені людьми для виробництва товарів і послуг. Втім, подібні переконання, як правило, настільки узагальнюючі, що провокують ототожнення капіталу майже з будь-яким запасом благ [370, с. 31], знецінюючи тим самим науково-теоретичний зміст досліджуваної економічної категорії.

---

<sup>2</sup> Загалом, економічній науці відомі різні обґрунтування правомірності отримання доходу власником капіталу. Так, Н. Сеніор (1790–1864 рр.) трактував капітал з позицій жертви його власника, який відтерміновує момент споживання свого багатства заради майбутніх благ. На думку вченого, подібна жертвність безперечно заслуговує на винагороду у вигляді прибутку чи відсотка. Згідно ж висновків американського економіста І. Фішера (1867–1947 рр.), капітал породжує потік послуг, який обертається потоком доходів. Чим вище цінуються послуги того чи іншого капіталу, тим вище й доходи. Відповідно, величину капіталу необхідно оцінювати на основі величини доходу, що отримується за його участі, а його власник – як особа, що надає «послуги капіталу» – має повне право на винагороду.

У контексті зазначеного підходу, показовими є тези, викладені у [209], де науковці аналізують зміст такого різновиду капіталу, як капітал природний. На думку авторів цієї праці, природні фактори можуть виконувати функції капіталу, адже їх сукупність, що використовується у виробничому комплексі (інтегральний природний ресурс), так чи інакше приносить дохід тим економічним суб'єктам, що застосовують природу в економічних цілях. Сам же капітал – у даному випадку природний – характеризується з позицій звичайного економічного ресурсу, до складників якого, як не дивно, віднесено «...і матеріальні компоненти планети, і практично всі властивості природного середовища: механічні, хімічні, фізичні, які людина навчилася використовувати (зокрема, клімат, гравітаційне поле Землі, її електромагнітне поле тощо)» [209, с. 119]. Зрозуміло, обговорювати право власності на гравітаційне та електромагнітне поле Землі недоречно. Та саме це й відрізняє зміст даного підходу від інших спроб трактування капіталу як економічної категорії.

Проте, найбільш вузько капітал визначається у межах суто прикладного підходу, який у [370] названо *бухгалтерським* [370, с. 34]. Тут капітал – це всі активи (засоби) фірми. Подібно до цього у [270] – у вузькому розумінні – капіталом є вкладене у справу, працююче джерело доходу у вигляді засобів виробництва. Важко не погодитись з А. Каржаувом та А. Фолом'євим, які з цього приводу зазначають, що прагнення конкретизувати роль капіталу у реальному виробництві привело деяких економістів до спрощеного тлумачення капіталу як сукупності засобів виробництва або як грошової суми, яка використовується у господарських операціях задля отримання доходу. Даний підхід, який «...підкупає своїх прибічників простотою та ясністю ролі капіталу в економіці, страждає рядом недоліків, серед яких – невиправдане спрощення та обмеження сукупності його функцій» [119, с. 15–16]. Словами А. Чухна, П. Юхименка та П. Леоненка: «...оскільки поняття капіталу відоме давно, то деякі економісти вирішили, що розкриття сутності цієї категорії – справа нескладна» [355, с. 91].

В результаті аналізу наукових підходів можна дійти висновку, що наразі існує досить багато різноманітних трактувань капіталу, які іноді доповнюють, а іноді суперечать одне одному (Додаток А.4). Як зазначають автори [320], дослідження

змісту категорії «капітал» дає змогу стверджувати, що, подекуди, існуючі визначення є занадто неоднозначними – «вартість», «джерело доходу», «засоби», «початкова сума засобів», «сукупні ресурси», «фактор виробництва», «багатство» тощо. Капіталом називають засоби праці, певні матеріальні блага, гроші, об'єкти інтелектуальної власності, різні види цінних паперів, ресурси, які використовуються у підприємстві та приносять дохід. Також під ним розуміють сукупність відносин, що виникають між власниками засобів виробництва та найманими працівниками [320, с. 6]. Тому цілком аргументованим та показовим є те, що у передмові до першого розділу зазначеної праці вчені апелюють до висловлювання британського дослідника К. Блісса [378, с. vii], який стверджував: «...коли економісти досягнуть порозуміння у проблемі теорії капіталу, то незабаром досягнуть порозуміння й у кожній проблемі. На радість тих, кого тішить неоднорідність поглядів та переконань, ймовірність розв'язання цієї проблеми невисока». Не набагато оптимістичніше про проблему капіталу говорить американець Р. Солоу, який, вступаючи у так звану суперечку двох Кембриджів, зазначав, що, *якщо теоретичне питання про сутність капіталу тільки маржиналістами, неокласиками та інституціоналістами обговорюється протягом вісімдесяти років, то виникає підозра, що проблема є складною насправді* [151].

Відтак, автор вважає за необхідне конкретизувати власну позицію стосовно економічної категорії «капітал». Остання – за змістом – принципово відрізняється від категорії «багатство». Як у минулому, так і сьогодні, багатством є певна цінність, що перебуває у розпорядженні чи то окремої особи, чи то суспільства; ним є певна сума споживчих вартостей, маса благ, що утворюється, споживається та накопичується [8, с. 48]. Багатство можна знайти, отримати, видобути, зловити, зібрати, завоювати, успадкувати, вкрати. Його можна накопичувати та витратити.

У докапіталістичні часи, як і на перших стадіях розвитку капіталізму, багатство створювалося переважно за рахунок прямої експлуатації, такої як рабство, кріпацтво, обкладання десятиною, шляхом грабунку та завоювань, а також – за допомогою політичних важелів впливу. В результаті ж першої технологічної революції вперше з'явився *мирний спосіб швидкого примноження*

багатства [21, с. CIV]. Ним став *прогресивний спосіб виробництва*. Відповідно, й поняття «капітал» має принципово інший зміст та призначення, що ставить під сумнів твердження на кшталт: «...багатство суспільства у цілому можна розглядати як сукупність людського капіталу та матеріального (фізичного) капіталу, безпосередньо не пов'язаного з людьми» [142, с. 9]. Капітал і багатство – різні речі. І найголовнішим є те, що при використанні терміну «капітал» йдеться про функціонування *якісно іншого* – у тому числі, у порівнянні з *докапіталістичними епохами* – механізму збагачення.

У свою чергу, що стосується правомірності застосування того чи іншого підходу щодо трактування економічної категорії «капітал», то тут багато що залежатиме від того ракурсу, у якому підніматиметься окрема проблема. Зрозуміло, бухгалтеру-практику байдуже до політекономічних засад теорії капіталу. Та якщо таким ракурсом є не бухгалтерський, а соціально-економічний аспект, то, на думку автора, відповіді варто шукати у площині перетину двох перших підходів.

*Так, важко не погодитись з тим, що капітал зобов'язує зацікавлені сторони рахуватися зі своєю визначальною роллю у процесі суспільного виробництва. Як буде показано далі, це безпосередньо стосується й людського капіталу, характеристики якого напряду визначають переговорну позицію найманого працівника у сучасному світі ринкових відносин. Ігнорувати факт вирішального впливу капіталу на процес утворення та розподілу додаткової вартості є, принаймні, прикладом наукової короткозорості. В умовах ринкової економіки, капітал є найвагомішим фактором влади та впливу. Питання в іншому – наскільки розвинутим виявиться те чи інше суспільство, наскільки невгамовними та неприборканими будуть експлуаторські прояви капіталу в його межах, в яких пропорціях будуть розподілені результати виробництва між його членами?*

*За часів К. Маркса експлуатація праці капіталом була жорсткою та безкомпромісною: капіталіст привласнював переважну частину новоствореної вартості. Та він робив це не тому, що мав чи не мав для цього підстави з позицій теоретичних напрацювань економічної науки. Він чинив саме так тому, що подібному перебігу подій сприяли суспільно-політичні та соціально-економічні*

*обставини того часу. Він робив це тому, що мав можливість вчиняти саме так. І це – не тавтологія. Як стверджував на початку ХХ століття фундатор інституціоналізму Т. Веблен: «Прибуток має інституційну основу і її витoki – у суспільній владі капіталістів, яка дозволила їм привласнювати технологічні досягнення усього суспільства» [151].*

Важливо розуміти, що проблема спроможності привласнювати результати виробництва і проблема правомірності привласнення його частки – це дві різні проблеми: перша – суспільно-політична та соціально-економічна, друга – науково-теоретична. Те, що К. Маркс засуджував ставлення капіталу до людини праці у ХІХ столітті – очевидно, і навряд такі переконання заслуговують на критику. Натомість, його висновки щодо *правомірності* – а точніше, *неправомірності* – привласнення додаткової вартості власниками засобів виробництва не є настільки ж аргументованими. Натомість, як це й було показано вище, проблематика «правомірності» була досліджена в межах інвестиційно-виробничого підходу – підходу з позицій фактора виробництва. *І якщо Марксове вчення засвідчило непереборну впливовість власника капіталу, то інвестиційно-виробничий підхід аргументував право останнього на певну частину додаткової вартості.* Адже, словами того ж П. Самуельсона: «Підприємство, окрім капіталу, який необхідний для його заснування, вимагає ще й величезних зусиль його власника» [288, с. 68]. Саме тому, беручи до уваги усе вищевикладене, автор вважає, що науково-методологічний профіль економічної категорії «капітал» має формуватися перетином зазначених підходів: підходу з позицій виробничого відношення й знаряддя експлуатації та інвестиційно-виробничого підходу. Кожен з названих підходів розкриває проблему капіталу під унікальним і при цьому правомірним кутом зору. У тому числі, це стосується людського капіталу, власник якого, з одного боку, має право на частину новоствореної вартості, а з іншого – що є набагато важливішим – набуває можливостей впливу на процес розподілу останньої між усіма акторами капіталістичного виробництва. Ці два аспекти є базовими для подальшого викладення матеріалу дослідження, в ході якого окрему увагу буде приділено факторам, які й обумовлюють відповідні права та можливості за сучасних умов ринкової економіки.

## 1.2. Феномен людського капіталу: погляд крізь призму трудової теорії вартості

Проблема капіталу опрацьована представниками різних наукових шкіл, та саме соціально-економічні погляди К. Маркса виявилися такими, що найбільшою мірою відобразили складність взаємин між працею та капіталом, аргументували домінуючу роль останнього у сукупності детермінант техніко-технологічного та економічного розвитку, а також – що не менш важливо – охарактеризували супідрядний зміст відносин, які виникають між власником капіталу та тим, хто є залежним від нього.

К. Маркс стверджував, що капіталом є самозростаюча вартість. Згідно його концепції, власник грошових коштів інвестує їх у виробництво, забезпечуючи використання останніх шляхом експлуатації робочої сили, яка здатна створювати вартість значно більшу за свою власну. Але чим, власне кажучи, була та робоча сила, на яку посилався К. Маркс? Чи не міг нею бути людський капітал у сучасному розумінні його суті? Звісно ж, ні. Адже, у концепції К. Маркса працівник не розглядався як власник специфічного активу – знань та професійних навичок, а тому заслуговував лише на компенсацію витрат, понесених при формуванні робочої сили: «...як і взагалі, він лише тому є капіталістом, лише тому взагалі може взятися за процес експлуатації праці, що він, як власник умов праці, протистоїть робітнику, як власнику *тільки* (курсив – авт.) робочої сили» [199, с. 48]. Про те, що працівникові, як власнику людського капіталу, має належати частина новоствореної вартості – не йшлося. «Усе надбання бідняка полягає у силі та вправності його рук», – зазначав свого часу й А. Сміт, називаючи саме це надбання найсвятішою власністю [300, с. 104]. Відтак, як за часів К. Маркса, так і у домарксовий період, не було достатніх підстав для розуміння продуктивних спроможностей людини з позицій економічного активу. Натомість, передумови, необхідні для розробки ідей К. Маркса стосовно капіталу як такого, були забезпечені стрімким розвитком науково-технічного прогресу, розширенням

фабричного виробництва, а також формуванням ринку праці, де й обертався товар «робоча сила»<sup>3</sup>.

Що ж стосується капіталу людського, – розгорнута характеристика властивостей якого наведена у наступному розділі роботи, – то, за висновками автора, для його виникнення та виокремлення із загальної сукупності соціально-економічних феноменів також були потрібні специфічні передумови – це і розвиток науково-інформаційної сфери, і значне підвищення наукоємності виробництв, що вплинуло на вартість та тривалість освітнього процесу, і цілковита залежність власників засобів виробництва від носіїв прогресивних знань та професійних навичок. Такі умови сформувалися значно пізніше. За часів К. Маркса вони були відсутні, що дозволяло не помічати знання, мотивацію та професійний досвід людини за її психофізіологічною здатністю до праці, чим, по суті, і була робоча сила у трактуванні класика політичної економії.

За великим рахунком, К. Маркс ігнорує проблематику кваліфікаційного рівня працюючих, витрат на професійну підготовку та їх впливу на вартість виробленого продукту. Він обґрунтовував доцільність використання терміну «абстрактна праця» тим, що грошовий еквівалент витрат робочої сили є, нібито, тотожним для різних видів професійної діяльності, адже так чи інакше у всіх працівників виявляються задіяними одні й ті самі фізіологічно подібні між собою м'язи, мозок, органи чуття. Відповідно, і вплив відповідних витрат на вартість виготовленого продукту має бути однаковим за умови однакового періоду трудової діяльності. З огляду на це, вчений і оперує поняттям абстрактної праці, вартість якої вимірюється кількістю через тривалість незалежно від професійної та освітньо-кваліфікаційної підготовки працюючих, а також обсягів

---

<sup>3</sup> Теорія людського капіталу має свої глибокі корні, – пишуть автори [133]. На їх думку: «...хоча її назва у сьогоdnішньому вигляді з'явилася у середині ХХ-го ст. у роботах Теодора Шульца і Гері Беккера, праці яких відзначені Нобелівською премією, родоначальниками її все ж таки необхідно вважати класиків теорії трудової вартості – А. Сміта і К. Маркса. І хоча К. Маркс розглядав вартісну субстанцію цієї категорії як вартість робочої сили, по суті йшлося про людський капітал» [133, с. 537]. Зважаючи на зроблені висновки, подібні твердження автор розцінює як хибні, як такі, що нівелюють прогресивний зміст теорії людського капіталу.

*інвестицій, що спрямовуються на її забезпечення.* Втім, така абстракція зовсім не враховувала той факт, що в дійсності праця може мати різний ступінь інтелектуальної складності, а тому для її виконання бувають необхідними не тільки примітивні знання та навички – результат простого функціонування організму людини, а й спеціалізовані, що формуються в результаті тривалого навчання та практики. І хоча погляди вченого були великою мірою обумовлені тогочасними реаліями суспільного та трудового життя, це не виправдовує обмеженість висновків, викладених у цій частині його теорії.

*Вивчення сфери некваліфікованої праці ніяким чином не сприяло формуванню прогресивних уявлень щодо нової ролі знань у світі індустріальних перетворень. Але за часів К. Маркса переважна більшість робітників й дійсно не володіла якимись спеціалізованими знаннями та не отримувала заробітну плату, яка б перевершувала витрати, пов'язані з необхідністю утримання сім'ї та відновлення витрачених у процесі трудової діяльності сил.* Подібну ситуацію А. Маршалл зображає наступним чином: «Відсутність резервних фондів і нездатність надовго відкласти пропозицію робочої сили на ринку властиві майже усім категоріям робітників, зайнятих фізичною працею. Особливо це стосується некваліфікованих працівників: частково тому, що розмір їх заробітної плати залишає їм дуже *мало можливостей для заощаджень* (курсив – авт.), частково тому, що, коли якась група робітників припиняє роботу, завжди є багато людей, спроможних зайняти їх місце» [261, с. 163].

Висококваліфікована та інтелектуальна праця залишилась осторонь дослідницьких інтересів К. Маркса. *І це – попри його власні висновки про те, що, як категорія, робоча сила співвідносна не тільки з фізичними, а й з розумовими спроможностями індивіда!* Чому ж К. Маркс оминув увагою цей факт? Чому у своїх міркуваннях класик політичної економії оперував виключно робітничими професіями, опанування яких, як правило, не вимагало суттєвих витрат, окрім тих, що були пов'язані із забезпеченням життєздатності людського організму? Чому він пише, що: «Різниця між простою і складною працею, між «skilled» [«кваліфікованою»] та «unskilled labor» [«некваліфікованою працею»], частково



базується просто на ілюзіях або, як мінімум, на відмінностях, які давним-давно припинили бути реальними та продовжують існувати лише як традиційні умовності» [197, с. 209]?

«Рівнем тогочасного економічного розвитку та ідеологічними завданнями пояснюється також недооцінка з боку К. Маркса розумової, творчої та підприємницької діяльності у створенні національного багатства, практично повна концентрація досліджень на простій фізичній праці робітників», – зазначає з цього приводу О. Грішнова [71, с. 8]. Іншими словами, якщо не брати до уваги ймовірних суто політичних мотивів, то найбільш правдоподібним поясненням можна вважати те, що *теоретик просто не зрозумів істинні перспективи та наслідки розвитку машинного виробництва, яке в підсумку й перевернуло світ, проте не на шкоду пересічному працівникові, а на його користь, зробивши останнього вагомю фігурою у дуелі між працею та капіталом*. Так – К. Маркс, виходячи із тогочасних обставин та передумов, не був настільки далекоглядним, щоб передбачити подібний перебіг подій, вважаючи шлях революційних перетворень доцільним та неминучим. А тому як пророчі можна розцінювати слова критиків, цитовані у «Капіталі» його ж автором, який нарікав на те, що паризький журнал «Revue Positiviste» докоряв йому у тому, що «...я (К. Маркс – авт.) обмежуюся критичним розчленуванням даного, а не вигадую рецептів для кухні майбутнього» [197, с. 19]. Вчений висміював такі закиди у свій бік, будучи таки короткозорим у власних міркуваннях, обмеженість яких виявилася у тому, що переважна більшість сформульованих висновків перебувала лише в одній площині – площині праці людей робітничих професій.

Крім того, допитливого вченого має насторожувати той факт, що подекуди у «Капіталі» К. Маркс використовує поняття, властиві не соціалістичному, і, навіть, не капіталістичному світогляду, а саме рабовласницькому: «...він (капіталіст – авт.) купує продукт робітників чужої галузі виробництва на продукт робітників своєї власної галузі виробництва та, відповідно, має у розпорядженні продукт чужих робітників лише тому, що він задарма привласнив собі продукт своїх власних...» [199, с. 97], або: «...покупець робочої сили споживає її, змушуючи

працювати її продавця» [197, с. 188]. Іншим підтвердженням подібних висновків є й те, що, вводячи у науковий вжиток поняття робочої сили, теоретик політичної економії, добре розуміючи ту відмінність, яка природно існує між робочою силою чоловіка і, скажімо, дитини, говорить не просто про чоловіка та його робочу силу, а про «...дорослих робочих-мужчин» [197, с. 407]. Та людство у своєму розвитку, фактично, оминуло анонсовану К. Марксом еру «капіталістичного рабовласництва». І чи мають перевагу такі мужчини над жінками сьогодні, коли проста фізична праця дедалі більше відходить у минуле, а на передових позиціях – автоматизовані технологічні процеси? Мабуть, важко не погодитись з тим, що нині – в епоху стрімкого розвитку інформаційної економіки – подібні переваги майже зникають, адже не фізичні, а розумові спроможності починають відігравати провідну роль. *За таких умов виявляються домінуючими не проблеми кількості праці, а проблеми її якості, забезпечення якої вимагає суттєвих капіталовкладень в освіту та професійний розвиток незалежно від статі або віку працездатної людини. І у цьому – у подоланні гендерної нерівності та дискримінації за віком – автор вбачає важливу ознаку та підставу стверджувати про перехід тієї чи іншої держави на вищій щабель економічного розвитку, за якого знання набувають можливість функціонувати у формі капіталу.*

Необхідно звернути увагу й на те, що не менш цікава трансформація відбулася зі ставленням сучасного капіталіста до проблем життя та здоров'я працівників. Якщо за часів К. Маркса власнику засобів виробництва було байдуже щодо того, як і скільки житиме працівник, то сьогодні, коли кваліфікація останнього безпосередньо залежить від обсягів інвестування у його професійний розвиток, залишатися осторонь проблем здоров'я та якості життя працюючих є неприпустимою помилкою. *У нерозумінні ймовірності подібного перебігу подій полягав іще один прорахунок класика політичної економії, що обумовлювалося неусвідомленням справжнього характеру впливу розвитку машинного виробництва на сферу соціально-трудових відносин.*

Викладаючи свої погляди, К. Маркс досить часто вдавався до суспільно-політичних роздумів та разючих соціальних ілюстрацій, за допомогою яких вдало

аргументував власну точку зору. Проте, вчений не помітив, що *одностороння експлуатація – це таки не єдина форма взаємин між капіталом та людиною праці*, хоча тогочасний капіталіст – внаслідок узурпації влади над засобами виробництва – й справді, фактично повністю підкорював своїм інтересам робітничий клас, ігноруючи при цьому різноманітні запити найманих працівників, які опинялися у цілковитій залежності від його волі. *Нехтуючи принципами моралі та людяності, виходячи із суто прагматичних економічних розрахунків, власник капіталу навмисно зводив грошову компенсацію за використану робочу силу до того мінімуму, який би міг дозволити індивідууму обслуговувати власне життя лише у тій мірі, яка була необхідною для підтримання організму у більш-менш працездатному стані.*

Відтак, на думку автора, на момент написання «Капіталу» професійні знання та трудові навички не мали підстав для трактування з позицій вчення про капітал. Нерідко вони були настільки примітивними, що найманому працівникові відводилася лише принизлива роль «людського матеріалу». Та чи змінилося щось сьогодні? Так. *Нині у цивілізованому світі внаслідок розвитку науково-технічного прогресу й ускладнення виробничих технологій знання та професійні навички почали відігравати настільки важливу роль, що виявилися спроможними виступити дієвим інструментом оновлення «правил гри» між капіталом та найманою працею. Сьогодні факт набуття пересічним працівником прогресивних знань та професійних навичок обумовлює зміну самого принципу розподілу додаткової вартості між дійовими особами на сцені капіталістичного виробництва. І якщо раніше приріст вартості беззаперечно присвоювався власником засобів виробництва, то нині капіталіст вимушений ділитися частиною новоствореної вартості зі своїм «партнером» – з власником капіталу іншого роду, який поряд із промисловим капіталом бере активну участь у виробничому процесі – з власником людського капіталу.*

Відповідно, у тих країнах, де знання та різноманітні продуктивні здібності людини є розвиненими настільки, що й дійсно функціонують у формі капіталу, громадяни у цілому живуть краще – вони отримують заробітну плату, яка не

*тільки покриває витрати, пов'язані із необхідністю відтворення робочої сили, а й містить певний надлишок, завдяки якому примножуються статки та формуються банківські депозити, купуються туристичні тури та відвідуються екзотичні країни світу, постійно поліпшуються умови побуту працівників та їх сімей. Натомість там, де знання внаслідок ряду причин не спроможні набути ознак капіталу, спостерігається ганебність існування переважної більшості найманих працівників: «...страждає не лише матеріальна, але й духовна сфера, так як коштів не вистачає саме на ті речі, які й перетворюють існування на справжнє життя – на освіту, мандрівки, підтримку здоров'я, відпочинок та доброчинність, не кажучи вже про тепло, їжу та дах над головою» [288, с. 95]. І справа тут зовсім не у помилковості теорії людського капіталу, що намагаються довести критики останньої, а у тому – що, насправді, сьогодні далеко не кожна держава еволюціонувала до того рівня, на якому знання стають капіталом. Переважна більшість країн усе ще перебуває у полоні застарілих стереотипів організації ринкового простору та нерозуміння справжньої ролі конкурентоспроможних знань у сучасному світі.*

Варто зазначити, що у представленій роботі автор не прагнув ідеалізувати погляди К. Маркса на сутність капіталу, як і не намагався уникнути ймовірної критики на власну адресу, звертаючись до них. Важливим було точно та неупереджено виявити те раціональне зерно, яке б допомогло з'ясувати економічну природу людського капіталу, сприяло оптимізації механізму управління ним за сучасних умов господарювання. Звісно, визнання того, що пересічний працівник, вступаючи у виробничий процес, є власником певного активу – а значить і правомірним учасником розподілу прибутку – могло звести нанівець ідею тотальної експлуатації робітничого класу капіталістами, яка була дієвим важелем впливу у політичній боротьбі, виступала зручним підґрунтям революційної пропаганди. Проте, автор не акцентуватиме увагу на подібних речах, адже, як буде показано далі, окрім суто політичних та ідеологічних мотивів, важливу роль у формулюванні викладених у «Капіталі» висновків відіграли й інші цілком об'єктивні причини та закономірності, які обумовили те, що за часів К. Маркса поняття капіталу не могло бути співвіднесеним із знаннями та

професійними навичками, втіленими у людині-працівнику. Як не парадоксально, але такі причини криються у самих властивостях капіталу (Додаток А.5).

Звернімо увагу на таку властивість капіталу, як *вторинність формування*. Припускається, що виникненню капіталу передують ефективне застосування первинних факторів виробництва – праці та природних ресурсів. Внаслідок поєднання у трудовому процесі природних ресурсів та людської праці створюється вартість, яка здатна виступити у ролі капіталу або в уречевленій формі, що спостерігається у випадку виробництва засобів виробництва, або у формі інвестиційних ресурсів, акумульованих внаслідок реалізації виробленого продукту чи надання послуг (рис. 1.1).



Рис. 1.1. Капітал як вторинний фактор виробництва (джерело: [29])

Виходячи із попередніх міркувань та зважаючи на зміст наведеної схеми, можна сформулювати важливий висновок – *капітал як економічний феномен виникає лише на певному щаблі суспільних взаємовідносин*. Але на якій стадії свого розвитку знаходилися продуктивні знання, втілені у пересічних працівниках, за часів К. Маркса і які обсяги коштів інвестувалися у їх формування? Чи могли ті знання або ж еквівалент відповідної вартості підштовхнути вчених до усвідомлення у повній мірі їх природи з позицій вчення про капітал? І чи насправді дивним є те, що ці – дозволимо собі вислів – «примітивні» знання залишалися довгий час майже непоміченими на фоні різноманітних складників, що формують психофізіологічну здатність до праці, яка знайшла відображення в економічній категорії «робоча сила»?

Так, автор категорично не погоджується з тезою про те, що феномен капіталу є похідним від капіталу людського, оскільки, нібито, «...завдяки знанням, умінням, здібностям людини створюється капітал взагалі» [212, с. 35]. Подібний підхід суперечить самій сутності капіталу, адже, відповідно до властивостей останнього, знання та інші складові людського інтелекту можуть виступити в означеній ролі лише на певному щаблі цивілізаційного розвитку. Вони не є капіталом самі по собі, як не є самі по собі капіталом грошові кошти чи будь-яке технічне устаткування. Характеризуючи теоретичну сутність людського капіталу, можна перефразувати вислів К. Маркса про гроші як капітал (див. [197, с. 157]) наступним чином: «Знання як знання і знання як капітал спочатку різняться між собою лише неоднаковою формою обігу». Для того, щоб знання відіграли роль капіталу, необхідним є забезпечення відповідних політичних, соціальних, економічних та культурних умов. Звісно, це ж стосується й інших форм капіталу, проте у цьому випадку потрібні умови були відтворені набагато раніше, в результаті чого з'явилися такі поняття, як «лихварський відсоток» та «земельна рента».

*Лише сьогодні людство здійснило рішучий крок від примітивних до прогресивних знань, перейшло від пріоритету професійної майстерності, яка*

формувався внаслідок самонавчання та тривалого повторення однотипних виробничих функцій, до пріоритету професійної компетентності – результату тривалого навчання та значних інвестицій в освіту, що й ознаменувало виникнення принципово іншої форми капіталу – людського. Словами О. Грішної, «...використання категорії людський капітал передбачає, що продуктивні здібності людини є її невід’ємним особистим надбанням і набувають форми капіталу внаслідок тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей лише в певних умовах розвинутої ринкової економіки на сучасному етапі розвитку цивілізації» [71, с. 13]. *Невідворотність таких змін була зумовлена розвитком науково-технічного прогресу, ускладненням технологічних операцій та впровадженням новітніх технічних розробок у виробничу практику. За часів же К. Маркса трансформація взаємин між капіталом та найманою працею, яка обумовлювалася розвитком машинного виробництва, перебувала у зародковому стані, що унеможливлювало трактування проблем формування та використання продуктивних здібностей людини з позицій вчення про капітал.*

Деякі з основних винаходів, які кардинально змінили характер виробничих відносин та підвищили роль професійної компетентності, наведено у таблиці (Додаток А.6). Аналізуючи наведену хронологію, варто звернути увагу на те, що якщо спочатку основні зусилля винахідників спрямовувалися на удосконалення технічних характеристик зброї (інструменту завоювання й захисту багатства) та засобів мореплавства (інструменту торгівлі та ведення бойових дій знову-таки заради заволодіння багатством), то з початком XVIII ст. пріоритет було надано техніко-технологічному розвитку виробничої сфери – акцент поступово змістився на принципово інші механізми збагачення, що й було вчасно підмічено та проаналізовано К. Марксом. Але вчений не зміг передбачити, що такі обставини ознаменують й те, що у майбутньому високотехнологічному світі колишніх первинних знань, які опановувалися працівниками, як правило, самостійно шляхом спроб і помилок, виявиться замало. Поступово формуватимуться

передумови розвитку освітньої сфери, що вимагатиме вирішення завдань, пов'язаних з розробкою дієвих механізмів фінансового забезпечення освітніх заходів. Наукове осмислення цих проблем – і тим паче з позицій економічної науки – розпочнеться лише на зорі ХХ століття.

Звісно, наведений у таблиці перелік винаходів та подій є неповним. Проте, навіть у такому вигляді він засвідчує, що на момент написання «Капіталу» науково-технічна революція лише розпочала свою переможну ходу країнами світу, а тому переважна більшість виробничих операцій ще не потребувала глибоких вузькоспеціалізованих знань та високої кваліфікації працюючих. Через це науковці ХІХ століття були *об'єктивно* неготовими визнати специфічність категорії «знання», дати їй вичерпну характеристику з позицій капіталовкладень в освіту та у розвиток професійної майстерності, ілюстрацією чого є висновок К. Маркса: «...відтворення робітничого класу включає в себе також передачу та накопичення вправності від покоління до покоління. Єдина річ, про яку можна сказати, що вона накопичується і готується завчасно, є вправність робітника. Накопичення та збереження вправної праці, ця найважливіша операція, здійснюється стосовно переважної частини робітників *без всякої витрати капіталу* (курсив – авт.)» [197, с. 586]. *І лише згодом у світі ринкових відносин виявиться цілком закономірна залежність капіталіста від найманого працівника – носія сформованих в результаті інвестицій прогресивних знань та професійних навичок; працівника, який матиме сильну переговорну позицію і з яким доведеться домовлятися не мовою економічного примусу, а мовою компромісу та значних поступок.*

Виходячи з викладеного, трансформуємо наведену на рисунку 1.1 схему відповідно до змісту наукової категорії «знання». Особливістю запропонованого автором підходу є те, що він не суперечить існуючим в економіці поглядам щодо сутності та закономірностей формування капіталу як такого, а гармонійно доповнює їх у площині теми дослідження (рис. 1.2).





Рис. 1.2. Формування знань як базової складової людського капіталу  
(джерело: власна розробка автора)

Узагальнюючи вищевикладене, зауважимо, що запропонована К. Марксом інтерпретація взаємин між працею та капіталом відповідала реаліям свого часу, а її особливістю було те, що вчений явив широкій громадськості та науковому світу теорію, яка, на відміну від інших, оперувала не тільки економічними, але й соціально-економічними факторами. Втім, як було показано автором вище, наукові погляди К. Маркса не були позбавлені суттєвих протиріч, а передумовою обмеженості марксистської політичної економії виявилася її самоізоляція від світової економічної думки, у якій важливе місце посів *функціональний підхід* до аналізу економічних процесів. Будучи заручницею своїх же догматизованих переконань, марксистська ідеологія недогледіла прогресивну трансформацію капіталізму, яка відбулася після Другої світової війни [39, с. 48]. І лише згодом, із значним запізненням, користуючись «свободою» часів перебудови та гласності,

радянські науковці визнали, «...в умовах капіталізму під впливом змін у системі продуктивних сил людина набуває ваги як особистість в усій різноманітності своїх характеристик – здібностей, потреб та духовних потенцій, а людський фактор перетворюється у стійкий фактор зростання виробництва. Тим самим капіталізм своїм розвитком готує умови для подолання класових антагонізмів..., оскільки рано чи пізно подібна тенденція вступає у суперечність із самою його сутністю» [215, с. 13].

За висновками наукової спільноти, немарксистські економічні теорії набагато раніше й точніше оцінили та спрогнозували перспективи соціально-економічного розвитку держав у другій половині ХХ століття, у тому числі – й зміни у становищі та прагненнях робітничого класу. Це аргументує доцільність звернення до відповідних теоретичних напрацювань й у процесі дослідження проблем формування та використання людського капіталу. У тому числі, *зважаючи на зміст релятивістських трактувань, окремий акцент необхідно зробити на помилковості підходу, за якого відбувається ототожнення обсягів інвестованих ресурсів з реальною вартістю когнітивних, психофізіологічних та мотиваційних активів.* Некоректність таких порівнянь обумовлює складність оцінювання людського капіталу, адже – і в цьому полягає позиція автора – *еквівалентом його вартості є не сама сума інвестованих у розвиток знань та професійних навичок коштів, а результуюча споживчої, реальної ринкової вартості цих складових.* Саме із характеристик цієї споживчої вартості і розраховуватиметься зарібок працівника, який одночасно міститиме у собі і компенсацію витрат, понесених внаслідок формування й відновлення його робочої сили, і – що важливо – певний дохід, який отримуватиметься завдяки застосуванню знань в якості капіталу. Словами О. Грішнєвої: зарібна плата людини – «...вираження *ринкової вартості* (курсив – авт.) застосованого нею людського капіталу» [71, с. 120]. Отже, як помилково стверджувати, що дохід на людський капітал повинен визначатися не ринковою вартістю (як відображенням цінності) його складових, а обсягами витрачених на їх формування ресурсів, так неправомірно й вважати, що обсяги людського капіталу можна оцінити, виходячи з визначення відповідних

обсягів інвестування. Для оцінювання людського капіталу необхідно скористатися принципово іншим інструментарієм.

У подальшому викладенні матеріалу автор буде виходити з припущення, що розподіл додаткової вартості між власником засобів виробництва та власником людського капіталу відбувається довільно та непримусово – на принципах взаємодії двох вільних агентів ринкової економіки. За подібного компромісу виникатимуть підстави для розподілу новоствореної вартості у відповідності до персонального внеску кожної із сторін у загальний результат, тобто – корисності того чи іншого капіталу. Крім того, досліджуючи закономірності формування доходу на людський капітал, автор приділятиме прискіпливу увагу й фактору умов. Саме він, поряд із безпосередніми характеристиками людського капіталу, спричиняє неабиякий вплив на міру цінності цього активу. Так, помірно розвинені знання та професійні навички за сприятливих соціально-економічних, соціально-трудових, соціально-побутових, культурних, політичних та інших обставин даватимуть можливість генерувати значно більшу додаткову вартість, ніж надрозвинуті – за відсутності необхідних для їх продуктивного застосування умов.

### **1.3. Людський капітал в економіці постіндустріального типу**

Переходячи до розгорнутих міркувань у вищезначеній площині, дещо зупинимось на конкретизації передумов виникнення теорії людського капіталу, а також факторів, які сприяли тому, що знання та продуктивні спроможності людини набули властивостей капіталу, виступили надважливим активом та атрибутом ери інформаційних технологій.

Насамперед, зважаючи на викладене у попередніх підрозділах роботи, варто звернути увагу на те, що науковий твір А. Сміта «Дослідження про природу та причини багатства народів» побачив світ у тому ж році, у якому Дж. Уатт отримав

патент на удосконалену парову машину. Проте, як справедливо зазначав П. Дракер, у своїй праці А. Сміт практично не приділяє уваги верстатам, фабрикам та промисловості, аналізуючи здебільшого ремісниче виробництво [86]. Не викликає сумнівів, що шотландський економіст зробив ряд цілком правомірних висновків щодо *залежності*, яка існувала між складністю й тривалістю професійного навчання та винагородою за працю у *ремісництві*. Він писав: «До уваги має бути прийнятий також різний ступінь витрачених зусиль та необхідної майстерності. Одна година якої-небудь важкої роботи може містити у собі більше праці, ніж дві години легкої роботи; так само одна година заняття таким ремеслом, навчання якому вимагає десяти років праці, може містити у собі більше праці, ніж робота протягом місяця у якому-небудь легкому занятті, що не вимагає навчання» [300, с. 39]. Але висновки А. Сміта, хоча й передували зародженню теорії людського капіталу, були суттєво віддаленими від реалій прогресуючого на той час *капіталізму*, який, завдячуючи розширенню фабричного виробництва, невгамовно поляризував суспільства західних країн, породжуючи нездоланні класові суперечності та загострюючи відносини між різними прошарками населення.

Тогочасна фабрика дедалі більше витісняла та замінювала собою традиційні ремесла, деформувала будову суспільного організму, деактуалізуючи тим самим на певний строк саму ідею «людського капіталу». Та вчені-економісти усвідомили це не одразу. «Навіть через півстоліття після наполеонівських війн, проблематика впливу фабричного виробництва на соціально-економічні процеси не знайшла належного опрацювання на сторінках наукової літератури, у тому числі й у роботах класика політичної економії Д. Рікардо», – зазначав П. Дракер [86]. Натомість, одним з перших, хто усвідомив глибину впливу індустріального розвитку на перебіг соціально-трудова та соціально-економічних процесів, був К. Маркс. Як не парадоксально, але його *методологічний підхід, сконцентрований у площині залежності соціальної структури суспільства від техніко-технологічних змін*, посів важливе місце у традиціях як радянської, так і західної

наукової думки. Словами американського економіста та соціолога Д. Белла, якщо ми хочемо зрозуміти, що таке *сучасне суспільство* і як воно за останні двісті років перетворилося з індустріального на постіндустріальне, ми повинні розібратися з еволюцією техніки, і передусім з тим, як машинна технологія поступилася місцем інтелектуальній [21, с. СІІ].

Згідно [21], поняття «індустріальне суспільство» ввів у науковий вжиток Р. Арон, який виявив подібні риси промислово розвинених суспільств. Спираючись на висновки цього вченого, Д. Белл пропонує науковому світу концепцію постіндустріального суспільства, у якому вирішальну роль відіграватимуть технології, що базуватимуться на принципі кодифікації знань. Його розробки були спробою окреслити зміни у соціальній структурі суспільства, які обумовлюватимуться інформатизацією усіх сфер життєдіяльності людства [21, с. ХСІХ, 155]. Сьогодні переважна більшість вчених погоджується з тим, що сучасне значення постіндустріальної теорії полягає у тому, що ця наукова доктрина «...непомітно, проте вкрай впевнено, стає одним з найбільш ефективних теоретичних інструментів дослідження тенденцій розвитку суспільств» [110].

У своїх працях Д. Белл, ділить світ на три типи соціальної організації. Перший з них – доіндустріальний – характеризується переважанням видобувних видів господарської діяльності: землеробства, видобування корисних копалин, риболовлі, заготівлі лісу. Це доля більшої частини країн Африки, Латинської Америки та Південно-Східної Азії, де у цих видах господарської діяльності сконцентровано 60 та більше відсотків робочої сили. Інший тип соціальної організації – індустріальний, який характеризується превалуванням фабричного господарства, заснованого на докладанні енергії до машин в процесі масового виробництва. Передусім, це країни Західної Європи, США та Японія<sup>4</sup>. Третій тип – постіндустріальне суспільство, у якому домінує діяльність, пов'язана з обробкою даних, управлінням та інформацією. Так, уже за часів Д. Белла, у США, які на той момент впритул наблизились до постіндустріального рівня соціально-

---

<sup>4</sup> За оцінками Д. Белла на момент написання [21].

економічного розвитку, більш як 30 відсотків робочої сили належало до професійного, технічного та управлінського прошарку і лише 15 відсотків працюючих формували промисловий пролетаріат; більш як 70 відсотків працівників було зайнято у сфері послуг [21, с. СХІ, 168, 169].

Показово, що вже через тридцять років після видання [21], аналізуючи соціально-економічні прогнози фундатора постіндустріальної теорії, американські професори Л. Зінгалес та Р. Раджан зазначали: «...Д. Белл стверджував, що тенденція, яка зароджувалася у ті часи на ринках праці розвинених країн, – перехід робочої сили з виробничого сектора у сектор послуг – збережеться і такі сектори, як охорона здоров'я, освіта та державна служба, з висококваліфікованими професіоналами та технічними робітниками, замінять собою обробні галузі, у яких більшість із зайнятих були некваліфікованими. Так і сталося» [106, с. 141–142].

Важливо, що у концепції постіндустріального розвитку поняття «послуга» набуває принципово нового значення. Це вже не домашні та особисті послуги, не допоміжна по відношенню до виробництва діяльність (комунальне господарство, транспорт, фінанси), а послуги гуманітарні – освіта, охорона здоров'я, соціальні роботи, професійні послуги – планування, дизайн, програмування тощо. Саме тому розвиток постіндустріального сектору вимагає, щоб якомога більше людей мали вищу освіту, отримали навички абстрактно-концептуального мислення. І так як постіндустріальне суспільство засноване на послугах, то воно є грою між людьми, внаслідок чого суспільне життя стає більш складним, адже множаться політичні вимоги та громадянські права. Швидкість соціальних змін та змін норм поведінки шокує старші покоління, а орієнтація на майбутнє стирає традиційні цінності та моральні устої. Головне значення має вже не м'язова сила та енергія, а інформація. *І якщо індустріальне суспільство ідентифікується через кількість товарів, які обумовлюють рівень життя, то постіндустріальне суспільство характеризується якістю життя, яка вимірюється послугами та різними зручностями – охороною здоров'я, освітою, відпочинком та культурою – які*

стають доступними та бажаними для кожного. На цьому етапі стає помітним вплив нового типу свідомості.

Саме у поліпшенні якості життя – у більш повному задоволенні потреб, зростанні доходів населення, розширенні об'єктів соціальної інфраструктури, скороченні розриву у соціальних статусах – сучасні вчені вбачають ознаку формування економіки постіндустріального типу [297]. Відповідно до такої позиції, темпи економічного зростання дедалі більше втрачають вагу самоцілі. Важливо забезпечити якість економічного розвитку. Насамперед, це стосується підвищення ефективності економіки, зростання заробітних плат та підприємницьких доходів, пенсій та розмірів соціальних допомог. І, що важливо, поточне економічне зростання має супроводжуватися створенням умов, необхідних для сталого економічного розвитку у майбутньому.

Загалом, характерною рисою постіндустріальної теорії, яка обумовила її високе практичне значення, було те, що запропонований підхід базувався на періодизації історії не за принципом оцінки класової структури суспільства, а відповідно технологічних аспектів організації суспільного виробництва [110]. Ця теорія аргументувала, що *непересічною ознакою постіндустріального суспільства є утвердження нових взаємозв'язків між наукою й технологією, що спричиняє трансформацію економіки та обумовлює суттєві зміни у структурі зайнятості* (Додаток А.7). В результаті дослідження впливу технологічних нововведень на структуру зайнятості, Д. Белл дійшов висновку, що найбільш важливою соціальною зміною, яка відбулася у західному суспільстві протягом останніх років, було не стільки розповсюдження промисловості, скільки зникнення фермера із соціальної арени. Відштовхуючись від того, що у другій половині минулого століття у США продуктивність праці у сільському господарстві була у два-три рази вища, ніж у промисловості, вчений констатує: трансформація аграрного життя, риси якого визначали обличчя цивілізації останні чотири тисячі років, стала найважливішою подією нашої епохи. Й дійсно, уже на той час у сільському господарстві США було зайнято усього лише 4% працюючих – 3 млн. людей, які успішно забезпечували провіантом 207 млн. громадян. Паралельно з

цим «...на зміну фермеру прийшов промисловий робітник, і його боротьба – за свою гідність, за отримання більшої частки у доходах (курсив – авт.), за право голосу у вирішенні питань, які стосувалися його праці та умов зайнятості – визначила основні соціальні зіткнення останнього (тобто, минулого – авт.) століття». *Сьогодні ж замість панування промислового пролетаріату ми спостерігаємо домінування у складі робочої сили професійного й технічного класу. Це нова революція, яка відбувається у структурі зайнятості, – стверджував Д. Белл, – яка у тому ступені, у якому професія визначає інші сторони поведінки працівника, стає революцією у класовій структурі суспільства. Дослідник доводив, що подібні зміни у характері виробництва та структурі зайнятості – один з найважливіших проявів зародження суспільства постіндустріального типу* [21, с. 16, 167–168].

Погляди вченого були вороже сприйняті у країнах соціалістичного табору. Лише дехто з вчених вірно зрозумів концепцію постіндустріалізму, інші ж розцінювали її не інакше як недолугу спробу маскуванню суперечностей капіталізму. Та попри те, що аксіоми Д. Белла перебували під жорсткою критикою радянських вчених, науковець зазначав: «Багато що у марксистському аналізі соціальних та виробничих структур зберегло своє значення та увійшло у сучасні теорії, як і результати будь-яких глибоких концептуальних узагальнень». Він – генератор надсучасних ідей постіндустріалізму – визнавав себе постмарксистом, у тому розумінні, що сприйняв досить багато марксистських уявлень про соціум. Вчений вважав, що марксистський аналіз дає вражаючі точну картину західного капіталістичного світу. Саме К. Маркс, згідно Д. Белла, один з перших навів достатньо повний опис капіталістичного процесу [21, с. ХСІ–ХСІІІ]. Водночас, розуміючи невиправданість багатьох соціальних прогнозів класика політичної економії, вчений задавався непростим запитанням: «...а у чому ж таки помилявся К. Маркс?» [21, с. ХСІ].

Даючи відповідь, Д. Белл звертає увагу на ту обставину, що важливим вихідним положенням ідей К. Маркса була теза про те, що робітничий клас є суб'єктом не лише індустріального розвитку, а й – загальнолюдського визволення,



рушійною силою загальної емансипації: «...лише тоді, коли засоби виробництва опиняться у руках робітників та почнеться соціалістична ера, будуть усунені останні перепони на шляху необмеженого розвитку продуктивних сил» [21, с. 167]. Насправді ж, як продемонструвала історія суспільного розвитку, *не революційна боротьба, а науково-технічний прогрес виявився найбільш дієвим важелем поліпшення якості життя працюючих у капіталістичному світі. У тому числі завдяки застосуванню прогресивних технологічних процесів «...сьогодні чисельність промислового пролетаріату послідовно скорочується у всіх розвинених країнах, а у постіндустріальних економіках працівники інтелектуальної праці, організатори виробництв, технічна інтелігенція та адміністративні кадри складають близько 60% усіх зайнятих у виробничій сфері».* Закономірний висновок – «...сучасне суспільство має характеризуватися не трудовою теорією вартості, а теорією вартості, що базується на знаннях» [21, с. XCII, CLII].

Аргументуючи свою думку, Д. Белл посилається на [379, с. 104], де німецький марксист-теоретик Ю. Хабермас зазначав: «...технологія та наука стали головною продуктивною силою, що підірвало основи трудової теорії вартості К. Маркса. Сьогодні вже неможливо розраховувати обсяги капіталовкладень у науково-дослідні та конструкторські роботи на основі вартості некваліфікованої (простої) робочої сили. Науково-технічний прогрес сам став джерелом додаткової вартості, у порівнянні з яким усе менша роль відводиться джерелу, яке єдино визнавалося К. Марксом, – робочій силі безпосередніх виробників». І якщо капітал та праця – головні структурні елементи індустріального соціуму, то інформація та знання – основа суспільства постіндустріального типу [21, с. CLI]. І саме людський капітал розглядається в якості основного економічного відношення сучасного постіндустріального суспільства [229, с. 504].

Постіндустріальна (інформаційна) ера настає в результаті довгого ланцюга технологічних змін. Не усі країни – а на сьогоднішній момент лише деякі – вступили або готові до вступу у неї. Д. Белл влучно зазначає: інформаційне суспільство – це таке суспільство, у якому існує науковий потенціал та здатність трансформувати наукові знання у кінцевий продукт [21, с. CXXIX]. Те саме

стосується й людського капіталу, адже лише невелика кількість країн може пишатися його наявністю. Так, наприклад, російський дослідник В. Мартянов зазначає, що на його батьківщині політична риторика прориву у «інформаційне суспільство» відволікає від того очевидного факту, що країна повільно деградує у доіндустріальний стан, демонструючи парадоксальне «зростання без розвитку»: зростання, яке забезпечується зовнішньоекономічною кон'юнктурою цін на сировину, а не реальними успіхами у виробництві конкурентних та затребуваних товарів й технологій. «Якщо дивитись на Росію з позицій об'єктивного аналізу її експорту, – продовжує вчений, – то можна побачити, що його структура є притаманною не постіндустріальній економіці, і навіть не індустріальному суспільству періоду СРСР, а сучасним банановим республікам, які торгують на глобальному ринку не ідеями, технологіями чи врешті-решт працею, а своїм невідновлюваним природним багатством (нафтою, газом, металами, лісом тощо)» [205, с. 143]. І навпаки, для багатьох економічно розвинутих країн світу натеper характерним є саме постіндустріальний тип економіки. Особливо виразно його риси проявляються у США, Великобританії, Канаді та Австралії, де у невиробничій сфері задіяно понад 70% працюючих. Економіки Японії та Німеччини наразі ж відрізняються від господарств цих країн головним чином великою часткою промислового виробництва. Але й тут більш як 60% усіх зайнятих пов'язані з третинним сектором [76, с. 338].

На рисунку наведено ілюстрацію «технологічної драбини», запропонованої Д. Беллом. Її застосування сприяє уточненню міри наближення держав світу до стандартів постіндустріального або хоча б індустріального суспільства. Загалом, існує три умови, дотримання яких гарантує країнам просування по технологічній драбині: політична стабільність, яка дасть змогу інвесторам сподіватися на отримання прибутку; наявність достатньої кількості підприємців, інженерів, техніків, кваліфікованих робітників, які розроблятимуть та вироблятимуть товари; система освіти, принагідна для підготовки грамотних спеціалістів, які матимуть знання, необхідні для опанування нових технологій [21, с. СXXX] (рис. 1.3).

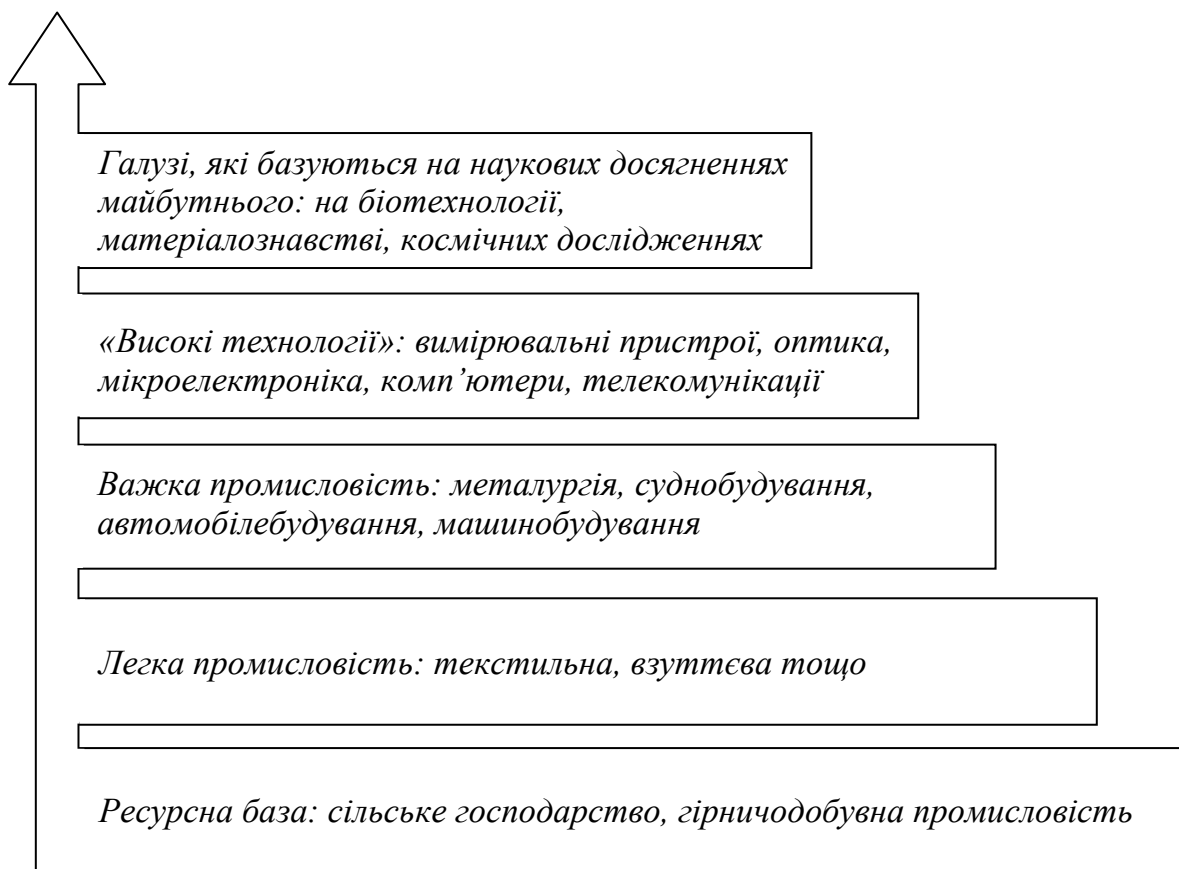


Рис. 1.3. «Технологічна драбина» Д. Белла

(джерело: [21, с. СХХІХ], графічна інтерпретація автора)

*Чи присутні подібні умови в Україні, автор проаналізує у наступних розділах роботи. Але вже зараз можна зробити висновок, що величати будь-які знання людським капіталом настільки ж необачно, як, наприклад, відносити до когорти економічно активного населення всіх без винятку громадян. Насправді, перед тим як оперувати терміном «людський капітал», варто замислитись, а чи дійсно у тому чи іншому соціумі знання та трудові навички відіграють відповідну роль? Чи здатні вони виступити в якості активу, який урівноважить у правах найманого працівника та власника засобів виробництва як суб'єктів розподілу й привласнення певної частини новоствореної вартості?*

При цьому автор не стверджує, що людський капітал – атрибут виключно постіндустріального суспільства. Він присутній скрізь, де вільна особистість отримує дохід від застосування знань в якості активу, який має певну ринкову вартість. Проте, саме в умовах постіндустріального суспільства збільшується частка населення, яке в силі уособити риси «власника людського капіталу», адже сам зміст та характер праці спонукатиме до оволодіння унікальними, глибокими,

вузькоспеціалізованими знаннями, цінність яких виявлятиметься надзвичайно високою. Останнє, в свою чергу, гарантуватиме й швидку окупність інвестованих в освітній процес коштів.

Разом з тим, природною є ситуація, коли в одному й тому ж суспільстві частина громадян буде характеризуватися з позицій «власника людського капіталу», а частина – й надалі залишатиметься обділеною цим активом. Питання лише у співвідношенні відповідних груп населення, адже так чи інакше жодне суспільство не може обійтися без простої – у тому числі некваліфікованої – праці. Підтвердженням правомірності такого висновку може слугувати висловлювання Д. Белла про «постіндустріальний сектор» (наприклад, [21, с. CLVI]) – вчений обережно маневрує між поняттями «постіндустріальне суспільство» та «постіндустріальний сектор». І це зрозуміло, адже навіть за «нових часів» постіндустріальною не може бути вся економіка, важливу роль й надалі відіграватиме як аграрний, так й індустріальний сектор національної економіки. Відповідно, говорячи про постіндустріальну еру, Д. Белл має на увазі, що за таких умов відбудеться не суцільне витіснення, а лише переважання інформаційних технологій над іншими, що й сприятиме переходу до якісно нових суспільних формацій. Стосовно ж носіїв розвиненого людського капіталу, легітимізуючи наукову позицію автора, вчений пише: «...інформація стає основним ресурсом, а в середині організацій – джерелом сили. Професійність перетворюється у критерій суспільного статусу. Якщо боротьба між капіталістами та робітниками в межах фабрики характеризувала індустріальну систему, то постіндустріальне суспільство характеризуватиметься боротьбою між *професіоналами* та *масою* (курсив – авт.) як всередині організацій, так і всередині суспільства» [21, с. 173].

Без сумніву – перехід до інформаційного суспільства вкрай складний і тривалий. Тож, повне і всебічне розкриття проблеми становлення суспільства знань має велике теоретичне і практичне значення, дає змогу уникнути однобічності, спрощеного уявлення про суспільство майбутнього та час, необхідний для його побудови, руйнує хибні орієнтири науки й політики щодо сутності і шляхів творення нового суспільства, подолання відставання у розвитку та виходу на передові рубежі цивілізації [355, с. 81].

#### 1.4. Революційні зміни на зламі тисячоліть: чинники перегляду ролі людини у царині соціально-трудова відносин

Очевидним є те, що розвиток подій у капіталістичному світі кардинально відрізнявся від того, який передбачав К. Маркс [21, с. 73]. Вектор еволюції системи соціально-трудова та економічних відносин у США та країнах Західної Європи засвідчив *прогресивну трансформацію капіталізму*, що було б малоймовірним у випадку відсутності факторів та обставин, аналіз яких покладено в основу даного підрозділу роботи і які безпосередньо пов'язані зі створенням умов, необхідних для застосування продуктивних спроможностей людини у формі капіталу. Як буде аргументовано далі, саме ці фактори й вплинули на те, що сучасні капіталістичні відносини – це вже не стільки диктат капіталу, скільки запорука конкурентної економіки та соціального розвитку. Сучасний капіталізм – це система, у якій підприємства конкурують між собою на ринку з метою залучення капіталу та отримання прибутку; її рушійною силою є новітня техніка, а прагнення до максимізації прибутку на вкладений капітал спонукає до новаторства та розширення масштабів виробництва. В процесі конкурентної боротьби старі галузі промисловості руйнуються, а перемагають підприємства, які працюють більш ефективно чи використовують більш дешеве або продуктивне обладнання [21, с. ХСІІІ].

Нині *конкуренція* природним чином відділяє компетентних від некомпетентних, працелюбних від ледарів, талановитих від нездар. Капіталізм виявився найбільш ефективним способом організації суспільного виробництва та *перерозподілу* з усіх, вигаданих людством [106, с. 27, 47]. У капіталістичних країнах останні три десятиліття були періодом бурхливого економічного розвитку та технологічного прогресу, який проходив на хвилі підприємництва та гострої конкуренції. «За ці роки буквально з нуля, з гаражів та підвалів виникли сотні тисяч стартапів, з яких у жорсткій боротьбі за виживання вирости багатомільярдні конгломерати. Вони створили мільйони робочих місць та докорінно змінили сучасне суспільство»

[16, с. 110]. Останнє набуло прогресивних рис, що стало безпосереднім наслідком сукупності тенденцій та процесів у сфері людського капіталу.

Загалом, чи не вперше термін «людський капітал» можна зустріти у роботах послідовника А. Маршалла – А. Пігу (1877–1959 рр.) [315, с. 27], який опублікував свої погляди на природу економічних процесів у двохтомній праці «Економічна теорія добробуту». Втім, фундатором *теорії* людського капіталу по праву вважається Т. Шульц (1902–1998 рр.), який включився у вивчення проблем економічного розвитку після Другої світової війни. Керуючи проектом «Технічна допомога Латинській Америці», який охоплював усі сектори економіки країн, що розвиваються, Т. Шульц проаналізував взаємозв'язок між освітнім рівнем населення та його здатністю використовувати інформацію й технології в цілях економічного розвитку. В результаті дослідник дійшов висновку, що поліпшення добробуту людей залежить не стільки від землі та техніки, скільки від знань, якими вони володіють. Неочікувана позиція для того, хто спеціалізувався на економіці сільського господарства! Цей «квантовий стрибок» ознаменував зародження та розвиток теорії людського капіталу: «...набуті людиною цінні якості, які можуть бути підсилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом», – вказував вчений [279, с. 20–21].

Т. Шульц встановив, що американська економіка тривалий час мала більш високий дохід від людського, ніж від речового капіталу. Попри це, як зазначав дослідник, вартість землі й устаткування розраховувалися з високою точністю, та мало що було відомо про цінність людського капіталу. Він провів такі розрахунки. І хоча останні не були достатньо точними навіть на його власну думку (а він сам звертався до своїх студентів і колег з пропозицією уточнити їх [194, с. 78]), головним було інше – обґрунтування пріоритетного значення капіталовкладень в освіту, науку та сферу охорони здоров'я. У 1979 р. Т. Шульц отримав Нобелівську премію з економіки.

Серед іншого, в результаті дослідження проблематики людського капіталу Т. Шульц дійшов таких висновків:

- між людським та речовим капіталом не існує принципових відмінностей – як один, так і інший проносить дохід;
- зростання інвестицій у людину суттєво змінює структуру заробітної плати: *основна її частина – дохід від людського капіталу*;
- інвестиції у людський капітал випереджають вкладення у речовий капітал, тому власність на речовий капітал набуває вторинного значення;
- суспільство, вкладаючи більше у людину, може досягти не лише зростання продукту, а й більш рівномірного його розподілу [229, с. 505].

Вчений доводив, що знання та професійні навички економічно активного населення визначають перспективи соціально-економічного розвитку, що аргументує необхідність прискіпливої уваги до проблем оптимізації освітнього простору та збереження здоров'я працюючих. Подібно А. Сміту, Т. Шульц відстоював думку, що інвестиції в освіту є не менш важливими, ніж капіталовкладення у машини та заводи [383]. Обґрунтовуючи у [382] потребу інвестиційної підтримки програм у сфері людського капіталу, вчений диференціював наступні пріоритети: медична сфера та послуги у широкому сенсі, включаючи усі витрати, які впливають на тривалість життя, міцність і витривалість, силу і життєздатність людей; навчання за місцем роботи, у тому числі, традиційне навчання, організоване фірмами; формальна освіта на початковому, середньому та вищому рівнях; програми навчання для дорослих; міграція людей та сімей у процесі зміни місць роботи [315, с. 28].

Інший американський дослідник Г. Беккер у праці «Людський капітал: теоретичний та емпіричний аналіз» [377] виклав результати дослідження взаємозв'язку між інвестуванням в освіту та доходами громадян. На його думку, обмірковуючи доцільність капіталовкладень в освіту, здоров'я чи професійну підготовку, люди схильні передбачати окупність та прибутковість цих заходів у майбутньому, що є вирішальною підставою для прийняття або відхилення тих або інших інвестиційних рішень. У 1992 р. за розвиток теорії людського капіталу Г. Беккеру також було присуджено Нобелівську премію з економіки [194; 377].

Досліджуючи різноманітні соціальні процеси та економічні закономірності, Г. Беккер дійшов висновку, що, у випадку освітніх інвестицій, критерієм обрання тієї чи іншої альтернативи є співставлення розміру витрат на освіту й втрачених заробітків з очікуваними вигодами. З позицій вченого, інвестуючи в освіту, учні та їх батьки поводяться розважливо – вони намагаються передбачити майбутні переваги подібно до «...професійних підприємців, зіставляючи очікувану граничну норму віддачі від капіталовкладень в освіту з доходністю альтернативних інвестицій». Залежно від того, що є більш доцільним з економічної точки зору, й прийматимуться рішення стосовно продовження навчання чи його призупинення. Саме норми віддачі, згідно Г. Беккера, є регуляторами розподілу інвестицій між різними типами та рівнями освіти, а також між системою просвітництва в цілому та іншою економікою. Високі норми віддачі свідчать про недоінвестування, низькі про – переінвестування [229, с. 582]. Припускаючи, що співставлення освітніх вигід та витрат дозволить визначити рентабельність капіталовкладень у людину, вчений встановив, що у США віддача від вищої освіти перебуває на рівні 10–15%, що перевищує показники прибутковості багатьох фірм. Це підтвердило його гіпотезу про раціональність поведінки студентів та їх батьків. При цьому, до основних принципів, які обумовлюють той чи інший вибір з позицій економічної раціональності, вчений відніс принципи максимізуючої поведінки, ринкової рівноваги та стабільності уподобань.

Роботи Г. Беккера започаткували новий науковий напрям – економіку освіти, що включає до свого складу дослідження шкільної та професійної підготовки, проблеми безперервної освіти та медичного обслуговування, міграції населення, цінової політики та сімейних доходів. Поряд з цим було сформульовано простий і одночасно важливий висновок: якісне медичне обслуговування та своєчасні профілактичні заходи, заняття фізкультурою та спортом дозволятимуть уникати у майбутньому зайвих витрат на лікування працездатного населення та поповнення складу кваліфікованих кадрів [52, с. 68; 122, с. 40; 194, с. 126].

Відтак, можна погодитись з Т. Кір'ян та Ю. Куліковим щодо того, що предметом теорії людського капіталу є «...дослідження залежності доходів



найманого працівника, прибутку роботодавця і валового продукту країни від інвестування у розвиток здібностей людини, які використовуються у певній сфері економічної діяльності» [129, с. 26]. Разом з тим, *концептуальна палітра теорії людського капіталу не обмежується подібним ракурсом, вона є набагато ширшою, адже, серед іншого, містить у собі проблематику розбудови економіки постіндустріального типу, пріоритетом та ознакою якої є забезпечення високої якості життя населення, структура якого за таких умов набуває нових, прогресивних, демократичних рис.*

Але що зумовило зародження *теорії* людського капіталу? Які причини сприяли її стрімкому розвитку? Знайти вірні відповіді на ці запитання не так просто, як може видатися на перший погляд. *Це зробити майже неможливо поза глибоким розумінням того впливу, який був спричинений техніко-технологічним розвитком, а також деякими іншими факторами на характер взаємин між капіталом і найманою працею.* Зважаючи на висновки, сформульовані у попередніх підрозділах роботи, узагальнимо широко розповсюджені точки зору щодо змісту, призначення та причин виникнення теорії людського капіталу.

Відповідно міркувань радянської вченої І. Мисляєвої, зародження теорії людського капіталу було зумовлене зміною ролі людини у суспільному виробництві. На її думку, ця теорія виступила «...своєрідним продовженням теорій «людських відносин», що зародилися у 20-х роках (минулого століття – авт.) у США як опозиція тейлоризму» [215, с. 13]. На переконання російського дослідника професора Ю. Попова, причини зародження та розвитку теорії людського капіталу концентруються у площині «...наочної інтеграції «соціального» та «економічного», через що поряд із традиційними економічними категоріями виникають й такі соціально-економічні категорії, як «людський капітал»» [257, с. 35]. На думку ж І. Скоблякової, сьогодні відбувається трансформація самої моделі будови та руху капіталу. Й зокрема, поточні особливості розвитку суспільства обумовлюють необхідність виділення у структурі останнього його соціальної складової [297].

Згідно позиції авторського колективу під керівництвом російського вченого Ю. Одьогова, становлення теорії людського капіталу у 60-х роках минулого століття було зумовлене потребою розробки моделі виробництва, ефективність складових якої легко обчислювалася б у єдиній системі економічних показників та враховувала, що у постіндустріальному суспільстві формується свого роду двосекторна економіка, що складається із «...сектора виробництва матеріальних благ і сектора «виробництва людини»» [229, с. 504]. Відповідно висновків цього авторського колективу, теорія людського капіталу може розглядатися як результат поширення загальної теорії інвестицій на сферу людських ресурсів: «...ця теорія запропонувала єдиний аналітичний підхід для пояснення таких різнопорядкових явищ, як внесок освіти в економічне зростання, попит на освітні та медичні послуги, вікова динаміка заробітків, відмінності в оплаті чоловічої та жіночої праці, передача економічної нерівності з покоління у покоління та багато що інше» [229, с. 510].

На думку О. Грішної, існує дві основні причини виникнення інтересу до поняття «людський капітал». По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється у концентрації уваги вчених на дослідженнях проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання [71, с. 7]. У свою чергу, згідно переконань А. Коровського, поява категорії «людський капітал» пов'язана з тим, що, починаючи з середини минулого століття, «...задоволення та розвиток потреб людини стають не тільки кінцевою метою економічної діяльності, але й моментом здійснення, реалізації економічного процесу, автономним, самостійним фактором економічного розвитку». Перші паростки цієї тенденції й «...одержали свою «прописку» у категорії людського капіталу» [144, с. 13].

За висновками Л. Михайлової, виникнення теорії людського капіталу було закономірною відповіддю на уповільнення розвитку провідних капіталістичних країн світу, що зрештою й зумовило трансформацію дослідницьких пріоритетів [212, с. 36]. Незаперечне домінування проблематики речовинних факторів

виробництва поступилося місцем проблематиці нематеріальних активів. Тим самим відбулося розширення усталених смислових меж терміну «капітал», активізувалися спроби відшукати резерви подальшого соціально-економічного розвитку країн за рахунок раціоналізації управління факторами, якими донедавна нехтували. У тому числі, це стосувалося сфери управління людськими ресурсами й, зокрема, механізмів підвищення кваліфікації працюючих. В результаті застосування такого підходу було сформульовано висновок про пріоритетність інвестицій в освіту та науково-дослідні роботи, що й виступило передумовою формування та поширення ідей теорії людського капіталу.

Втім, існує й альтернативне бачення проблеми. Аналізуючи праці вітчизняних та зарубіжних вчених, В. Мандибура доходить висновку, що важливість подальших наукових пошуків у царині теорії людського капіталу обумовлюється тим, що остання була прийнята вітчизняною наукою беззастережно, без належної критики та дискусії. Вчений переконаний, що сьогодні важливо переосмислити теоретико-методологічні та прикладні підвалини теорії людського капіталу, уточнити передумови її виникнення та перспективи застосування, адже цілком ймовірно, що передісторія її зародження ґрунтується не стільки на закономірностях економічної доцільності, скільки відображає вплив факторів політико-ідеологічного характеру «...щодо формування та подальшого розвитку цієї соціальної доктрини». На думку В. Мандибури, вплив політики та ідеології на достовірність досліджень проявляється у замовленні соціально-економічній науці висновків бажаних для влади і тих соціально-класових угруповань, інтереси яких репрезентує держава, шляхом:

- сприяння концентрації уваги у площині надуманих, ідеалізованих, відсутніх у реальній дійсності явищ та процесів, наукове оформлення яких має переважно соціально-демагогічний характер;

- накладання «табу» на ті напрями досліджень, які стосуються явищ, процесів, закономірностей і відносин, що існують у реальній дійсності, але їх об'єктивний аналіз є невігідним для пануючих у суспільстві класів, реальної влади, від імені та в інтересах якої діє держава.

В. Мандибура відстоює позицію, згідно якої за своєю суттю теорія людського капіталу є концептуальним напрямом, який може бути віднесений до першого прояву ідеологічного замовлення, яке було сформоване після Другої світової війни, як реакція на «...посилення соціалістичної системи в умовах третього етапу загальної кризи капіталізму». Основною підставою для подібного висновку виступила та обставина, що з крахом радянської системи, яка претендувала на світове панування та побудову соціалістичного ладу, інтерес західних науковців до розвитку теорії людського капіталу почав поступово згасати. Натомість, словами вченого, сьогодні в Україні спостерігається «...своєрідний науковий ренесанс теорії людського капіталу» [195, с. 26–29].

Припущення про можливість політичного та ідеологічного тиску на сферу наукових досліджень зустрічаються й у працях інших авторів. Так, свого часу проблему політичного замовлення та підміни дослідницьких пріоритетів аналізували С. Дорогунцов та О. Гош, які відстоювали думку, що як тільки почав зароджуватися робітничий клас «...буржуазія сформувала своїм ідеологам нове соціальне замовлення: замаскувати, приховати істинні джерела свого збагачення, спотворити уявлення про класову структуру буржуазного суспільства. У науці розпочався період вульгарної політичної економії, коли за мету ставилось не поглиблене дослідження капіталізму, а пошук способів його прикрашування, зображення таким, що узгоджує інтереси всіх членів суспільства» [84, с. 87]. В результаті цього, згідно висновків вчених, Г. Кері різко виступає проти Д. Рікардо, система якого виявляла непримиримі суперечності капіталістичного ладу, обґрунтовує ідею «гармонії інтересів» робітників, капіталістів, землевласників.

Невже щось подібне сталося й у випадку зародження ідей теорії людського капіталу? *Остання має ідеологічну мету*, – зазначають автори [96], – «...прагнення довести реальність перетворення найманих працівників, які мають певний обсяг знань та досвіду, на капіталістів» [96, с. 598]! Може, й дійсно, поява теорії людського капіталу – відповідь на політичне замовлення, яке ставило за ціль згладити найгостріші суперечності капіталістичного устрою – ті, що виникають між «справжнім» *капіталістом* (власником засобів виробництва) та *найманом*

*працівником? Чи не був двічі відзначений Нобелівським комітетом підхід лише інструментом ідеологічного нівелювання дисбалансів, які закономірно формуються між цими полюсами ринкової взаємодії? Адже, роблячи найманого працівника власником капіталу, нехай – й людського, відповідна теорія знижує напруженість класових протиріч, обґрунтовуючи нову роль звичайної людини у системі соціально-економічних відносин: роль того, хто правомірно заслуговує не лише на компенсацію вартості витраченої робочої сили, а й має повне право на частину додаткової вартості.*

Відтак – незаперечно – В. Мандибура цілком слушно замислюється над тим, а чи дійсно пересічний працівник може бути власником деякого неуреченого капіталу та рівноправним партнером у взаєминах з тим, хто є власником капіталу у традиційному розумінні цього слова? Як відомо, останній вправі розраховувати на привласнення значної частини новоствореної вартості, що знаходить вираження у таких категоріях як прибуток, позичковий відсоток, дивіденди чи рента. У випадку ж «людського капіталу» досить часто йдеться лише про таку величину компенсацій, яка ледве покриває витрати, пов'язані з потребою відновлення залученої у виробничий процес робочої сили [195, с. 31].

Загалом, кожна з наведених точок зору заслуговує на увагу, але – і це було аргументовано вище – є підстави стверджувати, що викладені міркування не розкривають усієї глибини проблеми. Згідно наукової позиції автора, *розвиток теорії людського капіталу був закономірною реакцією на виклики нової ери – ери стрімких технологічних змін, за якої сучасні знання виступили найпрогресивнішою продуктивною силою людства.* Подібної точки зору дотримується й А. Корицький, у роботах якого міститься висновок, що інтенсивний розвиток теорії людського капіталу був зумовлений об'єктивними причинами: *науково-технічною революцією, і вже потім підвищенням уваги до накопичення нематеріальних активів, що «...набуло першочергового значення для всього ходу суспільного відтворення»* [142, с. 5]. За аналогічними висновками Е. Короткова, ідея людського капіталу та інтенсивний розвиток цього напряму у західній науковій думці обумовлені *«...об'єктивними причинами (курсив – авт.): спробою*

врахувати реальні соціально-економічні зрушення, спричинені науково-технічною революцією» [146, с. 216]. Про те, що виникнення «...ідеї людського капіталу» було зумовлене *зміною ролі людини у сучасному виробництві*, стверджують А. Асалієв та Е. Шубенкова [13, с. 77]. Безумовно авторитетними є й висновки наукового колективу під керівництвом А. Чухна: «...з розвитком машинного виробництва ситуація змінюється докорінно». І далі: «...докорінна *зміна технології виробництва* (курсив – авт.), соціально-економічних умов життя і праці людини зумовлює виникнення дійсно нової категорії «людський капітал» як внутрішньо властивої новій економіці і суспільству» [355, с. 86–87].

В результаті проведеного дослідження автором отримано достатньо аргументів на користь того, що – *через невпинний науково-технічний прогрес* – *власник засобів виробництва став залежним від людини, яка є носієм знань*, настільки, наскільки від нього самого нещодавно залежав пересічний, позбавлений власних засобів виробництва працівник. Сьогодні останній – незамінний суб'єкт надскладних виробничих процесів, а інвестовані у його освіту та продуктивні спроможності кошти набувають усіх ознак капіталу. Як не парадоксально, але такий капітал стає засобом експлуатації самого капіталіста<sup>5</sup>, який у цих нових і незвичних умовах *вимушений* іти на суттєві поступки індивідам, які донедавна були для нього лише носіями робочої сили; *вимушений* сприймати їх як партнерів – рівноправних учасників інвестиційно-виробничого процесу. Це засвідчує, що нині окремий працівник стає власником важливого активу, який багато у чому урівнює його у правах з нещодавніми «господарями життя» – власниками засобів виробництва. Таким активом є людський капітал, що формується в результаті інвестицій, а тому цілком природно та закономірно призначений для принесення *доходу* своєму власнику.

Разом з тим, *не лише науково-технічні революції змінили перебіг подій у сфері соціально-трудових відносин*. Не тільки вони забезпечили виникнення умов,

---

<sup>5</sup> У даному контексті автор використовує термін «експлуатація» у дещо переносному сенсі, розуміючи під ним «факт підкорення своїм інтересам».

необхідних для функціонування знань у формі капіталу. Наприкінці ХІХ ст. у країнах Заходу відбулася іще одна подія, історичну роль якої важко переоцінити. Мова йде про *революцію у методах управління*, започатковану роботами Ф.У. Тейлора, про якого П. Дракер (P. Drucker) писав, що той належить до когорти людей, які спричинили приголомшливий вплив на розвиток науки, наштотуючись при цьому на «...таке вперте нерозуміння та перебріхування» своїх ідей. Переконавання Ф.У. Тейлора стосовно того, що будь-яку працю, кваліфіковану чи некваліфіковану, можна проаналізувати та організувати за допомогою наукових знань, нещадно критикувалися його сучасниками. Та, попри значний супротив профспілок й скептично налаштованої інтелігенції, втілення у життя тейлорівських підходів щодо розвитку системи професійної освіти, а також застосування прогресивних, науково обґрунтованих методів організації виробництва, сприяло різкому підвищенню продуктивності праці, що, як не парадоксально, зіграло на руку саме робітникам, чи «...пролетарям, якщо користуватися термінологією К. Маркса» [86]. На думку того ж П. Дракера, «...капіталізм та промислова революція *принесли вигоди, насамперед, робітникам, а не капіталістам*, чим і пояснюється цілковитий провал марксизму у високорозвинених країнах, яким К. Маркс передрікав революції у 1900 році».

Загалом система Ф.У. Тейлора обумовила зміни у трудовій свідомості робітників, які, в силу увіковіченої традиції саботувати усі без винятку нововведення, спочатку вкрай вороже сприйняли механізацію та автоматизацію виробничих процесів. Робітники «...ніяк не розуміли, чому, виробляючи удвічі більше продукції, вони не отримують подвійної платні» [319, с. 83], а тому досить часто «...докладали зусиль, щоб зменшити продукцію машин, якими вони керували, хоча підвищення продуктивності і не вимагало від них посиленої праці» [319, с. 17]. Необхідно було шукати вихід з подібної ситуації, адже навмисна неквапливість значно подовжувала терміни окупності виробничих інвестицій. І він був знайдений – робітники почали отримувати надбавку за прискорення темпу праці, що збільшувало їх продуктивність у декілька разів. «Першокласних працівників» [319, с. 30] почали сприймати як таких, що співробітничать зі

«...своїми підприємцями», як таких, що будуть постійно «...отримувати належну їм частину прибутку» [319, с. 83]. Так – не компенсацію вартості робочої сили, а частину прибутку! *Ось де зародки практичного застосування ідеї «людського капіталу» та перші ознаки прогресивної трансформації капіталізму.* Саме Ф.У. Тейлор був одним з перших, хто звернув увагу на те, що в результаті удосконалення системи організації та оплати праці життя «першокласних» робітників почало поступово покращуватися: «Багато хто з них, якщо не всі, відклали гроші (курсив – авт.) та всі, без винятку, жили краще, ніж колись» [319, с. 12, 31]. Словами вченого: «...першокласні працівники нарешті отримали можливість добре заробляти та досягти матеріального добробуту» [319, с. 32].

Аналізуючи процес, який ми, користуючись [39], іменуємо прогресивною трансформацією капіталізму (див. [39, с. 48]), П. Дракер писав, що на першому етапі науково-технічного розвитку «...знання використовувалися для розробки засобів праці, виробничих технологій та видів готової продукції. Це стало початком промислової революції, але одночасно породило й феномен, який К. Маркс назвав «відчуженням», призвело до появи нових класів та класових війн. На другому етапі, який почався приблизно у 1880 році та досяг свого апогею наприкінці Другої світової війни, *знання, у новому їх розумінні, спричинили революцію у продуктивності праці, яка за сімдесят п'ять років перетворила пролетаря на середнього буржуа з доходом, що наближається до рівня представників вищих суспільних класів.* Революція у продуктивності праці поклала кінець класовій війні та ідеології комунізму. Сьогодні ж знання використовуються у сфері самого знання, швидко перетворюючись у визначальний фактор виробництва» [86].

Натомість, далеко не всі радянські дослідники вірно розуміли зв'язок робіт Ф.У. Тейлора з тими ідеями, які згодом лягли в основу теорії людського капіталу, хоча й правомірно трактували причини виникнення останньої з позицій відповіді на вимоги нового, високотехнологічного світу. «Зміна ролі людини у суспільному виробництві уже наприкінці 50-х років обумовила появу та поширення у ряді капіталістичних країн теорій «людського капіталу», які виступили своєрідним



продовженням теорій «людських відносин», що зародилися у 20-х роках у США як опозиція тейлоризму. Ці теорії відобразили реакцію буржуазної науки на зміну місця людини в системі продуктивних сил», – зазначала свого часу радянська вчена І. Мисляєва [215, с. 13]. *Цілком погоджуючись із останньою тезою, необхідно зауважити, що, насправді, наявність спадкового методологічного зв'язку між теорією «людського капіталу» та теорією «людських відносин» – а відтак, і з «...опозицією тейлоризму» – вельми сумнівна. Адже у той час, як перша виходить з пріоритету непереборних економічних закономірностей, то друга з названих теорій переломлює світ трудових взаємовідносин крізь призму ефектів соціально-психологічного характеру.*

Подібні висновки аргументуються самою спрямованістю проведеного Е. Мейо експерименту у Хоуторні [333, с. 222], інтереси якого зосередилися навколо таких речей, як увага, повага та турбота про працівників. Відповідне дослідження (як і сама школа людських відносин) ніяким чином не стосувалося проблематики економічних закономірностей, що проявляються внаслідок посилення переговорної позиції найманого працівника в результаті набуття ним прогресивних знань – рушійної сили виробництва в епоху надшвидкого розвитку та надзвичайного ускладнення технологічних процесів. І якщо *теорії «людських відносин» закликали до перегляду ставлення власника засобів виробництва до особистості працівника, обіцяючи позитивний економічний ефект внаслідок зростання продуктивності праці, то теорія людського капіталу засвідчила зародки принципово нового, протилежного за спрямуванням імпульсу, коли висококваліфікований працівник сам руйнує старі «правила гри» та стереотипи, опосередковано змушуючи роботодавця змінювати ставлення до своєї персони в усіх розрізах трудових взаємовідносин: особистісному, соціальному, економічному.* Саме тому автор схиляється до думки про помилковість та недоречність уподібнювання теорії «людських відносин» до теорії «людського капіталу», хоча як одна, так і інша – наслідок революційних перетворень у методах управління капіталістичним виробництвом.

Свого часу, на відміну від ситуації в СРСР, на Заході перегляд ролі працівника у системі соціально-трудових відносин був зумовлений рядом технологічних революцій та революцією у методах управління. Але, насправді, й цього було б замало для того, щоб істотно змінити взаємовідносини між капіталом та найманою працею. Цілком ймовірно, що за наявності лише таких передумов суспільна система еволюціонувала б у напрямі, який був пророкований класиком інституціоналізму Т. Вебленом: у капіталістичному світі на передових позиціях опинилися б виключно висококваліфіковані інженери та фахівці-експерти, які б і забезпечили впровадження у практику промислового виробництва найпрогресивніших ідей та технологій. Роль та статус інших працівників, скоріше за все, не зазнали б суттєвих змін. Вони і надалі опікувалися б фрагментарними операціями, що не потребують високої кваліфікації – нехай, і в надскладному ланцюзі технологічних процесів. Та історія людства засвідчила принципово інший перебіг подій. Чому? Який іще фактор вплинув на те, що наприкінці ХХ століття пересічний працівник став центральною фігурою у системі капіталістичного виробництва – носієм людського капіталу? І чому ми говоримо саме про другу половину ХХ століття? Чому саме тоді зародилася та набула розвитку відповідна теорія, адже революційні перетворення у технологіях виробництва та у практиці управління відбулися значно раніше? Прямі відповіді на сформульовані запитання відсутні у науковій літературі. Та за результатами проведеного дослідження можна стверджувати, що фактором, який призвів до подібних змін, була ще одна революція. На цей раз – фінансова.

Так, у [106] професори Вищої школи бізнесу Університету Чикаго Л. Зінгалес (L. Zingales) та Р. Раджан (R. Rajan) зазначають, що фінансова революція 1960–70 років підвищила мобільність працівників, розширила їх економічну свободу, змінила ставлення до них з боку роботодавців, спростила доступ широких верств населення до фінансових ресурсів. Логічно припустити, що саме такі події й забезпечили приплив інвестицій у сферу освіти та професійної підготовки, створивши тим самим остаточно необхідні передумови для застосування професійних знань у формі капіталу (рис. 1.4).

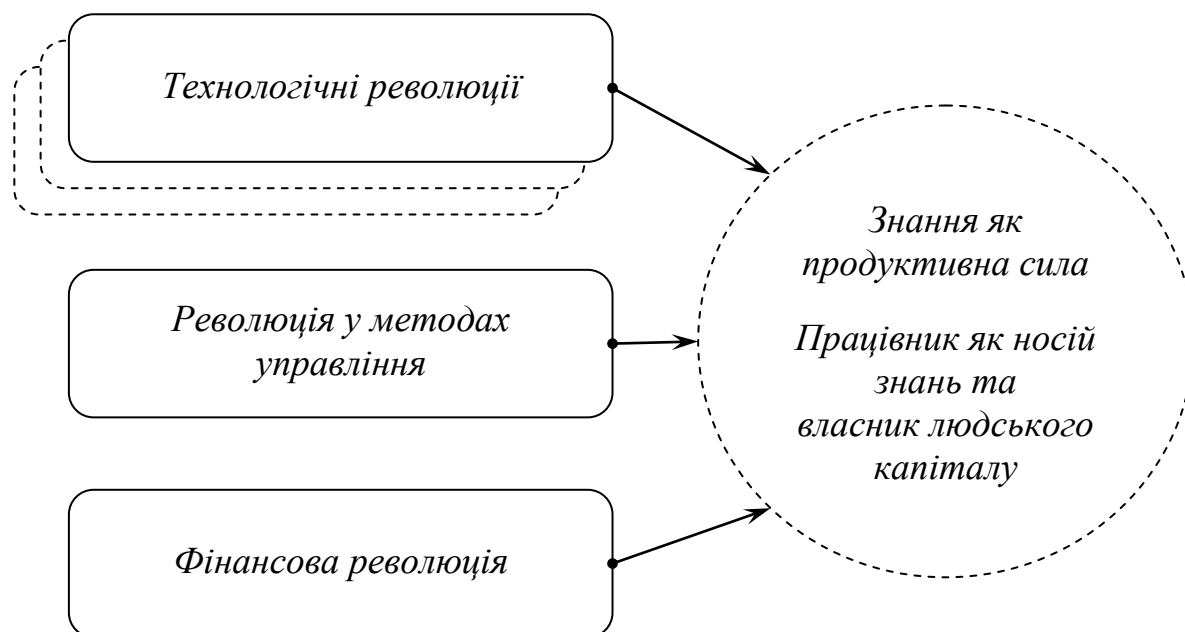


Рис. 1.4. Фактори, що сприяли перегляду ролі працівника у системі капіталістичних відносин (джерело: власна розробка автора)

За висновками вчених, найважливішим результатом фінансової революції другої половини минулого століття стало послаблення конкурентних позицій «корпорацій-монстрів» – так званих, вертикально інтегрованих компаній, які займали домінуючі позиції у капіталомістких галузях виробництва за часів другої технологічної революції. Запорукою їх лідерства на ринку було обмеження доступу переважної більшості потенційних товаровиробників до необхідних джерел фінансування. Гегемонія вертикально інтегрованих компаній визначала й ситуацію у сфері зайнятості. «Коли не розвинені фінансові ринки, велика корпорація має суттєві переваги у порівнянні з малими фірмами, а її взаємовідносини з найманими працівниками нагадують феодальні» – зазначає у передмові до [106] професор С. Гурієв. За таких умов талановиті керівники та кваліфіковані робітники виявлялися міцно прив'язаними до своїх підприємств. Знайти кращу роботу за їх межами було проблематично, адже «...більшість з працівників були навчені лише одній операції, що входила у виробничий процес, а оскільки ступінь стандартизації продукції був вкрай низьким, професійні навички було складно використати деінде окрім власного робочого місця» [106, с. 132]. Тим

паче, що альтернативою могла бути лише інша вертикально інтегрована компанія – зазвичай, з іншою корпоративною культурою, іншими стандартами, іншими технологіями виробництва. Для переважної більшості працівників це обумовлювало недоречність зміни місця роботи, що зводило до мінімуму й рівень трудової мобільності. Парадоксально, але найбільш залежними виявлялися висококваліфіковані працівники з найвищим ступенем спеціалізації, так як корисність їх вмінь, знань та практичних навичок визначалася виключно присутністю на тому робочому місці, де вони й набувалися протягом тривалого проміжку часу.

Не простіше було змінити місце роботи і представникам управлінського корпусу. Тогочасне підприємство вимагало від менеджерів специфічних умінь та навичок, пов'язаних з виробництвом конкретної продукції. Різні компанії застосовували принципово різні, унікальні технологічні розробки, а тому праця управлінця в їх межах, як правило, була працею на все життя. Менеджери ж, які розривали зв'язок з роботодавцем заради організації власної справи, – навіть якщо їх наміри і були достатньо серйозними – не могли розраховувати на залучення необхідних обсягів фінансових засобів. Високий ступень контролю над управлінцями обумовлювався саме тим, що виробництва були капіталомісткими, а фінансова система – нерозвиненою. Навіть найкращі менеджери не могли уявити своє життя поза компанією – вертикальна інтеграція захищала не лише від зовнішніх конкурентів, але й від власних управлінців. Саме тому за тих часів до складу ключових переваг організацій включали не «...людський капітал їх співробітників, а відчужувані активи – майно, заводи, обладнання, торгові марки та патенти» [106, с. 76–77].

Подібний перебіг подій іще раз підтверджує правомірність сформульованого автором висновку: *для виникнення тієї чи іншої форми капіталу необхідні певні умови. У даному випадку стримуючим фактором зародження та продуктивного функціонування людського капіталу була нерозвиненість ринку праці внаслідок цілої низки обставин, у тому числі й незрілості фінансових систем провідних капіталістичних країн світу. Прив'язаність працівників до своїх робочих місць послаблювала їх переговорну позицію та мінімізувала заробітки – до того ж самим*

неочікуваним чином. Так, менеджери усіх рівнів управління через обмежені зовнішні можливості та надмірну внутрішню конкуренцію були вимушені зберігати лояльність до своїх наймачів навіть попри занижку динаміку зростання заробітних плат. Можливостей для застосування знань в якості капіталу майже не було і у кваліфікованих робітників, які виявлялися заручниками власних робочих місць: «...зарплати кваліфікованих робітників та управлінського апарату великих компаній підвищувалися самими низькими темпами, на відміну від заробітних плат некваліфікованого персоналу» [106, с. 78].

Та, починаючи з 1960-х років, в силу дії ряду обставин, аналіз яких виходить за межі завдань цього дослідження, можливості доступу до фінансових ресурсів значно розширилися. Це сприяло успіху виробничої та підприємницької діяльності відносно дрібних товаровиробників, змінило сценарій зайнятості у приватних компаніях Заходу. Фінансова революція відкрила провідним спеціалістам та менеджерам виробників-гігантів доступ до джерел залучення капіталу. Маючи неабиякі знання та досвід, вони інтенсивно започатковували власні підприємства, використовуючи ринкові та виробничі стратегії колишніх роботодавців. Це виступило каталізатором зростання чисельності різноманітних посередників, постачальників сировини, виробників проміжної продукції, комплектуючих та напівфабрикатів. *Такі зміни не могли не позначитись на універсалізації технологічних операцій, створивши тим самим необхідні передумови для уніфікації професійних знань та розв'язання проблем трудової мобільності кваліфікованих кадрів, перехід яких з компанії до компанії став не рідкісним, а звичайним явищем. Розпочалася ера «полювання» на найбільш досвідчених й талановитих працівників, для яких зрозумілою стала доцільність великих інвестицій у власну освіту та професійну підготовку, чому знову-таки сприяли реалії нового фінансового середовища.* Підвищення трудової мобільності внесло значні корективи й у ставлення власників засобів виробництва до найманих працівників, змусило під новим кутом зору поглянути на проблему термінів та ресурсних витрат, необхідних для набуття ґрунтовних професійних знань та

високопродуктивних трудових навичок, які врешті-решт й набули можливість функціонувати у формі капіталу.

Повертаючись – у світлі встановлених вище фактів – дещо назад, зауважимо, що свого часу А. Сміт зазначав: «...коли споруджується якась дорога машина, зазвичай розраховують, що кількість роботи, яку вона виконає, доки не зноситься, відшкодує капітал, витрачений на неї, щонайменше зі звичайним прибутком. Людина, яка вивчила із витратою значної праці та тривалого часу якусь з тих професій, що вимагають неабиякої вправності та мистецтва, може бути порівняна з такою машиною. Варто очікувати, що заняття, якому вона навчалася, відшкодує їй понад звичайну заробітну плату за просту працю усі витрати, пов'язані із навчанням, зі звичайним принаймні прибутком на капітал, який дорівнює сумі цих витрат» [300, с. 89–90]. Висловлена позиція доводить, що ідея «доходу на знання та професійні вміння» існувала таки задовго до виникнення й кінцевого оформлення теорії людського капіталу. *Саме тому одним із найважливіших здобутків проведеного дослідження, автор вважає виявлення тих обставин, які загальмували розвиток подібних ідей, відтермінувавши більш як на два століття становлення відповідного підходу.*

Внаслідок дії проаналізованих вище факторів, про знання як капітал вчені довгий час говорили здебільшого гіпотетично, декларативно, виходячи з суто теоретичних, а інколи й гуманістичних міркувань. «Попри те, що ідеї теорії людського капіталу зустрічаються уже у А. Сміта, вона є відносно молодою: її формування припало на 50–60-ті роки цього (на сьогодні, уже минулого – авт.) століття» [267, с. 30]. «У концепції людського капіталу є декілька прабатьків, але усі вони розглядали її як достатньо далеку від практичного використання», – зазначається і у [229, с. 501]. Й насамперед, *просвітителі минулих століть були об'єктивно неспроможними визначити та охарактеризувати важелі, які змогли б спричинити реальні зміни у сфері праці. Залишалось незрозумілим основне: що саме зможе здолати паралізуючий вплив тієї неймовірно слабкої переговорної позиції, яка була властива переважній більшості найманих працівників в умовах потужного та стрімкого розвитку капіталістичних відносин?*

Лише з часом переможна хода науково-технічного прогресу розставила «усе по своїх місцях», посприявши прогресивній трансформації капіталізму, у тому числі, перегляду ролі та статусу найманого працівника у системі соціально-трудова та суспільно-правових взаємовідносин. Завдячуючи черзі революційних перетворень, починаючи із середини минулого століття людський капітал нарешті виявив себе не як гіпотетична конструкція, а як цілком реальний феномен економічної дійсності. Але, говорячи про науково-технічний прогрес та інші чинники, з поля зору не варто випускати вкрай важливу обставину, адже справа не лише в ускладненні виробничих технологій та зростанні вимог до глибини професійних знань. Значний вплив на *посилення переговорної позиції* спричинили фактори «часу» та «вартості навчання», які актуалізувалися внаслідок підвищення трудової мобільності працівників, а також – самого характеру техніко-технологічних змін: стрімких, неспинних, незворотних.

Як було показано вище, якщо раніше власники засобів виробництва могли у короткі строки забезпечити навчання нових працівників доволі-таки простим виробничим операціям, які потім уже самостійно удосконалювали власну професійну майстерність, залишаючись прив'язаними до тих робочих місць, де вона й набувалася, то згодом, внаслідок значного ускладнення технологічних процесів, час, потрібний для опанування знань, умінь і професійних навичок, а також вартість навчання, почали зростати зі швидкістю геометричної прогресії. «Тривале учнівство взагалі не потрібне», – стверджував свого часу А. Сміт. «Звісно, первинний винахід цих прекрасних механізмів і навіть деяких з тих інструментів, які використовуються при їх виготовленні, був плодом глибокої думки та тривалого часу... Та після того, як вони були винайдені й добре вивчені, навряд потрібно більше декількох тижнів для пояснення в усіх подробицях молодому працівнику, як користуватися цими інструментами і як виготовляти ці механізми. Мабуть, достатньо навіть для цього й декількох днів. У простих механічних ремеслах, безумовно, достатньо декількох днів» [300, с. 105].

Два століття – і такі переконання виявилися невідповідними новим умовам господарювання. Безперервне оновлення виробничих технологій та загострення

проблеми плинності кадрів поступово спричинили формування прогресивного погляду на роль професійної освіти, обумовили зародження принципово нового ставлення до працівника, компетентність якого стала нерозривно пов'язаною із значними асигнуваннями грошей та часу. Ситуація, коли працівники із року в рік виконували одні й ті ж самі виробничі операції, користувалися одним і тим же знаряддям, технологіями, а відтак, і знаннями, канула у небуття, що, зрештою, й змусило власників засобів виробництва піти на значні поступки в умовах оплати праці, включивши до її складу так званий «відсоток на людський капітал». Але, на противагу висновкам А. Сміта, це відбулося не тому, що до подібних змін закликала логіка перебігу економічних процесів, а тому, що система соціально-трудових відносин еволюціонувала відповідним чином під впливом непереборних обставин, які неймовірно посилили переговорну позицію найчисельнішої верстви економічно активного населення – найманих працівників, даючи можливість їх знанням функціонувати у формі капіталу.

## **Висновки до розділу 1**

1.1. Людський капітал є доходним економічним активом. Уточненню змісту економічної категорії «людський капітал» слугує аналіз властивостей капіталу як такого. Встановлено, що проблематиці капіталу та багатства здавна приділялося багато уваги усіма школами економічної науки. У тому числі, у площині досліджуваної теми важливе значення мають висновки класика політичної економії К. Маркса, роботи якого зробили значний внесок у розуміння природи та ролі капіталу, висвітили механізми впливу останнього на різноманітні сфери суспільних взаємовідносин, виявили причини та наслідки можливих диспропорцій у взаєминах між капіталом та найманою працею. Навіть враховуючи теоретичні прорахунки К. Маркса – який не зміг передбачити справжні суспільні наслідки розвитку машинного виробництва, а тому й оминув увагою ймовірність



прогресивної трансформації капіталізму – можна аргументовано стверджувати, що його роботи є корисними для сутнісного протиставлення історичних епох та уточнення місця людського капіталу у сучасній системі економічних відносин. Останнє дає підстави стверджувати, що наразі, насамперед, через ускладнення технологічних процесів, знання та професійні навички почали відігравати настільки важливу роль, що змогли виступити дієвим інструментом оновлення «правил гри» між капіталом та найманою працею, спричинили перегляд самого принципу розподілу додаткової вартості між дійовими особами на сцені капіталістичного виробництва.

1.2. Науково-методологічний профіль економічної категорії «капітал» формується перетином двох підходів – підходу з позицій виробничого відношення й знаряддя експлуатації та інвестиційно-виробничого підходу. Кожен з названих підходів розкриває проблему капіталу під унікальним і, при цьому, правомірним кутом зору. У тому числі, це стосується людського капіталу, власник якого, з одного боку, має право на привласнення частини новоствореної вартості, а з іншого – що набагато важливіше – завдяки посиленню переговорної позиції набуває можливостей впливу на процес розподілу останньої між усіма акторами капіталістичного виробництва.

1.3. Зважаючи на зміст релятивістських трактувань, окремий акцент варто зробити на помилковості тверджень, які ототожнюють обсяги інвестованих ресурсів з вартістю когнітивних, психофізіологічних та мотиваційних активів. Некоректність таких зіставлень обумовлює складність оцінювання людського капіталу, адже ним є не сама сума інвестованих коштів – еквівалент вартості процесу формування знань та продуктивних спроможностей індивіда – а результуюча споживчої, реальної ринкової вартості зазначених складових. Саме остання впливатиме на заробіток працівника, який одночасно міститиме у собі і компенсацію витрат, понесених внаслідок формування й відновлення його робочої сили, і певний дохід, який отримуватиметься у випадку застосування знань, умінь та трудових навичок в якості капіталу.

1.4. Дохід на людський капітал не є деяким фіксованим значенням чи якоюсь конкретно варіативною змінною, показники якої визначаються роботодавцем залежно від тих чи інших кондицій окремого працівника, як то кваліфікація, стаж, стан здоров'я. Як економічний феномен, знання стають капіталом «постфактум» – в результаті свого застосування – що знаходить вираження у перевершенні заробітками працівника тих витрат, які об'єктивно пов'язані із життєзабезпеченням його самого та його родини, з урахуванням й тих витрат, що стосуються розвитку професійної майстерності. Таке перевершення формується на конкурентній основі, довільно, непримусово, під впливом непереборних соціальних та економічних закономірностей, які або властиві суспільству за того чи іншого рівня його розвитку, або ні. Людський капітал – феномен, який не є продуктом виключно свідомого вибору працівника чи наміру роботодавця, а, окрім іншого, є результатом впливу різноманітних обставин на сферу соціально-трудова відносин. Прагнення до забезпечення відповідних умов й визначає сьогодні основну різницю між успішними соціумами та тими, майбутнє яких залишається невизначеним.

1.5. Важливий етап дослідження – визначення факторів, які забезпечили умови, необхідні для функціонування знань, умінь та професійних навичок у формі капіталу. Встановлено, що до переліку відповідних факторів необхідно віднести чергу технологічних революцій, революцію у методах управління, а також фінансову революцію. Технологічні революції підвищили вимоги до кваліфікації працюючих, управлінська – змінила ставлення власника засобів виробництва до особистості працівника, а фінансова революція – спростила доступ до джерел фінансування, сприяла диверсифікації виробництв та розвитку інфраструктури ринку праці. Усе це обумовило приплив інвестицій у сферу освіти та професійної підготовки, підвищило мобільність найманих працівників, створивши тим самим остаточно необхідні умови для набуття професійними знаннями та трудовими навичками ознак капіталу.

1.6. Окремий розріз проблеми окреслює запитання про причини зародження теорії людського капіталу. Наведені у наукових публікаціях висновки формують широкий спектр суджень, полюсами якого є наступні позиції: «теорія людського

капіталу як відображення об'єктивних закономірностей суспільного розвитку» і «теорія людського капіталу як продукт політичного замовлення». Прибічники останньої точки зору вважають, що виникнення теорії людського капіталу – результат зацікавленості влади та окремих класових угруповань у розробці суспільно-економічної парадигми, яка б нівелювала найгостріші суперечності капіталізму. Відтак, принципово важливим етапом дослідження став пошук аргументів, які б дозволили позбавити теорію людського капіталу ярлика «продукту політичного замовлення». Автору вдалося довести, що в основі цієї теорії – об'єктивні економічні закономірності. Її поява – реакція на виклики нової ери – ери стрімких технологічних змін, за якої знання виступили найпрогресивнішою продуктивною силою людства, а власник засобів виробництва став залежним від носія потрібних йому професійних знань та трудових навичок.

1.7. Центральне місце у теорії людського капіталу, як і у теорії капіталу загалом, належить проблемі доходу. Ця проблема розділяє вчених на різні наукові табори, спричиняє запальні дискусії, призводить до кардинально різних трактувань капіталу, його форм та властивостей. Свого часу за участі капіталу суспільство почало по-новому та дуже активно розшаровуватися, а відносини у ньому – надмірно загострюватися. Особливість соціального статусу та ролі власника капіталу стала відчутною. Подібна обставина дає змогу сформулювати ряд запитань, які заслуговують на першочергову увагу. Насамперед, чи повинен відрізнятися суспільний та матеріальний статус власника людського капіталу від статусу особи, яка таким активом не володіє? І якщо – так, то чи можна стверджувати про наявність людського капіталу там, де представники кваліфікованої праці отримують платню, яка не перевершує заробітки некваліфікованих працівників? Чи не є людський капітал атрибутом виключно розвиненого соціуму, чи може він взагалі бути присутнім там, де трудові доходи є нижчими за витрати, пов'язані із забезпеченням мінімального рівня працездатності людини? Відповіді на ці запитання сприятимуть уточненню ідентифікаційної бази теорії людського капіталу, а відтак і формуванню правомірної позиції стосовно основної дилеми дослідження – чи дійсно феномен людського капіталу властивий економічній системі України?

## РОЗДІЛ 2

# СКЛАДОВІ, РІВНЕВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ТЕОРЕТИКО- МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

### **2.1. Людський капітал, трудовий потенціал та робоча сила: змістовне співставлення економічних категорій**

Як і будь-яка наука, економіка оперує специфічною, властивою лише їй термінологією. Кожне поняття, що використовується, має конкретний зміст, який відображає властивості певного предмета чи явища, їх місце у системі економічних відносин [209, с. 118]. Натомість, далеко не всі науковці переймаються проблемою чистоти мовного апарату. Як зазначають Т. Кір'ян та Ю. Куліков, незважаючи на чисельні «...прогресивні публікації вітчизняних авторів, ще продовжуються історичні екскурси у витoki людського капіталу». В окремих із них, – зауважують українські вчені, – дослідники надають неабиякого значення ірраціональним розсудам з приводу термінології, у «...якій ідентифікується людина та її здібності» [129, с. 26]. Складно не погодитись з думкою про надмірну кількість вкрай неоднозначних міркувань, якими переповнені сторінки вітчизняної та перекладної економічної літератури.

У таблиці (Додаток Б.1) наведено деякі суперечливі підходи, з якими можна зустрітись, опрацьовуючи актуальні проблеми соціально-трудої сфери. Загалом – і це буде аргументовано далі – аналіз наукових праць на предмет узгодженості понятійного апарату дає змогу сформулювати такі висновки:

- безсистемне та необґрунтоване застосування тих чи інших економічних категорій в процесі дослідження соціально-трудої сфери є доволі поширеним явищем в Україні та інших державах пострадянського простору;

- досить часто різні вчені застосовують діаметрально протилежні трактування одних і тих самих економічних термінів, які можуть досить комфортно співіснувати на сторінках одного й того ж наукового видання;

- подекуди, автори впроваджують та доволіно користуються власними термінологічними симбіозами за відсутності належної уваги до обґрунтування їх змісту та необхідності застосування.

Суттєві занепокоєння викликає й якість перекладів економічної літератури. Так, на існуванні суттєвих проблем із достовірністю письмових перекладів наголошує професор С. Дем'яненко. Значні непорозуміння виникають тоді, – пише вчений, – коли «...співрозмовники в одні й ті самі слова (терміни) вкладають зовсім різний зміст». Через суперечливі переклади, «...виникає і набуває поширення термінологія, яку можна назвати скоріше журналістською, а не науковою. Ці економічні терміни перекочують з економічних видань до публікацій у масових журналах і газетах, і навпаки. Тим самим такі терміни набувають широкого застосування і вже використовуються державними органами влади в їх офіційних документах. Прикладів таких неадекватних економічних термінів досить багато. Їх можна знайти майже у кожному авторефераті на здобуття наукових ступенів кандидата (доктора філософії) та доктора економічних наук». Зважаючи на викладене, С. Дем'яненко робить наступні висновки: по-перше, немає сумніву, що треба вдосконалювати сучасну економічну термінологію, у тому числі, шляхом фільтрації іншомовних економічних термінів; по-друге, економічна термінологія має розроблятися за окремими напрямками наукової спеціалізації, тобто фахівцями з конкретних сфер економічної науки; по-третє, формування української економічної термінології слід розглядати як елемент наукової новизни у дисертаційних роботах на здобуття наукових ступенів кандидата (доктора філософії) та доктора економічних наук [74, с. 93–95].

*Термінологічні непорозуміння вкрай негативно впливають на результативність пропозицій, сформованих за підсумками наукових досліджень. І передусім це відбувається через те, що зайва неоднозначність у трактуваннях зводить*

*нанівець усі спроби встановлення раціональних взаємозв'язків між економічними категоріями, що у підсумку позбавляє логіки ті заходи, які спрямовуються на розв'язання актуальних проблем соціально-трудової сфери.* Словами О. Рофе, в основі будь-якої теорії знаходяться вихідні положення, на яких будується вся теоретична конструкція. Якщо вихідні положення бездоганні, то і теорія буде життєздатною, і навпаки, – вразливість вихідних умов ставитиме під сумнів усю побудовану на них теорію [281, с. 17].

Чи можуть за певних обставин трудові ресурси займати робочі місця та перетворюватися на робочу силу [112]? Чи доречно говорити про трудові ресурси на мікроекономічному рівні [212], де реалізує своє право на працю не «частина населення», а конкретні працівники, і адмініструє їх роботу не держава, а керівництво підприємства? Чи правомірно стверджувати, що трудові ресурси – це складова капіталу [212], а людський фактор – те саме, що й сама людина [341]? Чи може трудовий потенціал виступити у ролі суб'єкта управління [314], а його активізація – наслідок інвестування у людський капітал [40]? Чи дійсно за певних умов трудовий потенціал набуває якісних ознак робочої сили [195]? Чи може вартість робочої сили бути критерієм оцінки людського капіталу [217], а людський капітал капіталізованою вартістю робочої сили [229]? Чи дійсно появи людського капіталу має передувати його народження, а у його складі – різні соціальні прошарки [337]?

Наскільки виваженими та науково доцільними є поняття та висловлювання на кшталт «економіка персоналу» [332, с. 66], «здоров'я трудового потенціалу» [124, с. 68], «потенціал робочої сили» [229, с. 497; 244, с. 33; 272, с. 160], «потенціал трудових ресурсів» [1, с. 208; 244, с. 33], «потенціал людського фактору» [215, с. 5], «людський ресурсний капітал» [131], «соціально-трудоий потенціал» [242, с. 256], «цивілізаційний архетип трудових ресурсів» [177, с. 47], «здібності трудового потенціалу» [347, с. 58], «конкурентоспроможність потенціалу персоналу» [174, с. 174], «творчий потенціал людського капіталу» [293, с. 89], «так званий людський капітал» [40, с. 282], «економіка знань як економіка людського

капіталу» [62], «якість людського капіталу» [42, с. 187; 79, с. 255; 146, с. 214; 347, с. 60; 374, с. 54 та ін.], «конкурентоспроможність людського капіталу» [225, с. 63; 345, с. 47; 357, с. 26], «працевдатність людського капіталу» [22, с. 53], «менеджмент людського капіталу» [225, с. 65], «найбільш активні виробники людського капіталу» [229, с. 564], «креативний людський капітал» [375, с. 55], «дефіцит необхідного людського капіталу на ринку праці» [225, с. 67], «виробничий людський капітал виробника» [12, с. 131], «людський аграрний капітал» [243, с. 41], «фізичні обсяги людського капіталу» [273, с. 42], «кругообіг людського капіталу», «науково-технічний і духовний потенціал людського капіталу» [357, с. 27, 67], «рівень кваліфікації та знань людського капіталу» [345, с. 48], «гуманітарні ознаки та навички людського капіталу» [335, с. 152], «механізм мотивації людського капіталу» [192, с. 111], «глобалізація...» та «міграція людського капіталу» [358, с. 40], «середовище...», «етапи...» та «процес життєдіяльності людського капіталу» [347, с. 60–61], «освіта, інтелект, професійні навички та загальна культура людського капіталу» [181, с. 26], «продуктивна ефективна зайнятість як складова людського капіталу» [129, с. 28] тощо?

Складно зрозуміти наукову цінність таких фраз, як, наприклад, «...теорія людського капіталу виокремилась як самостійна наука у 60-х роках ХХ століття» [374, с. 48], «...дослідження людського капіталу як основного ендогенного ресурсу локального розвитку» [273, с. 41], «...людський капітал морського транспорту доцільно використовувати тільки на морському транспорті» [304, с. 8], «...людський капітал – це сукупність якостей, властивих індивідові, групі людей або суспільству в цілому, що сформувалися в результаті ... цивілізаційного архетипу спільності» [177, с. 43], «...людський капітал може фізично зношуватися» [190, с. 192] або «...високий запас міцності системи генерування неконкурентоспроможності людського капіталу дає підстави визначити єдину перспективу підприємств, в основу людського капіталу яких закладений «нульовий актив» – банкрутство та ліквідація в умовах галузевої конкуренції» [225, с. 67]. Що це за «нульовий актив» та система «генерування неконкурентоспроможності людського

капіталу»? Та й взагалі, з ким або чим має конкурувати людський або який інший капітал? Що то за капітал, якщо він провокує банкрутство, тоді як за визначенням мав би продукувати доходи? Однозначну відповідь на ці та подібні до них запитання не можна отримати без конкретизації базових понять економіки праці, адже все залежатиме від того, який зміст ми вкладатимемо у той чи інший термін, як розумітимемо те чи інше поняття. Термінологія – невід’ємний атрибут будь-якої науки. І тому важливо спочатку встановити, що мається на увазі під тим чи іншим терміном, і лише потім оперувати ним. Однією з найпоширеніших помилок у наукових дискусіях, як правило, є відсутність домовленостей між опонентами з приводу термінів, якими вони користуються [279, с. 18].

Нерідко термінологічні непорозуміння обумовлюються тим, що «...окремі терміни та поняття, які колись мали під собою цілком об’єктивну основу, у наш час втрачають початкове смислове значення» [257, с. 33]. У тому числі, *відкритими залишаються деякі непрості запитання, які стосуються відповідності окремих економічних категорій новим реаліям суспільно-політичної та соціально-економічної дійсності*, адже зміна епох не може не позначитись на складі термінологічного апарату. Словами Ю. Попова, у світі, який швидко змінюється, одні поняття «...зникають, інші наповнюються новим змістом, треті – відстоюють право на визнання» [257, с. 37]. На думку В. Мандибури, передусім це стосується тих узагальнюючих понять, які найбільше розкривають зміст об’єктивних соціально-економічних відносин: «капітал», «робоча сила», «трудова потенція», «людський капітал» [195, с. 26]. Те саме стосується й терміну «трудова ресурси», а точніше – його місця у сучасному термінологічному апараті.

Уточнюючи термінологію, необхідно зважати на те, що вона є важливим інструментом формулювання наукових гіпотез, їх доведення або спростування. Понятійний апарат науки можна розглядати як універсальну систему мовних означень. Це й же універсальний, проте специфічний мовний апарат застосовується під час розробки пропозицій, спрямованих на покращення якостей об’єктів чи оптимізацію певних процесів. Зрозуміло, що відповідні *терміни*



повинні трактуватись однозначно, без зайвої полеміки щодо їх суті. В іншому випадку формуватиметься похідне дослідницьке коло, коли замість розв'язання прикладних завдань, вчені знову і знову сперечатимуться про мовний інструментарій. Що ж стосується економіки, то, зазвичай, останнє є недоречним хоча б тому, що у багатьох випадках вміщуваний в окремі терміни зміст відповідає переліку ознак, які *штучно* виокремлені із загальної сукупності характеристик економічних явищ, а тому їх термінологічне позначення не вимагає доведення – це лише запропонована назва, що прийнята науковою спільнотою для використання в процесі досліджень. Словами С. Брагинського та Я. Певзнера, зрештою справа не у тому, яким терміном позначити ту чи іншу категорію, а у тому, щоб було чітко та вірно розуміння того, що вона насправді означає [39, с. 29].

Примітно, що переважна більшість монографічних праць та навчальних посібників традиційно починається з аналізу економічних категорій. Але результати відповідних узагальнень, як правило, знову і знову дублюють уже відомі і, подекуди, вкрай неоднозначні трактування одних і тих самих термінів: «робоча сила», «трудова потенція», «трудова ресурси», «персонал». У багатьох випадках це призводить до надмірного захаращення понятійного апарату науки про працю. Подібне явище властиве не лише вітчизняній, а й зарубіжній науці. У роботах П. Самуельсона воно отримало назву «тиранії слів». Нобелівський лауреат писав: «...у соціальних науках необхідно особливо остерігатися «тиранії слів». Світ надто складний і без того, щоб у нього привносили нову плутанину та незрозумілості, пов'язані з тим, що, по-перше, два різних слова через незнання використовуються для позначення одного й того ж предмету, і, по-друге, одне й теж слово вживається стосовно двох абсолютно різних явищ» [288, с. 11].

Відтак, автор вважає за доцільне викласти результати власного дослідження змісту та призначення базових категорій економіки праці. *Це виступить підставою для змістовного виокремлення людського капіталу із сукупності інших феноменів економічної дійсності.* Розпочнемо ж теоретичні міркування з того, що людина є носієм знань, кваліфікації, досвіду, основною продуктивною силою

суспільства, найціннішим надбанням кожної нації [341, с. 354]. Проте, таким ставлення до людини було не завжди, а сформувалося лише тоді, коли її інтелектуальні спроможності почали відігравати непересічну роль у господарському житті соціуму. Відповідні зміни суттєво позначилися на понятійному апараті економічної науки, до складу якого були включені нові терміни, встановлені нові методологічні зв'язки між ними.

Одним з таких термінів є *«людський фактор»*. Загалом, під фактором розуміють силу, причину, зовнішню обставину, що впливає на деякий процес або явище [177, с. 82]. Поняття *«людський фактор»*, за висновками професора В. Смолькова, було вперше застосоване Ф. Тейлором та мало суто психологічне забарвлення. Сьогодні категорія *«людський фактор»* використовується у філософії, соціології, педагогіці, медицині та інших науках, кожна з яких оперує нею відповідно специфіки свого об'єкта пізнання.

У площині ж завдань економічної науки методологічно коректним необхідно вважати той розріз проблеми *«людського фактору»*, що засвідчує непересічну роль, яку відіграє особистість з її інтелектуальними та фізичними спроможностями в процесі забезпечення суспільного розвитку (Додаток Б.2). Зокрема, як зазначалося вище, в умовах ринкових відносин *«...під впливом змін у системі продуктивних сил людина набуває ваги як особистість у всій різноманітності своїх характеристик – здібностей, потреб та духовних потенцій, а людський фактор перетворюється у стійкий фактор економічного розвитку»* [215, с. 13]. Звернення до проблеми *«людського фактору»* ознаменувало революційні зміни у методах управління соціально-трудовами процесами. На думку О. Грішнкової, поняття *«людський фактор»* увібрало весь спектр рис особистості працівника у розрізі економічної ефективності відтворювальних процесів, а тому його цінність має вбачатися насамперед у тому, що *«...воно підкреслило активну роль людини, оскільки фактор – це рушійна сила, діюча причина певних змін»* [71, с. 12].

Усталенню сучасного розуміння вирішальної ролі людського фактору сприяли й ті соціально-економічні перетворення, які супроводжували занепад та

відторгнення радянської ідеології. Вже за часів «перебудови» багато хто з вчених почав більш вільно висловлюватися щодо штучності та недоречності пануючого за тих часів удаваного, показово-гіпертрофованого, не підкріпленого реальними справами возвеличування людини праці, якість життя якої перебувала на доволі низькому рівні. Це був період зародження ринкового розуміння проблеми людського фактору, формування нового погляду на людину та її місце у системі суспільних взаємовідносин. Разом з тим, – як далекоглядно застерігав у 1992 році С. Пирожков, – проголошення людини цілком суспільного розвитку не достатньо для переорієнтації економіки, політики та ідеології авторитарного суспільства на її розвиток. «Це, мабуть, має бути непростим процесом боротьби старого, консервативного з новим, прогресивним, в ході чого мають відтворитися не лише нові соціальні та економічні відносини, але й духовне, й природне середовище, що забезпечить кращі умови та якість життя» [251, с. 372]. Та наразі очевидно, що, навіть після двох десятиліть ринкових трансформацій, за показниками якості життя Україна значно поступається державам з розвинутою ринковою економікою, що загострює проблему всеохоплюючої модернізації та розширеного використання продуктивних спроможностей усіх категорій економічно активного населення в цілях стрімкого соціально-економічного розвитку.

Не менш важливим поняттям науки про працю є *«робоча сила»*. У першому розділі роботи наведене його трактування з позицій трудової теорії вартості, у контексті якої воно й набуло форм економічної категорії. Відповідно до міркувань К. Маркса, робочою силою є «...сукупність фізичних і духовних спроможностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які застосовуються нею кожен раз, коли вона виробляє які-небудь споживчі вартості» [197, с. 177–178]. Разом з тим, це далеко не єдине тлумачення «робочої сили»: «...за традицією, яка почалася від Д. Рікардо, робочою силою зарубіжні економісти називають економічно активне населення, тобто тих, хто може і бажає працювати», – зазначає з цього приводу О. Грішнова [71, с. 8].

Аналіз обставин, які зумовили відмінності у визначеннях робочої сили, не входить до переліку завдань нашого дослідження, а тому зупинимось лише на тому, що сьогодні відповідним терміном позначають як саму здатність до праці, так і людей, які наділені нею. Крім того, досить часто про робочу силу говорять без суттєвих на то причин – образно, даючи зрозуміти, що у тому чи іншому процесі задіяна та відіграє важливу роль продуктивна праця людини. Як правило, подібне оперування терміном «робоча сила» суперечить його призначенню як категорії економічної науки (Додаток Б.3).

Зокрема, російський вчений О. Рофе доходить висновку, що термін робоча сила «...набув значного змістовного різноманіття». Аналізуючи підходи та визначення, які уподібнюють робочу силу самій людині [281, с. 102], дослідник зазначає, що Федеральна служба державної статистики Російської Федерації використовує поняття «робоча сила» як синонім категорії «економічно активне населення», а у публікаціях Міжнародного бюро праці [101, с. 219] робочою силою є просто трудящі. Подібно до цього, у [372] під робочою силою «...маються на увазі працівники, яким виповнилося 16 років та які або вже мають роботу, або активно зайняті її пошуком, або очікують, що після їх звільнення до їх послуг звернуться знову» [372, с. 34]. Зустрічаються й інші висловлювання, де під робочою силою розуміють людей, працівників, персонал: «еміграція робочої сили», «кваліфікація робочої сили», «розподіл робочої сили», «робоча сила, що погоджується працювати на певних умовах» [281, с. 102], «здобуття освіти робочою силою» [315, с. 26] тощо.

Так, у [78] соціально-економічними формами робочої сили визнаються наймані працівники підприємств усіх форм власності, наймані працівники-власники, підприємці-працівники, підприємці-менеджери, і навіть, капіталісти. Зокрема, під капіталістами розуміється «...робоча сила, що безпосередньо не бере участі у виробництві, але володіє значними фінансовими ресурсами» [78, с. 10]. На кшталт цього, український дослідник А. Коровський пише: «Поглиблене самоусвідомлення стає характерною рисою сучасної робочої сили. Робоча сила

починає осягати себе як особистість із притаманними тільки їй рисами. Вона починає споглядати себе як людину» [144, с. 12]. Очевидно, що у цих та схожих на них висловах й тезах під робочою силою маються на увазі не спроможності індивіда, а певні категорії населення, причому у багатьох випадках – категорії різні.

Згідно О. Рофе, це пояснюється тим, що в економічній науці та практиці використовується чимало полісемантичних (багатосмислових) слів та словосполучень. Одним з них і є «робоча сила», під якою розуміють і здатність до праці, і чисельність персоналу, і чисельність економічно активного населення, і чисельність найманих працівників [279, с. 18]. Термін цей став дуже популярним, – зазначає російський дослідник, – його використовують і вчені, і бізнесмени, й інші люди; і кожен вміщує у це поняття щось своє (про що можна лише здогадуватися), а іноді один і той самий науковець буквально на одній сторінці використовує термін «робоча сила» у різних значеннях [278, с. 15]. *На думку ж автора, у переважній більшості випадків, справа не стільки у полісемантичності поняття «робоча сила», скільки у звичайній необізнаності окремих його користувачів у питаннях економічної термінології.*

Натомість, відштовхуючись від викладених у попередніх підрозділах міркувань, можна зробити висновок, що *усталене нині розуміння робочої сили з позицій здатності до праці є цілком логічним та вичерпним. Воно відображає той факт, що людина в силу власної психофізіологічної конституції володіє можливістю застосовувати спроможності свого організму в цілях отримання бажаного результату у деякій сфері діяльності, причому ця діяльність може бути не тільки фізичною, а й розумовою.* Робоча сила, у розумінні автора, є унікальним проявом нескінченно складаної та непізнаної організації фізичного тіла та психічного світу людини, який сполучаючись із знаннями та іншими складовими людського інтелекту знаходить практичного застосування в процесі праці, продукуючи тим самим за певних умов ефект «людського капіталу». Характеризуючи роль робочої сили у царині соціально-трудових відносин цілком правомірно скористатися моделлю «чорної скриньки». Використання останньої

доцільне у випадках, коли структура чи внутрішні процеси певної системи невідомі або є занадто складними. Подібною надскладною системою і є робоча сила – психофізіологічна здатність до праці як фізичної, так і розумової.

Неабиякими розбіжностями характеризується й застосування економічної категорії *трудові ресурси*. Це стосується як змісту відповідного терміну, так і його місця у понятійному апараті економіки праці (Додаток Б.4). Але, якщо «робочу силу», «трудоий потенціал» та «людський капітал» одні автори співвідносять із самою людиною, а інші – із її окремими якостями, то у випадку «трудоих ресурсів», як правило, відсутні сумніви щодо того, що цей термін – кількісного порядку, який характеризує чисельність окремих груп працездатного населення. Натомість, очевидними є суперечності, що стосуються доцільності застосування категорії «трудоі ресурси» на мікроекономічному рівні, а також її використання за умов демократичних перетворень та розвитку ринкової економіки.

Так, на думку Л. Михайлової, застосування терміну «трудоі ресурси» є логічним та доцільним на всіх рівнях економічної системи, а не тільки на макроекономічному рівні: «...на нашу думку, є правомірним також застосування його для дослідження проблеми забезпечення та використання їх (трудоих ресурсів – *авт.*) на рівні конкретної організації. Трудоі ресурси є елементом ресурсного потенціалу кожного підприємства, а тому, за умови приведення їх до одного узагальнюючого показника ресурсного потенціалу, застосування іншого терміну у цьому разі є менш вдалим» [212, с. 11]. При цьому, аналізуючи зміст терміну «трудоі ресурси», Л. Михайлова робить висновок, що останнім часом вчені трактують це поняття дедалі ширше [212, с. 9]. Якщо раніше йшлося про «...пасивний об'єкт зовнішнього управління», то сьогодні все частіше зустрічаються визначення на кшталт: «трудоі ресурси – це частина працездатного населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, здоров'ям, освітою, культурою, здібностями, кваліфікацією та професійними знаннями для роботи у сфері суспільно-корисної діяльності» [83, с. 11].

Аналіз спеціалізованої літератури дає підстави стверджувати, що у сучасній науці про працю, й дійсно, активно розвивається своєрідний «неотрадиційний» підхід щодо трактування змісту такого термінологічного релікту, як «трудові ресурси». Апологетами подібного підходу, як правило, є російські вчені, а його особливістю – намагання замаскувати наслідки радянської практики застосування цієї категорії та спроби формування її нового науково-ідеологічного образу, відповідного «постіндустріальному» антуражу XXI століття. Непересічним прикладом неотрадиційного трактування проблематики «трудових ресурсів» є парадоксальне переломлення останньої крізь призму ідей теорії людського капіталу. Так, професор К. Кязімов переконує, що «...у 70-ті роки минулого століття у світовій літературі на зміну теорії людського капіталу прийшла концепція людських ресурсів. Це (на його думку – *авт.*) було зумовлено тим, що людина, яка вважалася «індиферентним фактором виробництва», стала головним його фігурантом, сполучивши між собою інші елементи та визначивши у підсумку ефективність виробництва в цілому». Незрозуміло, чому саме лауреат премії Президента РФ зробив висновок про таку незначну роль людського капіталу у царині соціально-трудових відносин, але наступні міркування викликають іще більше запитань. Дослідник пише, що «...історично кадрова політика, починаючи з тейлоризму, пройшла декілька етапів, за якими слідує концепція людських ресурсів, формою виразу яких є трудові ресурси» [162, с. 42]. Іншими словами, саме вони – трудові ресурси – є відповідною сучасності економічною категорією, яка прийшла на зміну поняттю «людський капітал».

Спростовуючи подібні нісенітниці, згадаємо, що економічна політика Радянської держави у роки іноземної інтервенції та громадянської війни отримала назву «воєнного комунізму». Основні положення цієї політики відобразили характерні особливості соціально-економічного та суспільно-політичного середовища, у якому й зародився термін «трудові ресурси». Серед них: різкий перехід від поступових соціалістичних перетворень до «штурмових» методів ліквідації капіталістичних елементів; введення монополії держави на торгівлю

хлібом, заборона приватної торгівлі; використання продрозверстки як прямого нееквівалентного обміну між містом та селом; згортання товарно-грошових та натуралізація виробничих відносин; заміна торгівлі державним розподілом продовольства й товарів першої необхідності. У подібних умовах відсутності матеріальних стимулів до праці звернення до примусових важелів впливу не мало альтернативи. Відповідно, Радою Народних Комісарів був прийнятий декрет «Про загальну трудову повинність», який передбачав повсюдне та постійне залучення до трудової діяльності осіб, які нею не займалися. Громадяни ж, які ухилялися від обліку та явки за трудовою повинністю, або такі, що дезертирували з робіт, мали бути притягнені до відповідальності.

Саме економічна політика «воєнного комунізму» відіграла роль історичної колиски, яка зростила підхід до людини з позицій ресурсу, узаконюючи тим самим та безпрецедентно розширюючи межі застосування директивно-командних, *неекономічних методів залучення до праці*. Відповідно до висновків О. Грішної, з якими цілком погоджується й автор, особливістю поняття «трудові ресурси» став підхід до людини з позицій пасивного об'єкта зовнішнього управління. «Погляд на працівників як на трудові ресурси позбавляє їх власної мети, потреб та інтересів», – влучно відмічає українська вчена [71, с. 9].

Розуміючи це та маючи намір приховати справжню сутність радянських принципів організації сфери соціально-трудова відносин, свого часу окремі вчені активно критикували західну науково-прикладну парадигму, характеризуючи її як таку, що начебто базується на протиприродному «...*економічному примусі*» [371, с. 11]. Та наразі очевидно є ідеологічна причинність подібних доводів, адже підхід, за якого людина була усього лише ресурсом, таки вичерпав себе, продемонструвавши тим самим свою протиприродність, неспроможність забезпечити бажаний рівень та якість життя *усіх верств* населення. Словами С. Пирожкова, «...політика, яка не враховує загальнолюдські інтереси, приречена на невдачу. У найгіршому випадку вона може стати відправною точкою примусу, натиску влади та насилля» [251, с. 372].



З іншого боку, вчені, які схиляються до думки про доцільність подальшого застосування терміну «трудові ресурси», ігнорують той принциповий момент, що це поняття від самого початку не було призначено для використання на мікроекономічному рівні. Його широке застосування – закономірний наслідок надмірної централізації влади, а також скорочення пропозиції робочої сили через сталінські репресії та колосальні людські втрати в результаті Другої світової війни. Відповідний підхід виявився фундаментом розбудови специфічної системи управління економікою та соціальною сферою, за якої наявність більш-менш здорової людини певного віку виступала беззастережною підставою для її залучення у сферу суспільної праці: «...статистичним критерієм віднесення будь-якої частки населення до трудових ресурсів є законодавчо визначений для кожної держави вік початку та закінчення трудової діяльності» [1, с. 207]. *Але сьогодні, коли громадяни вправі самостійно обирати місце, міру та форму пропозиції власної робочої сили – працювати або сповідувати утриманські переконання, перебувати на батьківщині чи обрати альтернативу трудової міграції, вчитися все життя чи надати пріоритет некваліфікованій праці – оперувати подібним терміном, а відтак – і підходом, необхідно, принаймні, вкрай обережно.*

З цього приводу російський професор А. Докторович попереджає, що коректність будь-якої логічної та несуперечливої теорії багато у чому обумовлюється понятійним апаратом: «...перед тим же, як відмовитись від якогось «застарілого» поняття, корисно спробувати уточнити та по-можливості узагальнити його, провести порівняльний аналіз з новими поняттями. І доти, доки у теорії не виявлені глибокі, непереборні суперечності, ... доцільно не руйнувати її понятійну основу» [82, с. 15]. Проте, саме такі глибокі, непереборні суперечності і ставлять під сумнів доцільність застосування категорії «трудові ресурси» сьогодні. А тому варто прислухатись до висновків професора Ю. Попова щодо того, що нині «...логічно шукати та знаходити нову термінологію, яка буде адекватно відображати систему еволюції соціально-трудова відносин» [257, с. 33]. Особисто автор не вважає за доцільне використовувати термін «трудові ресурси» в

ході викладення результатів проведеного дослідження, адже більш вдалою та відповідною часу є категорія «економічно активне населення». Втім, найбільше число теоретико-методологічних суперечок провокує термін *«трудоий потенціал»*, який останнім часом набув не меншого змістовного різноманіття.

Так, ускладнення технологічних операцій у середині минулого століття підвищило актуальність аналізу якісних характеристик працездатного населення та призвело до виникнення й широкого використання у науковому вжитку поняття *«трудоий потенціал»*. Його поява ознаменувала той період *«...70-х років, коли усе більше уваги стало приділятися питанням всебічного розвитку особистості. З'являлися роботи, у яких саме людину пропонувалося визнати вихідним пунктом політичної економії»* [215, с. 15]. Категорія *«трудоий потенціал»* дала змогу висвітити з економічних позицій *«...не лише загальну чисельність носіїв здатності до праці, але й їхні освітньо-кваліфікаційні характеристики»* [212, с. 12]. Можна погодитись з вченими, які наполягають на тому, що *термін «трудоий потенціал» з'явився у понятійному апараті економічної науки з причин обмеженості категорії «трудоі ресурси», котра вкрай однобоко характеризувала ресурс праці виключно у площині чисельності працездатного населення* [229, с. 445; 369, с. 61].

Разом з тим, з часом науковці почали ігнорувати першопричини появи даного поняття, через що термін *«трудоий потенціал»* фактично уподібнився терміну *«трудоі ресурси»*: *«...є достатньо багато визначень, у яких трудоий потенціал ототожнюється з трудовими ресурсами», – констатує К. Шило* [360, с. 104]. Не будучи наслідувачем подібних переконань, автор цілком погоджується із висновком О. Грішної щодо неправомірності трактування трудового потенціалу, яке свого часу було наведене в *«Основних напрямках розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року»* [235]. У цьому документі міститься визначення, згідно якого трудовим потенціалом є *«...сукупна чисельність громадян працездатного віку, які за певних ознак (стан здоров'я, психофізіологічні особливості, освітній, фаховий та інтелектуальний рівні, соціально-етнічний менталітет) здатні та мають намір провадити трудову діяльність»* [235, с. 10]. Це –

модифіковане і неповне визначення трудових ресурсів, а не трудового потенціалу, – обурюється українська вчена, – оскільки останній «...включає не лише громадян працездатного віку і трактується не лише як кількісна категорія» [71, с. 11]. Єдиною перевагою подібного тлумачення трудового потенціалу можна вважати те, що у ньому йдеться про громадян, які не лише здатні до трудової діяльності, а й мають відповідний «...намір».

Натомість, про те, що кількісно трудовий потенціал характеризується чисельністю трудових ресурсів, зазначається у [1]. На думку укладачів цього видання, «...введення до науково-практичного вжитку поняття трудового потенціалу трансформувало зміст категорії «трудові ресурси», суттєво його розширило. *Обидва поняття розглядаються як ідентичні (курсив – авт.)*» [1, с. 205]. Після таких висновків автори [1] переходять до оперування симбіотичним поняттям «потенціал трудових ресурсів». Показовим є те, що у зазначеному довіднику стаття, присвячена трудовим ресурсам, закінчується обґрунтуванням пріоритетів розвитку трудового потенціалу [1, с. 208–210]. Подібно до цього, у традиційній для радянської наукової думки манері, сучасні українські вчені В. Кий-Кокарева та С. Гудзь зазначають: «Трудовий потенціал – це трудові ресурси, виражені у якісному вимірюванні, характеризуючи певний рівень фізичного, духовного й інтелектуального розвитку, а також здатність людини брати участь у процесі виробництва» [124, с. 68]. Як бачимо, у цьому визначенні про *бажання* людини брати участь у трудовому процесі також не йдеться. До уваги береться лише відповідна «...здатність». Саме ж поняття трудового потенціалу, знову-таки, фактично ототожнюється зі змістом терміну «трудові ресурси».

Отже, наскільки аргументованими є подібні трактування? Наскільки етимологічно виправданим є звернення до поняття «трудовий потенціал» за сучасних умов? Як воно співвідноситься з новими, постіндустріальними формами господарювання та відповідною їм прогресивною економічною категорією «людський капітал»? У такому контексті на увагу заслуговує протиставлення, виявлене Л. Михайловою при аналізі зарубіжних довідникових

видань, в одному з яких *після* конкретизації змісту поняття «людський капітал» зазначається, що «...у країнах централізованої планової економіки для характеристики трудових ресурсів суспільства застосовується поняття трудового потенціалу, тобто працездатності населення, що характеризується професійним складом робочої сили, рівнем професійної та загальної освіти тощо» [212, с. 32]. З цього випливає, що ряд західних дослідників не вважає за доцільне поєднувати поняття «людський капітал» та «трудова потенціал» в межах єдиної теоретико-прикладної парадигми, аналізуючи останній виключно з позицій притаманності радянським принципам організації соціально-економічної сфери. Окремі вітчизняні вчені також виключають можливість та доцільність сумісного застосування вищеназваних економічних категорій. Так, на думку В. Мандибури, вульгаризація класичної політичної економії починається з ототожнення, а надалі – підміни класичного розуміння категорій «робоча сила» і «трудова потенціал» на «людський капітал» [195, с. 30].

То, чи насправді терміни «трудова потенціал» та «робоча сила» доцільно протиставляти економічній категорії «людський капітал», або ж вони є різноплановими поняттями, які мають право на сумісне існування у категоріальному апараті економічної науки? Передумовою знаходження вірних відповідей на сформульовані запитання є аналіз найбільш поширених підходів щодо розуміння змісту трудового потенціалу як соціально-економічного феномену (Додаток Б.5).

Загалом, можна диференціювати наступні методологічні площини, у контексті яких формуються уявлення про потенціал та трудова потенціал: потенціал як *набір прихованих, невиявлених можливостей*; потенціал як *сукупність різноманітних ресурсів*, необхідних для функціонування та розвитку системи; потенціал як *система матеріальних та трудових факторів*, які забезпечують реалізацію цілей виробництва; потенціал як *ознака спроможності об'єкта забезпечувати досягнення намічених цілей* [229; 369]. *На думку автора, саме останній з наведених підходів під найбільш вірним кутом зору розкриває зміст економічної категорії «потенціал», визначаючи її з позицій деякої ознаки, яка*

*відображає ступінь розвитку та структурної цілісності об'єкта, а також – міру відповідності його параметрів складності поставлених задач й широкому спектру умов зовнішнього середовища.*

Так, у [229] до складових трудового потенціалу віднесено загальну працездатність, професіоналізм, компетентність, професійні здібності та соціально-психологічну готовність [229, с. 148]. Проаналізуємо ці складові більш детально. Не викликає заперечень, що загальна працездатність є базисом формування трудового потенціалу. Вона обумовлюється фізичним та психічним здоров'ям людини, її віком, антропометричними та фізіологічними даними, які дають їй можливість тією чи іншою мірою брати участь у трудовому процесі. У свою чергу, такі *характеристики* як професіоналізм та компетентність визначають теоретико-методичну та практичну досвідченість працівника. *Професіоналізм та компетентність є важливими ознаками міри узгодженості та розвитку загальних і спеціальних знань, професійного досвіду й трудових навичок, які, у свою чергу, є складовими інтелекту людини, що формуються в результаті інвестицій та практичної діяльності й завдяки застосуванню робочої сили можуть виступити інструментом отримання деякого доходу.*

На прискіпливу увагу у вищезначеному переліку компонент трудового потенціалу заслуговує й така складова, як соціально-психологічна готовність, яка формується з урахуванням дії широкого спектру факторів, у тому числі й тих, котрі мають мотиваційну та морально-етичну природу. *Подібна готовність виникатиме у випадку, коли людина в силу дії тих чи інших обставин зацікавлена у виконанні визначеного кола робіт, а також – внаслідок позитивних висновків за результатами співставлення індивідуальних освітньо-кваліфікаційних характеристик зі складністю завдань, що ставляться перед нею. Забезпечення соціально-психологічної готовності є завершальним етапом формування трудового потенціалу, який фокусується на проблемі досягнення внутрісистемної гармонії та реальної відповідності рівня працездатності індивіда, його інтелектуальних здіб-*

ностей, моральних настанов та особистих прагнень змісту та складності конкретного завдання. Відповідним чином формується й трудовий потенціал суспільства.

Натомість, дещо суперечливою виглядає доцільність включення до переліку складових трудового потенціалу такого елементу як професійні здібності (тобто здібності до опанування певної професії), адже роль та природа останніх принципово інша. *Поряд з талантами та схильностями, професійні здібності характеризують інтелектуально-розумову конституцію індивіда, особливості якої й визначатимуть ефективність засвоєння тих чи інших загальних та спеціальних знань, отримання професійного досвіду – тобто визначатимуть перспективи формування складових людського інтелекту, а не трудового потенціалу як такого.* Іншим недоліком запропонованого у [229] підходу є ігнорування «кількісного» аспекту проблеми трудового потенціалу, хоча у цілому міркування вчених заслуговують на увагу.

Відтак, в результаті проведеного дослідження автор дійшов висновку, що найбільш правомірною площиною дискусії про сутність трудового потенціалу є та, що уособлює трактування останнього з позицій деякої узагальненої характеристики. Але характеристикою якого порядку є трудовий потенціал – якісного та кількісного чи лише якісного? Шукаючи відповідь на сформульоване запитання, візьмемо до уваги висновки С. Пирожкова, який визначає трудовий потенціал як сукупність демографічних, соціальних та духовних характеристик працездатного населення, які реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу і системи відносин, пов'язаних з участю в процесі праці і суспільної діяльності [252, с. 56]. Безсумнівно одне, – пише вчений, – «...трудова потенція – об'єктивна реальність, яка заслуговує самої ретельної уваги та вивчення як важлива характеристика (курсив – авт.) людини у продуктивних перетвореннях на шляху до демократичного суспільства в умовах ринкової економіки» [251, с. 374]. Зважаючи на вагомість та загальне визнання наукових доробків С. Пирожкова,

проаналізуємо запропоноване ним трактування трудового потенціалу більш детально. На думку автора, з нього випливає, принаймні, те, що:

- по-перше, вчений не вважає, що внаслідок свого застосування трудовий потенціал перетворюється на щось інше, наприклад, на робочу силу; на його думку, він попри що залишається трудовим потенціалом;

- по-друге, дослідник вкрай конкретно висловлює свою позицію стосовно змісту досліджуваної категорії: трудовий потенціал – це сукупність *характеристик* населення, а не знання, уміння та професійні навички, що, як правило, й відносять до складу останнього.

Разом з тим, загалом погоджуючись з позицією С. Пирожкова, необхідно зауважити, що концентруючи увагу у площині працездатності людини, запропоноване вченим визначення ігнорує проблематику збалансованості структури населення, через що де в чому втрачає свою мезо- та макроекономічну значимість. Так, наприклад, необачно говорити про наявність достатнього трудового потенціалу тоді, коли структура населення надмірно переобтяжена громадянами непрацездатного віку чи непрацездатними громадянами загалом, або ж тими, хто, маючи належні вікові та якісні характеристики, в силу певних причин не забезпечують пропозицію робочої сили на ринку праці. *У випадку подібних структурних диспропорцій, навіть оптимальність якісних характеристик готових до праці осіб не буде запорукою досягнення загальносуспільних пріоритетів. Відповідно, й сам факт наявності трудового потенціалу може бути поставлений під сумнів.* Іншими словами, у процесі вивчення проблеми трудового потенціалу суспільства орієнтація виключно на осіб працездатного віку, працездатних чи економічно активних осіб – без урахування їх частки у загальній структурі населення – не принесе очікуваних результатів.

Не дає повної відповіді на запитання про зміст трудового потенціалу і підхід, згідно якого ця економічна категорія співвідноситься із населенням держави в цілому: «...трудова потенція країни – це кількісні та якісні характеристики населення, які формуються під впливом багатьох чинників, серед яких базовими є

здоров'я та рівень освіти» [292, с. 89]. Суперечливість такого підходу також обумовлюється ігноруванням можливих структурних диспропорцій у суспільстві, про що йшлося вище. У тому числі, з поля зору знову-таки випадає те, що у складі населення держави перебувають й ті громадяни, які володіють необхідними для включення у сферу праці якостями, проте не прагнуть бути суб'єктами соціально-трудова відносин.

З урахуванням переваг та недоліків проаналізованих вище підходів, автор пропонує наступний механізм сполучення «якісного» та «кількісного» аспектів в межах економічної категорії «трудова потенціал». Так, при оцінюванні *трудова потенціалу людини*, кількісні ознаки, зрозуміло, не відіграють ніякої ролі. Тут *під трудовим потенціалом пропонується розуміти інтегральну характеристику, яка стосуватиметься рівня розвитку професійних знань, умінь та трудових навичок, міри їх взаємної відповідності, а також відповідності специфіці конкретного завдання та умовам зовнішнього середовища.*

Натомість, на мікроекономічному рівні фактор чисельності відіграватиме важливу роль. Рациональним варіантом введення кількісних змінних у процедуру обчислення трудова потенціалу організації може бути застосування коефіцієнта відхилення фактичної чисельності персоналу від планової (за умови високої якості кадрового планування та оптимального розміщення кадрів за посадами). Це аргументується тим, що за будь-яких умов господарювання планова чисельність апріорі розраховуватиметься виходячи з конкретних цілей функціонування організації, а тому відхилення від неї досить негативно позначатимуться на загальній дієздатності колективу, який може виявитися неспроможним виконати поставлені перед ним завдання. Відповідно, *під трудовим потенціалом організації автор пропонує розуміти узагальнене значення трудових потенціалів працівників з урахуванням міри відхилення фактичної чисельності персоналу від планової, а також – ступеня психологічної згуртованості колективу, впливовість чого знову-таки залежатиме від особливостей типу сумісної діяльності.*



У свою чергу, обчислення *трудового потенціалу держави (регіону)* також вимагає раціонального сполучення якісних та кількісних компонент. На цьому рівні економічної системи *якісні риси трудового потенціалу визначатимуться агрегуванням відповідних часткових показників, що розраховані за окремими групами економічно активного населення, а кількісні – пропонується враховувати через відхилення загальної частки економічно активних громадян<sup>6</sup> від оптимальних значень.* Доречним тут може бути й введення в алгоритм розрахунку коефіцієнта згуртованості суспільства.

Окремо варто зауважити, що трудовий потенціал – не абстрактне суб'єктивне відчуття. В силу різних психологічних обставин члени суспільства або трудового колективу можуть помилково оцінювати власні спроможності у сфері праці. «Перебільшена думка більшості людей про свої здібності являє собою давнє зло, яке відмічалось філософами та моралістами усіх століть», – стверджував свого часу А. Сміт [300, с. 93–94]. Трудовий потенціал – це характеристика, констатація якої вимагає об'єктивного зовнішнього оцінювання. Лише на такій основі виникатимуть підстави стверджувати про певний рівень його розвитку. Не викликає заперечень висновок, який міститься у [229]. Сформулюємо його наступним чином: джерелом вірогідної інформації про трудовий потенціал можуть виступити тільки результати дослідження трудової поведінки [229, с. 449]. Іншими словами, лише за ознаками реальної трудової поведінки та існуючої системи міжособистісних комунікацій можна сформулювати більш-менш об'єктивні уявлення про параметри трудового потенціалу працівника, трудового колективу, суспільства в цілому. Словами Р. Марра та Г. Шмідта, «...оцінка потенціалу використовується з метою виявлення об'єктивної, надійної та актуальної інформації про мотиви, внутрішні установки та поведінкові схильності конкретних осіб, а також для визначення їх спроможностей, знань та навичок» [332, с. 169].

---

<sup>6</sup> Йдеться не про *рівень економічної активності*, який відображає ситуацію у віковому діапазоні 15–70 років, а про частку економічно активних громадян у загальній структурі населення держави.

Що ж стосується категорії «людський капітал», то проблема її однозначного тлумачення є не менш гострою, ніж у проаналізованих вище випадках. Так, у [279] зазначається, що використання людських можливостей забезпечує отримання прибутку, через що їх і почали називати людським капіталом. Разом з тим, «...капіталом називають і сам предмет (об'єкт, субстанцію), використання якого веде до отримання прибутку (наприклад, населення, людські ресурси); і якості об'єкта (ресурсів) – знання, уміння, здоров'я; і вкладення – інвестиції у формування цих якостей чи нагромадження ресурсів» [279, с. 19]. Спантичнення автора [279] цілком зрозуміле та виправдане. Як вказує професор І. Соболева, «...канонічного визначення людського капіталу не сформовано й понині, як відсутня і єдність переконань щодо змістовного наповнення цього поняття» [301, с. 6]. Не до кінця визначеними залишаються й категоріальні взаємозв'язки між людським та іншими формами капіталу – й насамперед, соціальним та інтелектуальним.

Наприклад, на думку авторів [109], «...поняття соціального та людського капіталів багато у чому тотожні». Але, «...якщо у другому випадку основна увага зосереджується на індивіді та капіталі його здоров'я й освіти, то у першому випадку йдеться про суспільний рівень досліджуваних категорій» [109, с. 10]. Іншими словами, на думку російських вчених І. Ільченко та Г. Арустамян, основна різниця між людським та соціальним капіталом полягає у їх належності до різних рівнів суспільних взаємовідносин. Втім, подібне розуміння проблеми є дискусійним, адже від самого початку відповідні наукові категорії були призначені для позначення принципово різних феноменів соціально-економічної дійсності. Так, на думку Дж. Коулмана – одного з засновників теорії соціального капіталу – останнім є актив, що виявляється у трьох формах, серед яких *зобов'язання* та *очікування*, які залежать від надійності соціального середовища, а також *спроможність* соціальної структури до передачі інформаційних потоків та норм, що супроводжуються санкціями [147, с. 138]. Подібні речі є унікальними та мало чим нагадують прояви людського капіталу. При цьому, як зазначається у [301],

«...намагання представити соціальний капітал як елемент людського капіталу характерне переважно для російських дослідників, які сприйняли термінологію, та не зовсім усвідомили витонченість концепції людського капіталу» [301, с. 9]. Загалом, основні підходи щодо трактування економічної категорії «людський капітал» наведено у таблиці (Додаток Б.6).

Судячи з трактувань, визначаючи інструменти та пріоритети управління людським капіталом, насамперед, необхідно розібратися з тим, про що, власне, іде мова: про розвиток, накопичення та використання знань і практичних навичок як таких або – до того ж – про відтворення деяких специфічних умов, за яких професійні знання та уміння людини матимуть можливість функціонувати у формі економічного активу, котрий забезпечуватиме дохід своєму власнику, опосередковано впливаючи на підвищення рівня та поліпшення якості життя усього суспільства? У такому контексті насторожує те, що у багатьох роботах, присвячених тематиці людського капіталу, проблема доходу проігнорована в принципі (наприклад, [225; 273; 297]). В окремих із них містяться парадоксальні висновки про «...другорядну роль матеріальних чинників у системі мотивації носіїв людського капіталу» [225, с. 65]. Людським капіталом називають професійні знання, практичні навички, уміння, трудовий досвід, здоров'я та мотивацію, даються пропозиції щодо розвитку продуктивних спроможностей працівників, але нерідко випускається з поля зору той очевидний факт, що усе це лише одна з граней піднятої проблеми. Підходи, які апріорі ігнорують факт *доходності* як ознаку капіталу, лише гальмують прогресивні зміни, у тому числі й ті, що стосуються розбудови економіки постіндустріального типу.

Прикладів подібної підміни понять – безліч. Типовий приклад співвіднесення категорії «людський капітал» із знаннями як такими знаходимо у [365], де українська вчена А. Щедрина, посилаючись на [356], зазначає, що «...в інформаційному суспільстві, куди рухаються розвинені країни і де визначальна роль буде належати сферам, у яких завдяки розвитку науки, освіти, культури накопичуються *інформаційні багатства суспільства* (курсив – авт.), які потім акумулюються у

сфері технологій, наука перетворюється на своєрідний генератор людського капіталу» [365, с. 185]. Або: «...зрозуміло, початкова швидкість накопичення людського капіталу (у період дошкільної та шкільної освіти) повинна бути найбільшою. Фізіологами доведено, що найбільший *об'єм інформації* засвоюється у дитинстві та юнацтві, надалі швидкість *накопичення капіталу* (курсив – *авт.*) сповільнюється як в силу фізіологічних, так і соціальних причин», – стверджує А. Козлов [135, с. 51].

Важливо відмітити, що співвіднесення категорії «людський капітал» із знаннями як такими провокує появу такого суперечливого поняття як «конкурентоспроможність людського капіталу». Так, у дисертації на тему «Теоретичні основи формування та забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу в економічних системах інноваційного типу» російська дослідниця Т. Ільїнська аналізує конкурентоспроможність відповідного активу на всіх рівнях економічної системи. Зокрема, під конкурентоспроможністю *людського капіталу* на нанорівні у [107] розуміється «...конкурентоспроможність окремого *індивіда* (курсив – *авт.*), показниками якої є рівень освіти, професійна кваліфікація, рівень здоров'я, культура людини, її особистісні характеристики, інформаційна грамотність». Подібним чином трактується й конкурентоспроможність людського капіталу на інших рівнях економічної системи [107, с. 8]. Але усе це лише викривлює зміст проблеми людського капіталу, тим самим позбавляючи її прогресивних рис, відповідних сучасній ері постіндустріальних перетворень. *Запропонований російською вченою підхід – відображення чергової спроби підміни понять, за якої людський капітал уподібнюється самій людині або знанням як ресурсу, що можуть характеризуватися тим чи іншим рівнем конкурентоспроможності. На думку ж автора, конкурентоспроможність не є методологічно виправданою ознакою капіталу, у тому числі й людського.*

Призначення економічної категорії «капітал» – в іншому: засвідчити можливість або факт функціонування певної вартості у формі економічного активу, сформованого в результаті інвестицій та здатного забезпечувати дохід

своєму власнику. Капіталом є вартість, яка не з ким та не з чим не конкурує «за визначенням». Дійсно, знання та продуктивні спроможності людини повинні бути конкурентоспроможними, але навряд це має стосуватися самого людського капіталу. Навпаки – *визнання знань капіталом, свідчить про те, що вони уже у тому чи іншому ступені виявилися конкурентоспроможними, адже принесли дохід своєму власнику, зарекомендувавши тим самим себе з відповідних позицій.* Відтак, говорити про конкурентоспроможність капіталу – принаймні, з методологічної та концептуальної точок зору – недоречно.

Втім, не лише знання визнаються капіталом, незважаючи на те, сприяли вони отриманню деякого доходу, чи ні. Досить часто подібний підхід поширюється й на всі ті елементи, які традиційно знаходять місце у переліку складників людського капіталу, але виведення проблеми доходу за аналітичні межі дослідження спотворює характеристики реальної ситуації у сфері формування та використання людського капіталу, вносить недоцільну плутанину у програми дій, що спрямовуються на покращення взаємодії у відповідній сфері. Так, важко не погодитись із І. Швець та С. Поздняковою, які відмічають, що «...більшість українських учених аналізують людський капітал як економічну категорію, оскільки це поняття характеризує соціально-економічні відносини у процесі управління продуктивними здібностями працівника. Однак, сам запас професійних та особистісних якостей людини ще не є людським капіталом, оскільки не виражає систему економічних відносин. Сукупність знань, умінь, навичок, якими володіє людина, тільки тоді перетвориться на капітал, коли почне використовуватись у виробничому процесі з метою одержання доходу» [357, с. 10].

З іншого боку, досліджуючи проблему людського капіталу, важливо розібратися із *взаємозалежністю* економічних понять та категорій. Наразі, різні вчені по-різному тлумачать категоріальні метаморфози у сфері економіки праці. Так, досить екстравагантній метаморфозі неабиякої уваги приділяє І. Бажан, у дисертації якої робиться спроба проаналізувати «...сучасні ринкові трансформації трудового потенціалу у трудовий капітал» [15, с. 7]. Вчена вважає, що, дослівно,

«...у сучасній методології та методиці економічних спостережень динаміки трудового потенціалу та адекватності його використання як трудового капіталу не здійснюється, що зумовлює необхідність запровадження нових підходів до вирішення цього питання» [15, с. 8]. Не менш суперечливе категоріальне «перетворення» описує М. Дзямулич. В авторефераті дисертації дослідник зазначає, що ним: «...розкрита еволюція економічної категорії «робоча сила» та її трансформація у «людський капітал»» [78, с. 3]. Згідно висновків цього вченого «...дані категорії виражають особливі характеристики людини в аспекті її здатності до праці і тому є єдиними за своєю суттю (курсив – авт.)», іншими словами «...на нинішньому етапі розвитку суспільства відбувається сутнісне поєднання економічних категорій «робоча сила» та «людський капітал»» [78, с. 7, 13]. На думку ж авторів [357], «...у сучасних економічних умовах менеджери підприємств частіше розглядають трудові ресурси як людський капітал, здатний приносити реальний дохід і створювати прибуток. Водночас для трансформації трудових ресурсів у капітал, що функціонує, необхідні відповідні умови, які б забезпечили реалізацію людського потенціалу у практичних умовах конкретних підприємств та в суспільному виробництві в цілому» [357, с. 42].

Досить поширеною є позиція, відповідно до якої «...людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу» [72, с. 3]. Згідно цієї точки зору, саме трудовий потенціал уособлює ті спроможності людини, які за певних обставин або приносять дохід, набуваючи ознак людського капіталу, або ні. Ті ж елементи, які не знайшли застосування, характеризуються з точки зору нереалізованої частини трудового потенціалу. Правомірність подібного розуміння викладеної у [72] думки підтверджується й наступною тезою: «Умовно і спрощено людський капітал можна трактувати як трудовий потенціал, що реалізується у ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини» [71, с. 14].

Схожій позиції дотримуються Т. Кір'ян та Ю. Куліков. На їх думку, поняття людського капіталу введено у зарубіжну практику для характеристики перехідної

форми трудового потенціалу з пасивної фази в активну, коли людина реалізує свої сукупні продуктивні здібності (здоров'я, знання, навички, мотивації), що притаманні їй від природи, накопичені самостійно чи розвинуті внаслідок інвестування [129, с. 28]. Ще більшої конкретики подібний підхід набув у [62], де пропонується наступна формула:

$$HC = HP - L \quad (2.1)$$

де:  $HC$  – вартість нематеріального людського капіталу, втіленого у людях, тобто капіталізована частка людського трудового потенціалу ( $HP$ );

$L$  – частка некапіталізованого трудового потенціалу (залишок).

На думку автора [62], «...людський капітал – це вартість частки запасу людського потенціалу (трудового потенціалу): здібностей, досвіду і знань, залучених у капіталістичне господарювання на основі відносин найму, які приносять додану вартість у формі додаткового доходу робітника та прибутку роботодавця (фірми)» [62]. Про наявність подібного взаємозв'язку між людським капіталом та трудовим потенціалом йдеться й у [337]: «...концепцією (мається на увазі [262] – авт.) опосередковано закладались засади трансформації трудового потенціалу шляхом ринкових відносин у людський капітал, ... що визначено головною метою розбудови соціально орієнтованої економіки і проведення приватизації». «Таким чином, держава безпосередньо впливає на процеси трансформації трудового потенціалу у людський капітал», – підсумовує вчена [337, с. 104].

З деяким сумнівом про те, що поняття «людський капітал» та «реалізований трудовий потенціал» «...у якійсь мірі співпадають», зазначають й російські дослідники Ю. Одьогов, Г. Руденко та Л. Бабиніна [229, с. 523]. Натомість, згідно висновків М. Ніколайчука, людським капіталом є перетворений на актив підприємства людський потенціал: «...останній виступає людським капіталом виключно при застосуванні у виробничо-технологічних, комерційних, фінансових, управлінських чи інших господарських процесах, тобто за умов перетворення в актив підприємства». Такі метаморфози – «...залучення людського потенціалу та

його конвертацію у людський капітал» – вітчизняний вчений називає капіталізацією людського потенціалу, а індикатором ефективності управління людським капіталом пропонує визнати структуру звільнених, у тому числі, й за власним бажанням [225, с. 65–66].

У свою чергу, на думку О. Риковської, людським капіталом є «...природний та набутий творчий потенціал», «...комплекс наявних соціально-демографічних, освітніх *характеристик* (курсив – *авт.*)» [273, с. 42]. І нарешті, на переконання вітчизняних вчених професора В. Ковальова та доцента О. Атаєвої, людський капітал є тією субстанцією, яка, сполучаючись із капіталом фізичним, перетворюється на трудовий потенціал. Вчені пишуть: «...самі по собі корисні якості людського капіталу залишаються незатребуваними доти, доки у сфері виробництва вони не сполучаються і не взаємодіють з фізичним капіталом на робочому місці, де вони, озброєні засобами праці, **перетворюються на трудовий потенціал** (виділення напівжирним шрифтом – *В. Ковальова, О. Атаєвої*). Тут людський капітал стає структурним елементом трудового потенціалу» [133, с. 539].

Відтак, очевидним є те, що *сьогодні вітчизняна наука про працю зіткнулася сам на сам не лише з проблемою трактування окремих економічних категорій, а й з неабиякими труднощами щодо конкретизації взаємозв'язків між ними*. З іншого боку, у площині теми дослідження вкрай дискусійними та недостатньо аргументованими видаються твердження на кшталт «...«людський капітал» – це економічна категорія, *похідна від категорій* «робоча сила», «людський фактор», «трудоий (людський) потенціал», «трудоі (людські) ресурси»» [129, с. 31]. Спадає на думку, що категорія «людський капітал», все ж таки, є більш наближеною до категорії «капітал», і саме такий ракурс дослідження проблеми є передумовою перенесення акцентів із площини ресурсного підходу у площину забезпечення умов, необхідних для функціонування певної вартості в якості економічного активу, здатного приносити дохід своєму власнику (рис. 2.1).





Рис. 2.1. Феноменологічні метаморфози (у ракурсі проблематики людського капіталу, за різними авторами) (джерело: власна розробка автора)

Характеристику підходів щодо тлумачення внутрішньої будови людського капіталу наведено у наступному підрозділі роботи. Тут же – зосередимося на методологічних зв'язках, які існують або які варто встановити між обговорюваними економічними категоріями. Так, за результатами аналізу найбільш поширених точок зору, можна дійти висновку щодо правомірності наступного розуміння фундаментальних понять науки про працю. При цьому, автор ні у якому випадку не прагне внести «остаточну ясність» у трактування тих чи інших економічних категорій. За мету ставиться інше: не применшуючи ваги окремих підходів, перешкодити необґрунтованому розповсюдженню однозначно хибних стереотипів та термінологічних кліше. Не менш важливим завданням є й уточнення авторської позиції щодо змісту тих термінів, які широко використовуються на сторінках даної роботи. Це виступить запорукою однозначного

тлумачення пропозицій, спрямованих на удосконалення практики управління людським капіталом на всіх рівнях економічної системи України.

Подібне узагальнення варто розпочати з того, що своєю життєдіяльністю людина завдячує різноманітним психофізіологічним процесам. Вони забезпечують функціонування усіх фізіологічних та психосоматичних систем організму, даючи змогу індивіду певним чином діяти в оточуючому середовищі. Процес, за якого *homo sapiens* діє задля досягнення своїх цілей, отримав назву «*діяльність*». Цей процес забезпечується *силами* організму.

Трудова діяльність – не єдиний вид діяльності. Окрім неї чітко вираженими є такі види, як гра, навчання та спорт. Кожен з них відіграє непересічну роль на певних етапах розвитку людини. І, що важливо, та *сила діяти*, яку використовує шахіст у ході матчу, навряд суттєво відрізняється від тієї, яка застосовується в процесі трудової діяльності економістом чи інженером, а та сила, яка дозволяє штангісту піднімати своє спортивне знаряддя, подібна тій, яка використовується робітником цеху в процесі переміщення важких залізних заготовок. У всіх цих випадках йдеться про одну й ту саму силу, хоча й прояви її різні. Вона визначає спроможність людини діяти у навколишньому середовищі та досягати важливі для неї цілі – пізнавального чи розважального характеру, ті, що спрямовуються на захист або харчування. Саме використання сил, що продукуються людським організмом, обумовлює можливість певного виду діяльності. Якщо мова йде про трудову діяльність, то вважаємо цілком логічним йменувати відповідну силу *робочою*. Остання, подібно електриці у світі техніки, приводить у дію різноманітні «засоби» праці: саме тіло людини та складові її інтелекту (знання, уміння, навички, прагнення).

Завдяки використанню сил організму відбувається процес набуття *знань* та *трудових навичок*. Ці складові людського інтелекту й формуватимуть основу таких феноменів, як *трудовий потенціал* та *людський капітал*. Але важливо, що в процесі праці робоча сила оперуватиме не тим і не іншим. І саме у цій точці теоретичних міркувань, як правило, зароджується та плутанина, яка вже багато десятиліть деформує понятійний апарат економіки праці. Так – *не трудовий*

*потенціал, і не людський капітал використовує людина в процесі праці, а лише-таки своє тіло, знання, навички й вміння. Натомість, «трудовий потенціал» і «людський капітал» є теоретико-прикладними образами, уявними конструкціями, які сприяють дослідженню, осягненню та усвідомленню специфіки соціально-економічних закономірностей у тому чи іншому розрізі проблеми.*

Не викликає заперечень позиція авторів [369], які, уточнюючи структуру трудового потенціалу, важливу роль відводять психофізіологічній складовій [369, с. 62]. *Саме розвиток психофізіологічної компоненти, яка є відображенням здатності організму людини генерувати силу, що отримала назву «робочої», є вихідним пунктом формування трудового потенціалу. І лише у тому випадку, коли проблему працездатності розв'язано успішно, суспільство може замислитись про наявність трудового потенціалу у повній мірі, що означатиме замислитись над здатністю розв'язувати господарські завдання на тому чи іншому рівні економічної системи. Відповідно, трудовий потенціал є узагальненою характеристикою суспільства, трудового колективу, окремої людини, що виражає спроможність останніх розв'язувати широкий спектр економічних завдань за умови наявності необхідних технологій, а також матеріальних та фінансових ресурсів. У складі проблеми трудового потенціалу такі запитання: чи є достатньо розвиненими складові людського інтелекту (знання, уміння, навички) та наскільки узгодженими вони є між собою; чи відповідають подібні складові ситуації, пріоритетам та цілям трудової діяльності; чи бажають люди брати активну участь в процесі трудової діяльності; чи відповідає чисельність мотивованого, психологічно згуртованого та працездатного населення (персоналу) складності та масштабам намічених для реалізації цілей? Позитивні відповіді у таких розрізах дадуть можливість стверджувати про наявність трудового потенціалу – передумову ефективного вирішення широкого спектру господарських завдань. Розгорнутому ж аналізу трудового потенціалу може сприяти наступна декомпозиція його складових: психофізіологічний, кваліфікаційний та мотиваційний потенціали.*

*Натомість, економічна категорія «людський капітал» має іншу природу та призначення. Це категорія політекономічного змісту, адже свідчить про харак-*

тер та закономірності розподілу суспільного продукту між різними верствами населення, про статус та роль окремих соціальних прошарків, про перспективи підвищення рівня та поліпшення якості життя працівників та їх сімей. Теоретично, про наявність людського капіталу можна говорити у тому випадку, коли розмір трудових доходів працюючих перевершує вартість залученої робочої сили з урахуванням витрат, понесених внаслідок набуття загальної та професійної освіти. Тим самим змінюється й підхід до розуміння природи заробітку працівника, у структурі якого з'являється така складова як «відсоток» на людський капітал. За подібного розуміння проблеми, між проаналізованими категоріями можна встановити чіткий взаємозв'язок: наявність розвиненого трудового потенціалу є передумовою (але не запорукою) виникнення феномену людського капіталу. І якщо у площині проблематики «трудового потенціалу» знання та інші продуктивні спроможності людини становлять інтерес у розрізі запитання про можливість реалізації конкретних економічних цілей, то у площині «людського капіталу» – у розрізі можливості приносити дохід своєму власнику, впливаючи тим самим на рівень та якість життя його самого та суспільства в цілому. Тут же й міститься відповідь на запитання, чому автор не підтримує думку про те, що людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу (рис. 2.2).

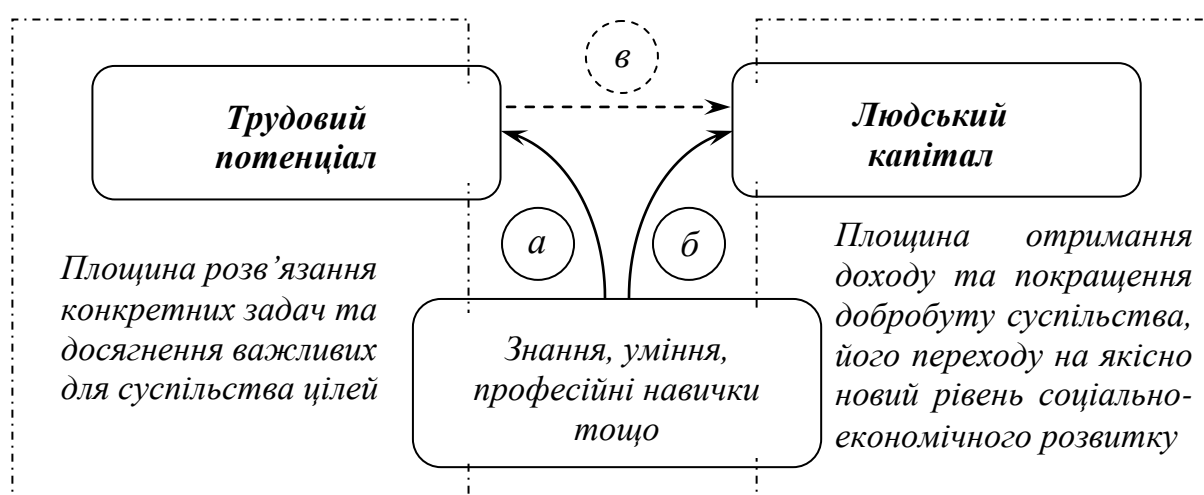


Рис. 2.2. Трудовий потенціал як передумова застосування продуктивних спроможностей людини у формі капіталу (джерело: власна розробка автора)

Так, у вітчизняній економічній термінології поняття «трудовий потенціал» з'явилося у 70-х роках минулого століття. Воно набуло конкретної ролі та змісту.

Аналізуючи параметри трудового потенціалу, вчені намагалися уточнити перспективи досягнення поставлених перед суспільством цілей. Нерідко такі цілі досягалися, а трудовий потенціал – реалізовувався. Та чи набували відповідні знання та професійні навички ознак капіталу? Непоодиноких, репрезентативних підтверджень подібного перебігу подій не існує. І як зазначає О. Грішнова, принципова відмінність, що накладає певні обмеження на сферу застосування понять «трудова потенціал» і «людський капітал» – середовище їх виникнення, адже людський капітал – поняття виключно ринкової економіки, а категорія трудова потенціал використовувалося у період командно-адміністративної системи [71, с. 14]; «...людський капітал – категорія, яка характеризує вільну людину, котра здійснює свій вибір у ринковому просторі» [71, с. 120]. Іншими словами, в умовах, коли розміри заробітних плат визначалися не на ринковій, а на адміністративно-плановій основі, говорити про знання як про капітал не доводилося. Можна навести й безліч інших прикладів з історії людської цивілізації, коли те, що пізніше було співвіднесене з трудовим потенціалом, в силу об'єктивних обставин не могло принести дохід *своєму власнику* – реалізуючись, та не набуваючи ознак капіталу. І якщо ми ігноруватимемо цей факт, то проблематика останнього знову-таки втратить свою якісну специфіку, а відтак і сенс застосування в процесі дослідження *еволюції взаємовідносин* у соціально-трудова сфері.

«Трудова потенціал» та «людський капітал» є цілком самостійними економічними категоріями, феноменами, які залишаються самі собою, не перетворюючись один на одного або на щось інше. Якщо суспільство спроможне виконати поставлені перед ним завдання, ми й говоримо про трудова потенціал. Ефект же капіталу при цьому може з'явитися, а може й ні. Проте, саме цей ефект і формує площину нашого дослідження. Окрім іншого, відповідний перебіг подій сприяє тому, що у соціумах, які досягли високого рівня розвитку, товаром на ринку праці виступає саме праця, а не робоча сила. Останнє, на переконання деяких вчених, є сумнівним, адже не відповідає визначенню робочої сили з позицій трудова теорії вартості. Інші ж – навпаки, вступають з цього приводу у запальну суперечку з апологетами позиції К. Маркса. Наприклад, О. Рофе

відстоює думку про помилковість висновків класика політичної економії щодо того, що на ринку продається не праця, а робоча сила, і що заробітна плата – це не вартість праці, а вартість робочої сили [281, с. 98]. «Насправді, робочу силу як спроможність до праці неможливо продати, так як вона невіддільна від свого носія. Але продається те, за що працівник отримує заробітну плату. А отримує він її за працю, а не за свої спроможності», – переконує російський вчений [278, с. 16]. Разом з тим, К. Маркс таки мав рацію і кожна із сторін цієї науково-теоретичної дискусії дещо помиляється. Але, у чому саме?

У першому розділі роботи було неодноразово відмічено той факт, що трудова теорія вартості відповідала реаліям саме *свого часу*. Було аргументовано й те, що «...об'єктивність виробничих відносин проявляється у тому, що люди не можуть здійснитися над рівнем власного розвитку, спроможностей та потреб, які визначені наперед об'єктивними умовами їх існування», і що саме останні детермінують «...економічні форми, завдяки яким людина може впливати на економіку» [215, с. 22]. Наприкінці XIX ст. усе різноманіття життя робітників, як правило, обмежувалося виконанням виключно виробничих функцій, а їх дозвілля не переслідувало навіть елементарних екзистенціональних цілей, призначаючись для гігієнічних процедур та відпочинку задля відновлення працездатності. За подібних умов, майже усі витрати працівників й дійсно забезпечували відтворення саме робочої сили та визначали її вартість. Так – не робоча сила, а праця є товаром на відповідному ринку, але важливо, що ціна подібного товару за часів К. Маркса як раз і обумовлювалася вартістю робочої сили працівників, життя яких не перевищувало межу «...голодного мінімуму» [8, с. 228–229]. За свідченням українського вченого А. Коровського, «...людина й робоча сила майже збігаються у рабовласницькому суспільстві. Незначною є ця різниця і для феодального суспільства та *перших періодів розвитку капіталістичного виробництва* (курсив – авт.)» [144, с. 7]. Іншими словами, *за відсутності істотних аргументів та надлишку тих, хто був готовий за безцінь працювати по чотирнадцять годин на добу, у капіталіста просто не було підстав змінювати принципи обчислення*

*розміру трудової винагороди, адже не альтруїзм, а прагматичний розрахунок був і залишається головним «козирем» виробничо-комерційної діяльності.*

Отже, справа не у тому, що трудова теорія вартості не відповідала дійсності – у переважній більшості випадків вона була цілком правдоподібною моделлю взаємодії праці та капіталу у період зародження та розвитку капіталізму. Та «...на відміну від математики, в економіці не усі закони ідеальні, а тому деякі з них можуть бути використані лише на певних етапах суспільного розвитку» [162, с. 41]. Трудова теорія вартості в інтерпретації К. Маркса виявилася історично неперспективною для застосування в епоху надмірного ускладнення технологічних операцій, прискореного розвитку знань, а відтак і безпрецедентного посилення переговорної позиції найманих працівників, що й було аргументовано автором у попередніх підрозділах роботи.

Цікавими у такому контексті є спогади професора Ю. Попова, який зазначає: «невільно пригадую мої багатогодинні суперечки у Франції у 1962 році. Мені, тоді аспіранту кафедри політекономії МІНГ ім. Г.В. Плеханова, довелося бути поруч з першим у моєму житті справжнім мільйонером, президентом компанії Gaz de France Кюном де Шизелем. Звісно, я переконував його у правоті марксизму – «єдино вірного вчення». Яким же було моє здивування, коли Кюн де Шизель заявив, що К. Маркс був правий у своєму об'єктивному аналізі класових відносин ХІХ століття. За нужденного становища робітничого класу та соціальної безвідповідальності приватного бізнесу – класовий антагонізм був неминучим. Але «...навіщо ви силоміць тягнете за бороду К. Маркса та його теорію у новий, абсолютно інший світ?», – запитав бізнесмен» [257, с. 32–33].

*Посилення переговорної позиції працівників* позначилось на тому, що сьогодні думки класика політичної економії стали невідповідними суспільно-політичній та соціально-економічній дійсності, але існує багато доказів того, що тоді – наприкінці ХІХ ст. – саме так і відбувалося: робітник був загнаний у «глухий кут», поставлений в умови, за яких вартість робочої сили й визначала ціну його праці, яка була еквівалентом вартості тих благ, що були необхідні його сім'ї для життя, а йому самому для підтримки власного організму у працездатному стані. *I саме*

розуміння цього є передумовою дійсно наукового опрацювання проблеми людського капіталу, поява якого змінила колишню формулу обчислення заробітків працюючих, здолавши ототожнення вартості робочої сили з ціною праці, привнісши у структуру останньої таку складову, як «відсоток» на людський капітал. Словами Т. Шульца, які вже цитувалися у першому розділі роботи: «...зростання інвестицій у людину суттєво змінює структуру заробітної плати; основна її частина – це дохід від людського капіталу» [229, с. 505].

Натомість, на думку опонента теорії людського капіталу О. Рофе, вчені надмірно «...загралися»: «...який тільки капітал сьогодні не фігурує у працях та дослідженнях: грошовий, фінансовий, природний, фізичний, промисловий, торговий, продуктивний, людський (у тому числі й капітал освіти), капітал здоров'я, культури, живий та неживий, інституціональний, інтелектуальний (або гуманітарний), соціальний, організаційний, інфраструктурний, біофізичний, політичний, символічний. Договорилися навіть до трудового та підприємницького капіталів». З усього цього російський професор робить висновок, що такий широкий набір «капіталів» припускає, що відповідне поняття має вузький та широкий зміст; крім того, деякі терміни взагалі є недоречними або ж такими, у яких слово «капітал» використовується в якості метафори [279, с. 18–19].

Саме такою метафорою дослідник вважає термін «людський капітал»: «...використане Т. Шульцем, Г. Беккером та іншими дослідниками поняття «людський капітал» є суто інакомовним, метафорою і не більше того» [280, с. 21]. «Це, безумовно, метафора, тобто використання слова у переносному сенсі», – стверджує О. Рофе і в інших публікаціях. Підтвердженням тому, на думку вченого, є той факт, що подібний «капітал» важко перевести у грошову форму [278, с. 19; 279, с. 21]. Метафори, – наполягає він, – прийоми (фігури мови), які широко використовуються у художній літературі. «Вони, можливо, доречні й у наукових публікаціях. Але виражати метафорами економічні категорії уявляється непотрібним та небезпечним, так як це може призвести (і вже призвело у випадку різноманіття поняття «капітал») до заплутування читача, до розмивання точного змісту» [280, с. 22].



Втім, згодом, після гострої дискусії та шквалу критики з боку відомих вчених, О. Рофе довелося зробити крок назад та виправдовуватися: «Я не вважаю, що без одиниць виміру не може бути економічних категорій. На жаль, із тексту моєї статті такий висновок можна зробити. Неточність висловлювання викликала справедливу критику. Безумовно, економічні категорії можуть бути і кількісно вимірними, і такими, що не мають кількісних характеристик (наприклад, «соціально-трудова відносина», «соціальна відповідальність бізнесу»)» [278, с. 17]. Разом з тим, залишаючись відданим своїм переконанням, О. Рофе пише: «...для економічних співставлень та розрахунків мають значення лише ті економічні категорії, які можуть бути представлені кількісними економічними показниками, а людський капітал такого показника (вимірника, індикатора) не має. Саме цим «людський» та інші вигадані «капітали» (курсив – авт.) й відрізняються від фінансового, грошового капіталу, що дає підстави сумніватися у правомірності застосування слова «капітал» до всього того, що не має відношення до працюючих грошей». «Моя постановка питання щодо правомірності терміну «людський капітал» ... означає лише те, – продовжує російський вчений, – що я проти розмивання поняття «капітал» як працюючих грошей. Я проти появи термінів зі словом «капітал», які не мають нічого спільного з його первинною сутністю. Я проти терміну «людський капітал» тому, що ним позначають те, що по суті не є капіталом, це – сукупність людських якостей, людські ресурси, людський потенціал, і, у самому загальному сенсі, – людський фактор. Я також проти називання «капіталами» інших ресурсів, активів, якостей, окрім фінансового капіталу з його різновидами» [278, с. 18–19].

*Та подібні переконання не витримують жодної критики. Вони є неминучим наслідком вивчення проблематики «людського капіталу» поза контекстом тих суспільно-політичних, техніко-технологічних, економічних та соціальних змін, якими ознаменувалося минуле століття та які призвели до появи нових форм капіталу. Дійсно – безпідставне приписування знанням властивостей капіталу – неправомірне та неприпустиме явище! І тут не можна не погодитися із зауваженням О. Рофе: «Знання... – це свого роду капітал, накопичення якого може*

принести дохід (але може і не принести – як тоді бути з «капіталом»?))» [279, с. 21]. Але у тому то й справа, що мова йде про набуття таких знань, створення таких умов для їх застосування, за яких останні зможуть виступити підставою для перегляду самого принципу розподілу додаткової вартості, набуваючи тим самим ознак капіталу не у переносному, метафоричному, а у прямому сенсі. Словами Р. Капелюшнікова, «...словосполучення «людський капітал» – не метафора, а суворе наукове поняття, яке повністю підпадає під стандартні визначення капіталу, що відпрацьовані економічною наукою» [117, с. 6]. Для обґрунтування подібної ідеї автор і звертався до розгорнутого аналізу «Капіталу» К. Маркса, наражаючи себе на критику опонентів, адже саме за часів фундатора трудової теорії вартості існувала у чистому вигляді система взаємовідносин між капіталом та найманою працею, за якої ціна останньої й дорівнювала вартості робочої сили. І саме на фоні особливостей тогочасної системи соціально-трудоких відносин проступають та стають більш виразними контури економічних закономірностей нового, сучасного, постіндустріального світу, у якому можливість застосування знань та різноманітних продуктивних спроможностей людини в якості капіталу є запорукою як підвищення рівня, так і поліпшення якості життя усіх верств населення. Знання як знання і знання як капітал – різні речі. І проблематика людського капіталу – це проблематика не стільки накопичення знань, не стільки їх корисності, скільки – застосування, а точніше – умов та результативності застосування.

Наприкінці підрозділу, в цілях остаточної конкретизації сутності людського капіталу, звернімося до висновків американського економіста та соціолога Дж. Коулмана. На його думку, якщо фізичний капітал цілком відчутний, будучи втіленим в очевидних матеріальних формах, то людський капітал менш помітний. Він виявляється через навички та знання, що набуті індивідом. Так само, як фізичний капітал створюється змінами у матеріалах, з яких виготовляються засоби виробництва, – зазначав професор Університету Чикаго, – людський капітал створюється шляхом внутрішньої трансформації самих індивідів, що дає їм можливість діяти по-іншому [147, с. 126]. Важливо, що вчений не стверджував,

нібито людським капіталом і є самі знання та навички. Згідно його позиції, якої дотримується й автор, *знання та навички людини є лише певним субстратом, що акумулює у собі та завдяки якому виявляється цей різновид капіталу*. Зважаючи на це, спадає на думку, що людський капітал як економічну категорію правомірно та необхідно трактувати у розрізі проблематик двох взаємообумовлених площин: *інвестиційної*, що відобразатиме закономірності формування досліджуваного активу, та *результативної*, яка міститиме у собі відповіді на питання про наслідки його практичного застосування.

Чим аргументується подібний підхід? Він аргументується вимогою цілісного розуміння проблеми капіталу як економічного феномену, чого так бракує сучасним науковим поглядам і дослідженням, у яких для простоти отримання шуканих (а нерідко й наперед визначених) висновків ігнорується той факт, що капіталом є економічний актив, який не лише формується в результаті інвестицій – такої постановки проблеми достатньо тільки для «бухгалтерського» та ресурсного підходів, про які йшлося вище – але й безпосередньо забезпечує отримання деякого доходу. Сама по собі жодна з цих площин не дасть повного та об'єктивного уявлення про капітал як феномен економічної дійсності. Відтак, людський капітал пропонується трактувати у світлі двох взаємообумовлених та взаємодоповнюючих ракурсів, кожен з яких має свою специфіку.

Загалом, позиція автора полягає у тому, що *людський капітал є економічним активом, що акумулюється в результаті соціальних інвестицій, спрямованих у сферу освіти, охорони здоров'я та професійної підготовки*. Одночасно з цим, *людським капіталом необхідно визнати й економічний феномен – форму вираження продуктивних спроможностей людини, яка актуалізується за певних умов господарювання і засвідчує своєю наявністю трансформацію звичних закономірностей розподілу новоствореної вартості у системі соціально-економічних відносин, спонукаючи тим самим сім'ї, суб'єктів господарювання та державу у цілому до перегляду та зміни звичних інвестиційних намірів та пріоритетів*. Шляхом спрощення та поєднання наведених трактувань можна дійти висновку, що під людським капіталом правомірно розуміти *економічний актив*,

що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу.

Аналізуючи проблематику людського капіталу, вчені досить часто звертаються до такого терміну, як «капіталізація». Але наскільки виправданим є його застосування у подібному ракурсі? Згідно [37], капіталізація – це загальна сума перетворених на капітал цінних паперів. Використовується й інший термін – «капіталізація прибутку», що означає використання прибутку для збільшення капіталу фірми, перетворення прибутку на капітал [37, с. 300]. У [94] капіталізація, окрім іншого, трактується як використання частини додаткової вартості на розширення капіталістичного виробництва, а також – процес вкладення частини доходу у цінні папери й отримання на них прибутку у формі відсотка [94, с. 730].

Таким чином, термін «капіталізація» використовується для позначення різноманітних процесів, які у підсумку призводять до *набуття певною вартістю ознак капіталу*. У такому розумінні, досліджуваний термін є цілком придатним для застосування й у сфері соціально-трудоких відносин. Видається правомірним говорити про капіталізацію знань, умінь та професійних навичок людини як про процес набуття останніми ознак капіталу, тобто – як про процес переведення цих елементів у такий стан, за якого вони виступатимуть інструментом отримання доходу. Зроблені висновки щільно корелюють з розумінням сутності людського капіталу як економічного активу, адже, зважаючи на зміст механізму капіталізації, можна стверджувати, що людським капіталом має бути саме *вартість*, адже лише *вартість* – а не самі знання, навички та уміння – може бути вкладеною, перерозподіленою, використаною для отримання доходу, а отже – застосованою в якості капіталу.

Не менш важливим уточненням є те, що знання, уміння та професійні навички, *як вартість*, не можуть бути спожиті людиною на кшталт *багатства*.

Також, їх не можна продати або передати у користування іншим людям. Про це говорить багато хто з вчених, не доводячи при цьому власну думку до логічного – нехай і сумного – підсумку: індивід, як власник подібної вартості, може розраховувати на безбідне життя, але й може увесь час залишатися жебраком. Бідним та нужденним може залишатися й суспільство подібних людей. А тому, *проблематика людського капіталу невіддільна від проблематики забезпечення умов, необхідних для застосування знань в якості капіталу, а також – проблематики функціонування ефективної системи підтримки здоров'я громадян (які не можуть передати знання, як вартість, для використання комусь іншому або заповісти їх, а тому мають залишатися живими та працездатними) та соціального захисту, що дозволить економічно активному населенню, не відволікаючись на сторонні справи, застосовувати свої знання, уміння та професійні навички у формі капіталу – на власну користь та на користь суспільства в цілому.*

## **2.2. Складові людського капіталу: традиційний та альтернативний підходи**

Поняття «людський капітал» виникло у ринковому середовищі та засвідчило важливе значення нематеріального накопичення у забезпеченні суспільного розвитку, аргументувало необхідність та високу ефективність вкладень у людину, відобразило нову роль найманого працівника у системі соціально-трудова відносин [71, с. 12; 365, с. 183]. Та навіть сьогодні, попри більш як півстолітню історію розвитку відповідної теорії, багато запитань щодо внутрішньої будови людського капіталу залишаються відкритими. А тому складно не погодитись з О. Риковською, яка цілком виправдано зауважує на невпинному розширенні переліку складових досліджуваного активу, що відбувається завдяки працям як вітчизняних, так і зарубіжних авторів. «Окремі аспекти даної проблематики є дискусійними або не отримали адекватного теоретичного та практичного рішен-

ня, – відмічає українська вчена, – насамперед, це стосується визначення внутрішньої структури людського капіталу, яка постійно доповнюється новими компонентами» [273, с. 42].

Для прикладу, у [212] вказується, що Р. Капелюшников [116, с. 4] був одним із перших російських учених, хто трактував людський капітал з урахуванням мотивації та енергії індивідів, «...підтверджуючи таким чином висновки Г. Боуена» [212, с. 32]. Схожі «підтвердження» знаходимо і у працях українських авторів: у [334] та [365] наголос також робиться на визначальній ролі такої матерії, як людська енергія. Проте, що це – енергія людини? Не працездатність, не психофізіологічний тонус або й, навіть, потенціал, а саме – енергія? На сьогодні наука знайома з механічною, гравітаційною, електромагнітною, ядерною енергією, але нічого не знає про людську. Що це – прикра прогалина? Та спадає на думку, що подібні «підтвердження» – лише необґрунтовані копіювання думок західних вчених, доцільність репродукування яких на сторінках вітчизняних наукових видань ще варто довести. Так, дивуючись розповсюдженим перекручуванням змісту економічної категорії «людський капітал», професор С. Мочерний зазначав, що іноді його складовими вважають звички та енергію людей, а інколи, навіть, їх особисту чесність у ділових стосунках [94, с. 719].

Потребує аналізу й інше тлумачення людського капіталу, наведене без уточнень у редакції першоджерела: «Під людським капіталом розуміють капітал, що сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знань, досвіду, містить природжені (фізичні та інтелектуальні) здібності, таланти та які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу (дохід). Основними складовими елементами людського капіталу є здоров'я (тривалість життя), рівень освіти (кваліфікації, знань) та добробут (рівень життя)» [212, с. 338]. Навіть якщо не зважати на очевидні фразеологічні неточності, то у наведеному трактуванні насторожує багато речей одночасно. По-перше, нічого більшого за те, що «капітал» – це капітал, з нього не випливає, адже і сам автор даного підходу стверджує: «Не можна не погодитись з тим, що людський капітал є капіталом, оскільки стає джерелом майбутніх доходів,

джерелом задоволення інших потреб» [212, с. 35]. По-друге, у запропонованому визначенні міститься доволі-таки суперечлива думка про доцільність включення до складу людського капіталу здібностей і талантів. Незрозуміло, як кваліфікація та досвід можуть вплинути на таланти, але цікавим є те, що й деякі інші дослідники солідарні з подібними висновками. Так, С. Бондар під людським капіталом розуміє «...здатність людини приносити дохід». Згідно його позиції, поняття людського капіталу охоплює такі складові, як природні здібності людини, її талант, освіту, набуту кваліфікацію [36, с. 143]. Американські вчені С. Фишер, Р. Дорнбуш та Р. Шмалензі також включають таланти та вроджені здібності до складу досліджуваного активу [343, с. 303].

Але, наскільки правомірно відносити природні здібності й таланти до переліку складових людського капіталу, адже такий підхід суперечить самій ідеї відповідної теорії: зазначені елементи є вродженими, вони не формуються в результаті інвестицій, а головне – не беруть безпосередньої участі у процесі створення додаткової вартості? Здібності, схильності й таланти окреслюють площину обдарованості людини, обумовлюють результативність опанування загальних та спеціальних знань. Вони є однією з тих вихідних умов, врахування яких визначає рівень ефективності інвестиційних рішень у сфері освіти та професійної підготовки: «...чим більш обдарованою є людина, тим менше витрачає вона зусиль в процесі набуття нових знань, тим меншими є витрати і тим вище розташована крива її попиту на послуги освіти» [142, с. 7]. Талановита людина завжди викликає інтерес у роботодавця, але виключно у тому розумінні, що є потенційно спроможною до набуття непересічної професійної майстерності, глибинного пізнання тонкощів обраної справи. І коли за результатами праці стверджується про талановитість людини, то це – лише образне висловлювання, яке випускає з поля зору головне: не таланти створюють вартості та підносять суспільства на високі рівні соціально-економічного розвитку, а кропітка високопродуктивна праця на основі застосування прогресивних знань та професійних навичок, які за окремих умов й набувають ознак капіталу, приносячи дохід своєму власнику.

З іншого боку, незрозумілими залишаються й причини включення у [212] до переліку складових людського капіталу такої компоненти як «добробут». Словник С. Ожегова тлумачить «добробут» як достаток, благополуччя [231, с. 45], що в принципі не може аналізуватися з позицій капіталу, а тільки бути деяким наслідком його успішного використання. Останнє стосується й такої інтегральної характеристики, як рівень життя населення. Натомість, якщо узагальнити вищенаведені міркування, то, окрім іншого, зміст людського капіталу наповнюватимуть такі елементи, як таланти, звички та енергія людини, її добробут та чесність у ділових стосунках, вік [273, с. 44], творчий потенціал, позитивна соціальна активність, бачення майбутнього, мотивація змін [146, с. 218], винаходи, інновації, ідеї, теорії, дослідження, володіння економічно значимою інформацією [375, с. 56], інформаційна мобільність, духовна стабільність [229, с. 521], і навіть, рівень організації та мотивації праці на підприємстві [304, с. 7, 17].

Довершуючи ілюстрацію парадоксальної розмаїтості суджень стосовно досліджуваної категорії, зазначимо, що з посиланням на [326, с. 40–41] та [81, с. 144] відповідно у [341, с. 355] вказується, що спеціалісти Світового банку відносять до складу людського капіталу стан здоров'я та *якість харчування*, а експерти ООН, окрім переліченого вище, ще й *здатність до виживання*. З огляду на викладене, складно не погодитись з тим, що завдання, пов'язані з уточненням складових людського капіталу та конкретизацією їх змісту, ролі та призначення, є вкрай актуальними для сучасної економічної науки та практики управління соціально-трудовими процесами.

У такому контексті, І. Соболева задається низкою доречних запитань, й передусім: «...які саме характеристики людей правомірно відносити до складу людського капіталу? Чи має йтися лише про знання, навички та компетенції, які безпосередньо використовуються у виробничих процесах, або ж – про більш широку сукупність соціальних, психологічних, світоглядних та культурних властивостей особистості? Який критерій є більш значимим для віднесення тих чи інших корисних властивостей до складу людського капіталу: наявність зусиль, спрямованих на їх формування, чи спроможність цих властивостей приносити



дохід? Або ж людським капіталом необхідно вважати усю сукупність і набутих, і природних властивостей та спроможностей людини незалежно від сфери та ступеня їх використання?» [301, с. 7].

Іншими словами, аналізуючи внутрішню будову досліджуваного активу, ми впритул наближаємося до проблематики альтернативних теорій людського капіталу, зміст яких ґрунтовно опрацьовано у роботах О. Грішної. Вивчаючи проблему «...зв'язку людини, її знань і здібностей з капіталом», українська вчена ретельно охарактеризувала відмінності, що існують між *традиційними* та *альтернативними* теоріями людського капіталу. Серед іншого, нею встановлено, що, з одного боку, прихильники ідеї трьох факторів виробництва (В. Бейджот, Ф. Лист, А. Маршалл, Дж. Мілль, В. Рошер, Г. Сіджуїк) беззаперечно відкидали можливість співвіднесення самої людини з категорією «капітал». Ці вчені схилилися до розгляду в якості капіталу людських знань та професійних навичок, забезпечуючи тим самим передумови для зародження традиційних визначень, серед яких і тлумачення людського капіталу, запропоноване Г. Беккером. Натомість, ряд інших – не менш відомих та авторитетних – вчених трактували з позицій капіталу саму людину та її вроджені здібності (Л. Вальрас, Дж. Р. МакКуллох, Г. Маклеод, І. Фішер та ін.). Наприклад, свого часу шотландський економіст Дж. Р. МакКуллох зазначав: «...здається, не існує якихось обґрунтованих причин, через які сама людина не могла б ним (капіталом – *авт.*) бути» [381, с. 57]. На думку О. Грішної, подібні підходи й заклали основу *альтернативних теорій* людського капіталу [71, с. 25].

Загалом, на початку ХХ ст. з'явилося чимало робіт, у яких автори робили спробу розрахувати вартість окремої людини та населення країни в цілому, намагалися визначити втрати суспільства від захворювань та передчасної смерті (С. Форсіт, Ф. Крам, Ю. Фіш, Л. Дублін та А. Лотк) [229, с. 503]. У тому числі, потужним поштовхом для формування альтернативного погляду на проблему людського капіталу стали роботи І. Фішера (1867–1947 рр.), який, ігноруючи теорію трьох факторів виробництва, стверджував, що капіталом є все те, що здатне протягом певного часу приносити дохід, причому будь-який дохід є

продуктом капіталу. «Майстерність індивідуума не є капіталом – додатком до самого індивіда, – стверджував І. Фішер, – існує навчений індивідуум, який і повинен бути включеним до поняття капіталу» [229, с. 513]. Подібно до цього, сьогодні послідовники та однодумці І. Фішера відносять до складу людського капіталу елементи, які характеризують саму людину: її різноманітні фізичні, психологічні, світоглядні, суспільні, культурні риси та здібності. Серед останніх можна неочікувано зустріти й такі компоненти, як зовнішня привабливість, самоконтроль, навички спілкування, впевненість у собі, емоційна стійкість, позитивний настрій, вміння розподіляти час, відповідальність, здатність приймати виклик, готовність до змін, вміння встановлювати та підтримувати знайомства, дотримуватися законів і традицій тощо [71, с. 25; 301, с. 9].

На перший погляд, подібні висновки є дещо спрощеними та занадто узагальнюючими, а тому більшість науковців, що вивчають проблему людського капіталу, залишаються переконаними у тому, що відповідні погляди є таким собі кроком назад, адже, фактично, зводять прогресивність ідеї капіталовкладень у людину до рівня елементарного ресурсного підходу. Та не все так просто. Насправді, важко заперечити тому, що на окупність інвестицій, спрямованих у сферу освіти та професійної підготовки, спричиняють неабиякий вплив саме якості особистісного характеру: привабливість, ввічливість, наполегливість, рішучість, витримка індивіда тощо. І якщо подібні риси та властивості впливають на результативність застосування знань в якості капіталу, то чому й вони самі не є складовими капіталу, втіленого у людині, і яким, можливо, є сама людина?

З цього приводу О. Грішнова зазначає, що продуктивні риси і характеристики індивіда визнаються багатьма західними і вітчизняними вченими особливою формою капіталу на підставі того, що їхній розвиток потребує значних витрат часу та матеріальних ресурсів, і що вони, подібно до фізичного капіталу, забезпечують своєму власнику грошовий дохід. Тим самим прибічники альтернативних теорій людського капіталу намагаються врахувати весь спектр рис індивіда, які можуть приносити дохід і які ігноруються традиційним підходом [71, с. 30]. В інтерпретації російських вчених, альтернативний підхід, наприклад, звучить

наступним чином: «...уявляється необхідним при проведенні оцінки конкурентоспроможності *людського капіталу* враховувати її рівні. На індивідуальному рівні конкурентоспроможність *людини* повинна оцінюватися з урахуванням усіх факторів конкурентоспроможності (курсив – *авт.*)» [107, с. 16]. Подібно до цього, інші російські автори – Ю. Одьогов, Г. Руденко та Л. Бабиніна – вважають, що людський капітал «...включає як вроджені (природні) спроможності і таланти (силу, витривалість, кмітливість і т.д.), так і ті риси, якості і властивості, що набуваються людиною протягом життя (у дитинстві та більш дорослому віці) та які так чи інакше впливають на її продуктивність» [229, с. 523]. Відповідно, – продовжують вчені, – «...доцільно виділяти у структурі людського капіталу як вроджені (успадковані) спроможності і таланти, фізичну силу і здоров'я, так і набуті впродовж життя знання, навички та досвід, які амортизуються в процесі виробництва» [229, с. 525]. Природні здібності відносять до складу людського капіталу і російський дослідник А. Корицький [142, с. 6].

Спроба вітчизняного трактування досліджуваного феномену у традиціях альтернативного підходу міститься у [129], де вказується, що «...людський капітал у загальному вигляді можна представити як сукупність здібностей працівника, що природно одержані (здоров'я, творчі схильності тощо), самостійно накопичені (а також придбані життєвим досвідом) і розвинуті ним унаслідок інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення, мобільність і мотивацію» [129, с. 31]. Альтернативне тлумачення сутності людського капіталу знаходимо й у [177]: «...людський капітал – це сукупність якостей, властивих індивідові, групі людей або суспільству в цілому, що сформувалися в результаті вроджених властивостей індивідів..., цілеспрямованих інвестицій, продуктивної участі у відтворенні матеріальних і духовних благ» [177, с. 43].

Разом з тим, автор не є прибічником альтернативного підходу, аргументуючи свою позицію тим, що відповідні особистісні здібності та риси (як і витрати, спричинені міграцією, які нерідко також співвідносять із нагромадженням людського капіталу) не є першопричиною отримання доходу, а лише опосередковано варіюють його розміри. Словами І. Соболевої, ці фактори впливають «...не на

збільшення індивідуального людського капіталу, а на зростання його економічної віддачі, як за рахунок найкращої реалізації, так і за рахунок кон'юнктурних факторів» [301, с. 8]. За винятком незначного числа професій, самі по собі риси індивіда не становлять суттєвого інтересу для роботодавця. Товариськість, кмітливість [229, с. 523], чесність і порядність, комунікабельність, дисциплінованість, ввічливість, ініціативність та відвертість – це лише деякий позитивний додаток до прогресивних знань та професійних навичок. Саме тому, визнаючи право окремих вчених на сповідування альтернативного підходу, автор залишається прибічником традиційних переконань, трактуючи риси особистості не інакше як деякий важливий фактор, що спричиняє суттєвий корегуючий вплив на міру окупності соціальних інвестицій. При цьому, не викликає заперечень, що дослідження впливу індивідуальних рис на результативність застосування знань у формі капіталу може дати відповідь на безліч важливих запитань стосовно того, чого однакові ресурсні витрати часто обумовлюють доволі-таки різні результати.

У такому розумінні, можна погодитись з Р. Тоні, позиція якого процитована у [177]: «Якщо індивіди, які порівнюються, належать до однорідної групи, представники якої мають однакові можливості щодо підтримки здоров'я, набуття освіти та високооплачуваної професії, доступу до вигідної інформації, то тоді безсумнівно можна інтерпретувати відмінності у позиціях, які вони у підсумку займають, як відбиття відмінностей у їхніх особистісних якостях» [177, с. 279]. Проте, усе це не спростовує правомірність традиційного підходу, а лише уточнює та конкретизує його висновки. Дотримання саме традиційного підходу упереджує недопустиме розмиття меж та прикладної спрямованості проблематики людського капіталу, надаючи їй тим самим надзвичайної практичної цінності.

З іншого боку, на високу увагу заслуговує дилема *структури людського капіталу*. Як зазначають А. Чухно, П. Юхименко та П. Леоненко, «...будь-яка неточність чи однобічність у визначенні змісту і структури людського капіталу неминуче веде до прорахунків на практиці у його відтворенні, накопиченні та використанні» [355, с. 91]. Натомість, важко не помітити ту невизначеність, яка наразі властива цьому зрізу наукових знань: *одні вчені говорять про складники*

людського капіталу, як про деякі «часткові капітали», інші – стверджують, що його структуроутворюючими елементами є цілком конкретні складові (освіта, здоров'я, професійні вміння, мотивація тощо). Проаналізуємо підходи щодо структуризації досліджуваного економічного феномену більш детально.

Так, відповідно до першої з названих позицій, О. Яцунь до складу структурних елементів людського капіталу відносить «...капітал здоров'я та здорового способу життя, капітал освіти (знання загальні й спеціальні), капітал підготовки на виробництві (кваліфікація, навички, професійність, виробничий досвід), науковий капітал (винаходи, інновації, ідеї, теорії, дослідження), капітал культури (виховання, мораль, самовиховання, саморозвиток), володіння економічно значимою інформацією (інформованість про ціни, збитки і прибутки), капітал міграції (мобільність працівників), мотивацію і стимули економічної діяльності» [375, с. 56]. Н. Голікова вважає доцільним виокремлення у структурі людського капіталу такої складової як управлінський капітал. На її думку, «...управлінський капітал як частина людського капіталу, що накопичується управлінським персоналом, є найважливішою частиною людського капіталу» [62].

У свою чергу, І. Ільїнський пропонує «...більш розгорнуту формулу», де людський капітал обчислюється як сума капіталів здоров'я, освіти та культури [108]. При цьому, під капіталом здоров'я пропонується розуміти інвестиції у людину, які необхідні для формування, підтримки та удосконалення її здоров'я та працездатності. Капіталом освіти є «...витрати та вкладення індивіда в освіту, включаючи загальну та спеціальну освіту, підготовку на робочому місці, підвищення кваліфікації». Капітал же культури трактується як «...інтелектуальні спроможності та моральні характеристики людини, формування яких є умовою професійної підготовки у майбутньому; він створює підґрунтя для соціальної мобільності людини чи соціальної групи, дозволяє передавати культурний спадок суспільства із покоління у покоління» [109, с. 9]. Розвиваючи висновки своїх колег, російські дослідники І. Ільченко та Г. Арустамян пропонують наступну систематику складових людського капіталу, яка набула неабиякої популярності й серед українських вчених (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Класифікація складових людського капіталу за рівнями та власністю згідно І. Ільченко та Г. Арустамян (джерело: [109, с. 11])

Втім, у жодному з наведених випадків не зроблено спроби відповісти на фундаментальне питання теми: як саме диференційовані авторами «складові» людського капіталу пов'язані з проблематикою доходу? Зрозуміло, інформованість, культура поведінки, креативність, інноваційна активність й тому подібні речі є вкрай бажаними для роботодавця, адже позитивно впливатимуть на конкурентоспроможність підприємства. Але усе це жодним чином не аргументує доцільність виокремлення так званих «часткових» капіталів, не кажучи вже про те, що вплив кожного з них на зростання доходів неможливо визначити ні з теоретичної, ні з практичної точки зору. З іншого боку, інвестування у розвиток відповідних активів відбувається, як правило, не ізольовано, а сукупним чином,

що також спростовує доцільність фрагментування людського капіталу на окремі капіталоподібні складові.

Чим може бути зумовлена необхідність руйнації системних взаємозв'язків між окремими продуктивними спроможностями людини з наступним виокремленням часткових капіталів? *Навпаки, лише у системній взаємодії своїх спроможностей індивід здатен акумулювати та виявляти трудовий потенціал як передумову ефективної праці, яка за певних обставин оплачуватиметься понад вартість робочої сили, містячи у собі відсоток на людський капітал.* Подібний підхід, якого дотримується й автор, окреслює площину трактування складових людського капіталу з позицій конкретних компонент, таких як знання, уміння, професійні навички, мотивація тощо. Перелік складових людського капіталу – відповідно визначень вітчизняних та зарубіжних авторів – наведено у таблиці (Додаток Б.7). Разом з тим, правомірність підходу не аргументує доцільність включення до складу людського капіталу усіх тих компонент, які наразі аналізуються дослідниками у наукових працях. Справа у тому, що, *завдячуючи альтернативним трактуванням людського капіталу, відповідний перелік складових розширюється настільки, що невдовзі також може виявитися невідповідним теорії та практиці управління економічними та соціально-трудовими процесами.*

Для прикладу, на думку української вченої Н. Ушенко, «...поряд із такими загально визнаними активами людського капіталу, як знання, професіоналізм і кваліфікація, ділова поведінка і трудова активність, інформованість і компетентність, мають місце також специфічні. Серед них, наприклад, фізичний й нервово-психічний стан здоров'я, готовність до нестандартної поведінки, неготовність до важких, небезпечних режимів праці та інше» [337, с. 105]. Аналіз запропонованої Н. Ушенко систематики складових людського капіталу дає змогу зробити наступні висновки. По-перше, до так-званих «загально визнаних активів» дослідницею віднесено категорії, які мають принципово різну сутність. У цьому переліку опинилися і самі знання, і певні характеристики (професіоналізм, компетентність, кваліфікація), і біхевіористичні компоненти (поведінка, трудова активність). Усі ці поняття без сумніву формують зміст загальної проблематики соціально-трудових

відносин, та не всі вони – і це було аргументовано вище – відображають набір складових саме людського капіталу; частина з них співвідносна з іншим феноменом – який отримав назву «трудовий потенціал». По-друге, що стосується «специфічних» складових, то серед них також знаходимо *характеристики* на кшталт «готовність» та «неготовність» (?), які знову-таки формують уявлення скоріше про трудовий потенціал, ніж про людський капітал. Уникаючи подібних неточностей, проаналізуємо зміст складових людського капіталу, до яких найчастіше звертаються у своїх працях вітчизняні та зарубіжні вчені. За основу подібного аналізу візьмемо висновки О. Грішної, яка, серед іншого, до складу досліджуваного активу відносить *знання, професійну підготовку, здоров'я та мотивованість* людини [71, с. 14].

Так, стосовно першого складника, американський дослідник П. Дракер зазначав, що західній цивілізації були властиві два підходи, які намагалися визначити межі та розкрити природу *знань*. Мудрець Сократ вважав, що функцією знань є самопізнання – інтелектуальне, моральне та духовне зростання людини. Його ж опонент, блискучий та освічений філософ Протагор, стверджував, що ціль знання – зробити діяльність людини більш успішною та ефективною. Для Протагора знаннями є логіка, граматики та риторика; згодом саме ці три предмети й склали *тривіум* – три основні дисципліни Середньовіччя, які, власне кажучи, й понині відповідають поняттю широкої освіти.

Схожим чином розвивалися уявлення про знання і на Сході: конфуціанство закликало до використання знань для досягнення успіху у земному житті, а даосизм і дзен-буддизм апелювали до знань, як до джерела самопізнання, визнавали їх шляхом до просвітництва та мудрості. Загалом, ці підходи були подібні західним, і що важливо, вони також не містили протиріч щодо того, *чим не є знання*: раніше вони ніколи не співвідносилися із спроможністю діяти. «Корисність не є знанням; корисністю є уміння, навички – те, що грецькою називається «*techne*». «*Techne*» не визнавалося знанням, воно було призначеним для конкретного застосування та не мало якихось визначених принципів. Вміння – «*techne*» – не можна було пояснити словами ні в усній, ні у письмовій формі; його



можна було лише продемонструвати. Показово, що у період до 1700 року в англійській мові поняття «ремесло» позначалося словом «mystery» (дослівно «таїнство»). Людина, яка володіла тим чи іншим ремеслом, давала клятву не розголошувати його секрети. Ремесло було недоступним для того, хто не пройшов навчання у майстра та не перейняв на практиці його таємниць» [86].

Поняття «технологія» сформувалося за яких-небудь п'ятдесят років, починаючи з 1700 року. Саме це слово припускає, що у ньому міститься «*techne*» (секрети ремесла) та «*логія*» – організоване, систематизоване, цілеспрямоване знання. Найвеличнішим документом, який засвідчив революційний перехід від ремесла до технології, стала «Енциклопедія» – одна з найбільш значимих книг в історії, видана з 1751 по 1772 рік Дені Дідро та Жаном Д'Алабером. У цій відомій праці була зроблена спроба подати в організованому та систематизованому вигляді відомості про усі ремесла задля того, щоб дати людям можливість опановувати спеціальні знання, не наймаючись в учні. Ремесло нарешті перестало бути таїнством. Головна ідея «Енциклопедії» полягала у тому, що успішні результати трудової діяльності – від розробки знарядь праці до виробництва готової продукції – досягаються через систематизований аналіз та доцільне використання знань [86].

Це переконання залишається актуальним й сьогодні. В інформаційній економіці такий стратегічний актив, як знання, має особливу цінність. Знання стають самостійним формуванням, яке з підпорядкованої сили перетворюється на підпорядковуючий фактор, що організовує рух усіх інших елементів продуктивних сил. Носієм знань є людина, і у такій ролі вона починає набувати дедалі більшого значення [144, с. 12]. Разом з тим, в епоху інформаційних технологій пересічним працівникам, державним діячам та адміністраторам від освіти не варто вдаватися до традицій Середньовіччя та ототожнювати загальну ерудованість із знаннями. Автор цілком погоджується з думкою В. Близнюк стосовно того, що сучасна культурна ситуація набуття знань вже не розглядається як абсолютна, самодостатня цінність безвідносно до утилітарного застосування результатів освіти. Знання стають цінними лише за наявності можливостей їх практичного використання [30, с. 8]. Вони є дещо більшим за *інформацію* чи *дані* та поді-

ляються на дві категорії: *формалізовані* (ті, які можна описати та задокументувати) та *неформалізовані знання* (знання, як продукт особистого досвіду людини, який відображає її переконання, моральні цінності та погляди) [77, с. 19].

Разом з тим, самі по собі знання не детермінують здібність до дії, а отже мають доповнюватися вміннями й навичками. І якщо знання людини накопичуються в процесі навчання, то вміння та навички формуються в процесі праці, виробництва [355, с. 100]. *Навички* людини продукують дії, які характеризуються високим рівнем засвоєння, є автоматичними, виконуються злино, як єдине ціле, легко та швидко. Навички виступають певною моделлю поведінки, яка, повторюючись, стає частиною натури людини. Високий ступінь оволодіння дією відрізняє навички від *умінь*, які припускають таку міру засвоєння, за якої для вірного виконання певної дії необхідним є свідомий самоконтроль. Залежно від виду діяльності, розрізняють рухові, сенсорні та інтелектуальні навички [230, с. 124–125; 331, с. 190].

Не менш важливим та часто згадуваним складником людського капіталу є *здоров'я*. Проаналізуємо визначення, наведене у [365]. Згідно нього, «...найбільш повно людський капітал можна охарактеризувати наступним чином: це вроджений, сформований в результаті інвестицій та накопичений певний рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, який доцільно використовується у деякій сфері суспільного виробництва, сприяє економічному зростанню та впливає на величину доходів своїх власників» [365, с. 184]. Та, чи суттєвою є різниця між прикметниками «сформований» і «накопичений»? І наскільки, знову-таки, у даному визначенні виправданим є застосування слова «вроджений»? Невже, вродженими можуть бути знання, мотивація, культурний розвиток? Що ж стосується енергії, здібностей і здоров'я, то перші два поняття, як було аргументовано вище, навряд є складовими людського капіталу взагалі, а останнє – вимагає вкрай виваженого застосування. Адже, говорячи про здоров'я з позицій економічної науки, ми, скоріше за все, не повинні мати на увазі те здоров'я, що властиве людині від народження. Здоров'я як економічний актив – це

не здоров'я у традиційному, побутовому розумінні цього слова. Тут необхідно зважати на ті психофізіологічні характеристики людини, які набуваються нею в результаті різноманітних інвестицій. Зрозуміло, провести межу між вродженим та «набутим» здоров'ям доволі важко: одні властивості людського організму безупинно втрачаються, інші, завдячуючи інвестиціям, тимчасово покращуються. Але, справа не у тому – *на порядку денному питання чистоти теоретичного підходу, який визначатиме методологію ефективних практичних перетворень.*

Примітно, що, поза проблематикою доходності соціальних інвестицій, здоров'я, як складник людського капіталу, описується у доволі-таки тривіальний спосіб. Так, у [273] зазначається, що здоров'я населення є не просто однією з найважливіших складових людського капіталу, але й до того ж детермінує ефективність формування та використання його інших складових. Звісно, – зазначає О. Риковська, – рівень здоров'я залежить від багатьох факторів і першим можна назвати вік, хоча у сучасному суспільстві спостерігається тенденція до омолодження хронічних захворювань, молодь все частіше почувається не краще за літніх людей. Також на здоров'я впливають: спадковість, навколишнє середовище, рівень і спосіб життя, доступність та якість послуг медичного обслуговування, рівень матеріального стану сімей. При цьому, спадковий запас здоров'я може бути збільшений чи розтрачений залежно від того, хто і як ним володіє й розпоряджається. З точки зору теорії людського капіталу, – продовжує вчена, – стан здоров'я населення розглядається не тільки і не стільки як здатність до фізичного існування, скільки як здатність до виконання соціально-трудова функцій, до відтворення сукупності людських здібностей [273, с. 43].

З подібними міркуваннями сперечатися складно та й навряд потрібно. Стан здоров'я й дійсно залежить від перелічених факторів, визначаючи міру та перспективи розвитку професійних спроможностей людини. Втім, виникає запитання: чому за подібного опису й самé здоров'я є капіталом, адже тут не згадується ні про інвестиції, ні про їх окупність, ні про відповідний дохід. За подібного підходу, здоров'я відіграє роль характеристики не стільки людського капіталу, скільки самої людини як живої істоти, натомість проблематика

капіталу – втрачається. Зважаючи на сформульовані у першому розділі роботи тези, нескладно зрозуміти, що сприйняття здоров'я на кшталт «подарунка долі», сподівання на «здоров'я від народження» – це класичний приклад застосування суто ресурсного підходу. Саме такий підхід й панував протягом майже усієї історії людства. Словами авторського колективу [229], «...у період до середини ХХ ст. головну роль у виробничому процесі відігравав фізичний капітал, оскільки вимоги, що пред'являлися до робочої сили, були мінімальними: достатньо було наявності м'язової, «тваринної», природної сили, яка використовувалася як один із ресурсів, як додаток до технології» [229, с. 498].

Сила та здоров'я як ресурс і здоров'я як результат інвестування – принципово різні речі, що вже неодноразово ілюструвалося цитатами з «Капіталу» К. Маркса. Твердження про недоцільність співвіднесення здоров'я із звичайним ресурсом знаходимо й у роботах американського неокласика П. Самуельсона, який стосовно фабричних реалій ХІХ століття зазначав: «...з шестирічних хлопчаків та дівчаток можна було видушити чимало, оскільки ніхто не переймався тим, що з ними станеться і яким буде їх здоров'я, коли вони подорослішають на дванадцять років. Якщо у робітника машиною відривало два пальці, то у нього усе ще залишалося вісім» [288, с. 98]. Навіть сьогодні, як зазначають М. Магура та М. Курбатова, більшість із сучасних організацій «...ще не ставляться до людини як до капіталу, розглядаючи її радше як «гарматне м'ясо» або витратний матеріал» [186, с. 24].

Будучи прибічником інвестиційно-виробничого підходу у розумінні сутності капіталу, автор не поділяє переконань тих науковців, які апелюють до здоров'я як до деякої даності, а схильний трактувати цю проблему крізь призму інвестиційних витрат, що й підносить її на якісно новий науково-методологічний рівень. При цьому, можна погодитись з вченими, які у [109] наводять наступні міркування стосовно відмінних рис здоров'я як капіталу:

- здоров'я на відміну від освіти неможливо відновити або набути у короткі строки; воно може бути миттєво знищеним внаслідок непередбачуваних обставин;
- здоров'я не можна покращити вище за певний рівень (який визначається спадковістю, схильністю до тих чи інших генетично зумовлених хвороб), тоді як

освіту можна покращувати, розширюючи свій кругозір, навички та уміння, практично, необмежено;

- здоров'я не підлягає знеціненню, воно може бути вичерпане або виснажене, але своєї цінності для людини воно ніколи не втрачає; натомість, знання та освіта можуть втратити свою цінність залежно від часу та місця їх використання [109, с. 11].

Варто відмітити й те, що ідея «людського капіталу» знайшла чимало прибічників не лише серед економістів, а й серед фахівців з проблем охорони здоров'я. Так, ще у середині минулого століття відомий американський економіст і теоретик методології охорони здоров'я К. Уінслоу доводив, що у перші 20 років життя пересічний американець отримує кошти на освіту та користування послугами системи охорони здоров'я, не даючи нічого натомість; у період до 40-ка років він повертає суспільству ці витрати у повному обсязі; а до 60 років – він повертає суспільству вдвічі більше, ніж було інвестовано в нього [109, с. 12].

Відтак, сьогодні, коли суттєві інвестиції у професійний розвиток працівника просто таки вимагають його високої працездатності та довголіття, «інвестування у здоров'я» – невід'ємна складова загальної системи управління людським капіталом. *І, говорячи про здоров'я як про надважливий економічний актив, варто мати на увазі не стільки вроджені якості індивіда – вони так чи інакше визначатимуть загальний рівень працездатності людини, позначаючись на характеристиках її робочої сили, – скільки ті ознаки здоров'я, що завдячуватимуть своїм розвитком соціальним інвестиціям, які здійснюватимуться за рахунок як державних, так і приватних коштів.*

З іншого боку, ефективне управління людським капіталом вимагає розуміння природи *мотивів* працівників, а на макроекономічному рівні – економічно активного населення. Не викликає сумнівів, що лише ті люди, які усвідомлюють сенс своєї діяльності та прагнуть до реалізації конкретних суспільно значимих цілей, можуть досягати високих результатів. Слово «мотивація» походить від французького «*le motif*», що означає спонукальну причину, імпульс, привід до вчинку або дії. Необхідно розрізняти мотивацію як *стан* (складову людського

капіталу), що характеризується продуктивною психоемоційною напруженістю людини, та мотивацію як процес цілеспрямованого впливу – функцію управління. Для демонстрації різниці між цими поняттями деякі автори правомірно застосовують терміни «мотивованість» та «мотивування». На жаль, навколо усіх цих понять існує неабияка термінологічна плутанина, аналіз якої, втім, виходить за межі даного дослідження. Важливо, що *високий рівень мотивованості так чи інакше пов'язаний із витратами суспільства, роботодавця, самої людини. Сприяючи зростанню продуктивності та якості праці, він є певним активом, який здатен впливати на підвищення заробітків працівників та збільшення національного доходу, а тому цілком виправдано віднесений до елементів людського капіталу.*

Разом з тим, на думку автора, не варто перебільшувати значення «остаточного визначення» переліку складових людського капіталу для науки та практики управління економічними процесами. Насправді, потрібно конкретизувати лише ті з них та зосередитись на тих із них, які безпосередньо пов'язані з процесом інвестування і які є об'єктом першочергових інвестиційних вкладень. *Не теоретизування, а розробка ефективних соціально-інвестиційних механізмів – справжнє призначення проблеми складових людського капіталу.* Так, якщо ми говоримо про знання та професійні навички, то на порядку денному – удосконалення практики інвестування у сферу освіти та професійної підготовки, якщо про здоров'я – у розвиток системи охорони здоров'я та рекреаційного комплексу. Крім того, *розв'язок проблеми складових людського капіталу не є достатньою передумовою для оцінювання останнього – як це прийнято вважати.* Аналіз структури доходів населення – перший крок на шляху до відповіді на запитання про наявність та міру виявлення феномену людського капіталу на тому чи іншому рівні економічної системи, у тому чи іншому суспільстві.

### **2.3. Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: проблеми рівневої диференціації**

Спираючись на висновки провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, можна наступним чином узагальнити характерні риси людського капіталу, його роль та місце у системі економічних відносин:

- у теорії людського капіталу людина розглядається у розрізі економічного, соціального та індивідуального аспектів, а саме поняття «людський капітал» комплексно відображає три групи рис і здібностей, які характеризують людину в процесі трудової діяльності: фізичні, інтелектуальні, психологічні;

- основоположна ідея теорії людського капіталу полягає в обґрунтуванні єдності існування у системі економічних відносин людського та інших видів капіталу (природного, матеріального, фінансового), що дає змогу їх власникам отримувати доходи та вступати у відносини на правах рівноправних партнерів;

- поняття «людський капітал» притаманне виключно вільній особистості, яка виступає незалежним і самостійним агентом на ринку праці; воно співвідносне із запасом знань, здоров'я, професійних навичок та мотивацій, які належать людині та є невіддільними від неї;

- людський капітал – не просто сукупність деяких характеристик, а саме сформований в результаті інвестицій певний запас продуктивних спроможностей, який доцільно використовується для одержання корисного результату, сприяє зростанню продуктивності праці, зумовлює збільшення доходів свого власника та національного доходу;

- застосування поняття «капітал» з ціллю позначення ролі індивіда в економічній системі сучасного суспільства вказує на необхідність розширення спектру та удосконалення практики соціальних інвестицій, які обумовлюватимуть значний і тривалий економічний ефект [71, с. 17, 21; 195, с. 30; 229, с. 517].

Важливим методологічним розрізом досліджуваної теми є уточнення форм людського капіталу. Свого часу Г. Беккер ввів у науковий вжиток поняття загальних та спеціальних інвестицій, від чого й взяла початок традиція розрізняти дві

форми людського капіталу: *загальну* та *спеціальну*. Результатом загальних інвестицій є набуття знань та навичок, які можна використати, працюючи на будь-якому підприємстві. Спеціальні ж інвестиції пов'язані з професійною підготовкою, яка має важливе значення для конкретних фірм та відповідає вимогам певного робочого місця. Вважається, що спеціальні інвестиції забезпечуються здебільшого самими фірмами за власний кошт [10, с. 63].

Так, згідно висновків В. Пугачова, людський капітал поділяється на загальний (той, що переміщується) та спеціальний (той, який не переміщується). Загальний людський капітал включає теоретичні та інші досить універсальні знання, які мають широку сферу застосування та набуваються у школах, вищих навчальних закладах, інших освітніх установах. Також до цієї форми людського капіталу відносяться й загальні професійні (спеціалізовані) знання. Натомість, спеціальний людський капітал «...є співвідносним з конкретною організацією. Він включає знання особливостей робочого місця, керівництва, товаришів по роботі, їх можливостей, переваг та недоліків, клієнтів, специфіки підприємства, регіону тощо, а також практичні навички щодо використання цього роду знань. Спеціальний людський капітал накопичується в процесі трудової діяльності та набуття практичного досвіду» [267, с. 20]. Схожої позиції дотримується й Р. Капелюшніков, який, втім, спеціальну форму людського капіталу іменує «специфічною» [117, с. 7].

В. Лукашевич – як і переважна більшість інших вітчизняних вчених – також розрізняє *загальний* та *спеціальний* людський капітал. Перший – включає теоретичні та інші універсальні знання, які можуть бути використані у будь-якій організації та формуються в результаті навчання у школах, середніх і вищих навчальних закладах, а також шляхом самовдосконалення людини. Формування ж та цінність другого – пов'язані з конкретною організацією. Він включає знання особливостей робочого місця, керівництва, трудового колективу, клієнтів, специфіки підприємства, регіону тощо [177, с. 49].

У свою чергу, розвиваючи ідеї Г. Беккера, О. Грішнова запропонувала більш розгорнуту класифікацію, у якій знайшли місце:



- *загальний людський капітал*, який не пов'язаний із специфікою організації чи галузі і застосовується на найрізноманітніших підприємствах;

- *галузевий людський капітал*, який є співвідносним із знанням структури та специфіки конкретної галузі, а також з усвідомленням перспектив її розвитку;

- *специфічний людський капітал*, який пов'язаний з особливостями функціонування конкретного підприємства – як у виробничо-технологічному, так і у соціальному розрізах; пропонується розрізняти *технологічно специфічну* та *організаційно специфічну* форми людського капіталу [71, с. 78].

Очевидно, що у науковому середовищі в цілому відсутні суперечки щодо змісту спеціальної та загальної форми людського капіталу. Натомість, традиційним у цьому розрізі проблеми залишається запитання про ризикованість інвестицій у розвиток цього активу для роботодавця. Важко не погодитись з авторами [148], які стверджують, що функціонування людського капіталу та віддача від його застосування суттєво залежать від зусиль самої людини, її індивідуальних інтересів, відповідальності, світогляду, загального рівня культури, у тому числі – економічної. Тому капіталовкладенням «...у людину притаманний вищий, ніж для звичайних капіталовкладень, ступінь ризику та невизначеності» [148, с. 31]. Словами О. Грішної, сучасний погляд на людину означає визнання її здібностей капіталом у повному розумінні цього слова, тобто цінністю, яка приносить дохід, але з яскраво вираженою специфікою, і ця специфіка «...полягає у визнанні елементів невловимого, ірраціонального, непередбачуваного в людській природі, в задатках, поведінці, потребах, бажаннях людини, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів» [71, с. 20].

Відомо, що після буму інвестицій у людський капітал, роботодавці країн Заходу почали побоюватися переманювання кваліфікованого персоналу іншими фірмами, які, не витрачаючи значних засобів на професійне навчання працівників, могли пропонувати їм більш високу заробітну плату та інші блага. Але подібна загроза виявилася міфом. Ситуація на ринку праці засвідчила незначні масштаби переманювання кадрів. Стримуючим фактором масового поширення відповідної практики виступили якраз особливості спеціальної форми людського капіталу. Примітно, що деякі менеджери та висококваліфіковані працівники, змінивши

місце роботи та потрапивши в інше виробниче середовище, взагалі виявилися неспроможними досягти минулих успіхів [229, с. 541; 267, с. 21]. Серед іншого, «...поняття специфічного людського капіталу допомогло пояснити, чому серед працівників з поважним стажем роботи на одному місці плінність нижче і чому заповнення вакансій у фірмах відбувається переважно за рахунок внутрішніх, а не зовнішніх джерел найму» [229, с. 577].

Варто зауважити, що у вітчизняній термінології вислови «спеціальний людський капітал» та «специфічний людський капітал» використовуються як синоніми. Не викликає сумнівів, що в умовах підприємства формування цього активу відбувається, головним чином, шляхом професійного навчання та підвищення кваліфікації. Втім, дещо суперечливою є розповсюджена думка щодо того, що наразі більш важливою є специфічна форма. З позицій інтересів окремого суб'єкта господарювання – можливо, але у масштабах держави подібне твердження є дещо дискусійним: превалювання «специфічних» ознак людського капіталу – як це й було аргументоване вище – може виявитися одним із факторів зниження мобільності економічно активного населення, а відтак і нарощування структурних дисбалансів на ринку праці. Лише за умови дійсно інноваційної економіки [357, с. 23], макроекономічної стабільності та високої ефективності системи соціального захисту, держава, як і окрема людина, може робити ставку на нагромадження саме специфічного людського капіталу. І навпаки, в умовах країн, які розвиваються, досить часто більш важливим є досягнення збалансованого розвитку обох форм цього активу, у тому числі й шляхом забезпечення національною освітньою системою міждисциплінарної підготовки, що значно розширюватиме можливості громадян у сфері соціально-трудових відносин.

Разом з тим, деякі дослідники пропонують класифікаційні підходи, відмінні від наведеного вище. Так, російські вчені Н. Аржакова та В. Циганов диференціюють *творчий* і *виробничий* людський капітал, зосереджуючи увагу на «проблемі» винаходу оптимального «...механізму їх сполучення». Вони пишуть: «...як об'єкт організації та управління, цикл «розробка – виробництво» включає колективи розробників та виробників, які є, відповідно, носіями творчого та виробничого людського капіталу. У зв'язку з цим виникає задача побудови

механізму сумісного використання творчого людського капіталу розробника та виробничого людського капіталу виробника у циклі «дослідження – виробництво» [12, с. 131]. Натомість, автор [54] переконує, що людський капітал «...має матеріальну (дохід його власника) і нематеріальну (якість виконаної роботи) форми, які суттєво впливають на результати економічної діяльності» [54, с. 245]. На думку ж С. Севрюкової, доцільно розрізняти «...ранній (курсив – *авт.*) капітал – здатності людини, що були надані їй при народженні і сформовані за рахунок виховання у родині та у дитячих дошкільних установах; людський капітал, що був отриманий завдяки систематичній освіті; людський капітал, що був накопичений у процесі праці, професійної підготовки» [291, с. 360]. Цікаво-таки, чого вартий ранній капітал без «пізнього», а також те, чи можна сформулювати «пізній» капітал без раннього? Для чого такий поділ? Та, зважаючи на викладені вище висновки щодо сутності людського капіталу як економічного феномену, подібні абсурдні класифікації навряд заслуговують на розгорнутий аналіз та коментар.

Не менш важливим етапом дослідження є аналіз сучасної практики диференціації проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи. Так, О. Грішнова пропонує розрізняти особистісний, мікроекономічний, мезо- та макроекономічний рівні людського капіталу [71, с. 16]. Подібної точки зору дотримуються Т. Кір'ян та Ю. Куліков, згідно яких концепція людського капіталу поширюється на всі рівні управління «...починаючи з особистісного і далі – на мікрорівень і мезомакрорівень» [129, с. 26]. Відповідно до висновків цих дослідників, на особистісному рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами приватної власності, що приносять дохід (майно, гроші, цінні папери тощо), на мікрорівні «...його слід розглядати нарівні з виробничим і корпоративним капіталом, на мезомакрорівні агрегується весь «людський капітал» усіх підприємств, організацій, закладів і громадян регіону та держави загалом» [129, с. 31].

У [131] вітчизняний дослідник С. Климко розрізняє такі рівні «...дослідження людського капіталу», як особистісний, мікроекономічний, макроекономічний та глобально-планетарний. Досить своєрідну структуризацію людського капіталу запропоновано у [297]. Вихідним пунктом розробленого російською вченою

підходу є звернення до такого критерію, як «відчужуваність складових». Класифікація людського капіталу можлива за різними ознаками та у різних цілях, – зазначає в авторефераті докторської дисертації І. Скоблякова. За її висновками: «...важливим є підхід до виокремлення видів людського капіталу, що базується на розмежуванні груп спроможностей, які необхідні для активної життєдіяльності людини: капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, інтелектуальний капітал, трудовий капітал та організаційно-підприємницький капітал. Ці види капіталів мають спільну рису – вони є невідчужуваними від людської особистості. Але складові людського капіталу неоднорідні. Уречевлені знання можуть відчужуватися від людини. До таких видів людського капіталу відноситься соціальний, організаційний та структурний види капіталу, а також бренд-капітал» [297].

Цікаво, що саме «відчужуваність» є тим критерієм, який, на думку І. Скоблякової, сприяє диференціації проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи. Так, до індивідуального людського капіталу вченою віднесено перелічені вище «невідчужувані» складові, а до людського капіталу фірми – «відчужувані» (у тому числі, патенти, авторські свідоцтва, ноу-хау тощо) [297]. Очевидно, що, оперуючи суто ресурсним підходом, під людським капіталом російська вчена розуміє широку палітру знань як таких. Останнім їй приписуються властивості капіталу поза контекстом проблематики доходу, інвестиційно-виробничих закономірностей, соціально-трудова диспозицій та класових суперечностей. Уречевлені знання можна відчужити, але до чого тут людський капітал? Натомість, переконання вченої змінюються кардинальним чином, коли мова заходить про макроекономічний рівень економічних відносин, на якому І. Скоблякова серед складових людського капіталу виділяє елементи, які зі знаннями та результатами їх уречевлення мають досить віддалений зв'язок: соціальний капітал суспільства, політичний капітал, культура та менталітет нації тощо.

Автор не підтримує вищенаведену точку зору російської дослідниці щодо класифікації «...видів людського капіталу на основі виокремлення відчужуваних та невідчужуваних людських ресурсів» [297] та є солідарним з українськими вченими І. Швець та С. Поздняковою, які зазначають, що «...практично всі дослідники у цій сфері дотримуються єдиної думки, що людський капітал не існує окре-

мо від людини. Саме індивід є власником тих знань, умінь, навичок, особистісних характеристик, що використовуються у виробничому процесі» [357, с. 10]. «Людський капітал не існує без людини, яка є його носієм та власником» [181, с. 21]. Як зазначає Р. Капелюшніков, відмітна риса людського капіталу – невіддільність від особистості свого носія. І ця його особливість, на думку вченого, має безліч важливих теоретичних та практичних наслідків [117, с. 6].

Диференціація проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи – складне завдання. У сучасній науковій літературі не простежується *однозначна* позиція щодо того, що саме означає поняття «людський капітал» для суб'єктів різних рівнів економічної системи: держави, підприємства, окремого працівника. Зокрема, на увагу заслуговує наступне запитання: чи є людським капіталом *підприємства* знання та професійні уміння, які, сполучаючись із засобами виробництва, забезпечують прибутковість господарської діяльності, не приносячи при цьому дохід працівнику як їх безпосередньому власнику? Саме така ситуація й спостерігається досить часто на територіях країн, що розвиваються! Або – це ті знання та продуктивні спроможності людини, формування яких завдячує виключно самому підприємству? Чи коректно користуватися терміном «людський капітал підприємства», якщо носіями цього активу є самі лише люди, працівники? Можливо, більш вірно застосовувати вираз «людський капітал *працівників* підприємства»? Та й взагалі – чи не обмежитись простим і зрозумілим твердженням про те, що «...людський капітал підприємства складається з людських капіталів його працівників» [11, с. 121]?

На думку автора, феномен людського капіталу з позицій підприємства та з позицій окремого індивіда – це, досить часто, різні феномени, які потребують поглибленого вивчення та прогресивного тлумачення. Втім, переважна більшість користувачів терміну «людський капітал підприємства» взагалі не замислюється над його змістом, а деякі з них аналізують цей актив навіть попри те, що досліджувані ними суб'єкти господарювання не здійснюють жодних інвестицій у розвиток продуктивних спроможностей працівників, заробітки яких до того ж є настільки мізерними, що про дохід, як ознаку капіталу, не може вестися й мова! Крім того, традиційно багато хто з вчених аналізує мікроекономічний зріз

проблематики людського капіталу у світлі застарілого ресурсного підходу, за якого увага концентрується у площині того, що знання та професійні вміння працівників приносять дохід *власнику засобів виробництва*, а тому поряд із іншими активами й розглядаються з позицій капіталу. Та хіба у цьому основоположна ідея відповідної теорії, запорука економічного розвитку, передумова входження у світ постіндустріальних перетворень?

У такому контексті доречно коротко прокоментувати зміст «бухгалтерського» підходу до розуміння проблеми людського капіталу. Вчені цього економічного спрямування, будучи фаховими обліковцями, концентрують увагу у площині витрат на персонал. Для них знання та професійні навички – актив, який використовується поряд з іншими активами підприємства, а його характеристики визначаються сукупністю витрат, що пов'язані з наймом, утриманням, розвитком та вивільненням працівників. Але до чого тут людський капітал у справжньому розумінні його змісту? Чому б просто не зупинитися на витратах на персонал, навіщо здійснювати підміну понять? Застосування подібного підходу лише спотворює термінологію економічної науки, позбавляє теорію людського капіталу прогресивного змісту, переводить дискусію у площину проблематики вартості робочої сили. Прикладом останнього є позиція А. Коровського, який вважає, що «...теорія людського капіталу має попередницею розроблену теорію вартості робочої сили, у якій К. Маркс накреслив усі основні елементи, що формують її параметри *або елементи людського капіталу* (курсив – авт.)» [144].

Автор категорично не підтримує такі переконання. Як вказував А. Чухно, «...категорії «вартість робочої сили» і «людський капітал» не можна ототожнювати, оскільки вони відображають і різні умови економічного розвитку, і зміну місця та ролі людини в суспільному виробництві й суспільстві» [355, с. 97]. *Справжня ж дилема людського капіталу підприємства в іншому: чи має, і якщо має, то коли набуває це саме підприємство право йменувати уособлені його працівниками знання своїм капіталом?!* «Людські активи – це (у першому наближенні) знання та навички співробітників. Важливо підкреслити, що людські активи не знаходяться у власності підприємства», – зазначають з цього приводу В. Рябов і Ю. Фролов [284, с. 10].

Відповідаючи на сформульовані запитання, автор вважає методологічно коректним стверджувати, що про людський капітал підприємства доцільно говорити у випадку виконання хоча б однієї з двох умов. По-перше, підприємство має сплачувати працівнику таку заробітну плату, яка б *значно перевищувала* вартість залученої у виробничий процес робочої сили. Тим самим, підприємство компенсуватиме понесені свого часу працівниками витрати на освіту та професійну підготовку, стаючи співучасником інвестиційного процесу та правомірно набуваючи право на отримання деякого доходу від подібних вкладень. Другою умовою є безпосереднє інвестування у розвиток людського капіталу, про що йтиметься у наступному підрозділі роботи. В інших випадках говорити про знання *працівників* як про капітал *підприємства* – методологічна помилка: подібний сценарій може бути розіграний лише за умови нерозвиненості демократичного суспільства та ринкового господарства. В економічно благополучних країнах людина, маючи високу професійну підготовку, просто не погодиться працювати на умовах «компенсації вартості робочої сили»: лише там, де індивід позбавлений вибору, де панує економічний примус до праці, у підприємств з'являється можливість протиприродного привласнення результатів інвестування громадян у власну освіту, позбавляючи їх відповідного доходу та використовуючи їх знання і професійні навички в якості ресурсу на власну користь.

Разом з тим, викладені міркування не вичерпують унікальності феномену людського капіталу підприємства. Іншою особливістю цього активу є залежність його формування від ряду соціально-психологічних факторів. Саме тому у наведеному вище переліку ознак людського капіталу йшлося про те, що дана категорія комплексно відображає три групи рис і здібностей, які характеризують людину в процесі трудової діяльності: фізичні, інтелектуальні, психологічні. Тут, доцільно прислухатись до висновків С. Дмитрука, на думку якого людський капітал втілюється у працівниках підприємства, а також є співвідносним із загальною культурою, філософією фірми [79, с. 255]. Чому б і ні? Працівники і є носіями культури та філософії, а тому у подібному тлумаченні немає ніякого

протиріччя. Але, проблема у тому, що далеко не кожен працівник стає реципієнтом та носієм референтної культури, безліч з них переслідують власні цілі, є нонконформістами, а їх культура – не варто забувати, що це поняття далеко не завжди несе позитивне забарвлення – скоріше нагадує безкультур'я, байдужість, а інколи й протидію та прихований саботаж. Це також, нехай індивідуально значима, але культура та філософія. Розуміння цього є одним з поворотних пунктів у постановці проблеми людського капіталу на рівні підприємства, адже важливо не лише зібрати під одним дахом найбільш кваліфікованих працівників, а й згуртувати їх, забезпечивши тим самим конструктивне функціональне підґрунтя для виявлення синергетичного ефекту сумісної взаємодії.

Корпоративна культура та філософія організації, що сформовані в результаті прямих та опосередкованих інвестицій, безумовно сприяють підвищенню продуктивності та якості праці, обумовлюючи тим самим й більш високу віддачу від знань та професійних навичок. І саме такий ракурс проблеми дає змогу виявити якісну специфіку та відмінність між людським капіталом індивіда, формування якого залежить від безпосереднього інвестування у розвиток його продуктивних спроможностей, і людським капіталом організації, коли, окрім подібного прямого інвестування, виникає гостра потреба в інвестиціях іншого роду – опосередкованих, призначених для взаємоінтеграції окремих особистостей в єдиний соціальний організм, який й виступатиме, висловлюючись образно, носієм сукупного людського капіталу – людського капіталу підприємства. На думку автора, саме у такому контексті й повинна досліджуватися проблема людського капіталу на мікроекономічному рівні, адже людський капітал організації є особливим феноменом, якісно відмінним від феномену людського капіталу окремого працівника.

Незаперечним є й те, що успіх підприємства, забезпечений результативним застосуванням знань працівників, формує таку складову їх доходу, як дохід екзистенціональний. І це також своєрідний дохід на людський капітал. Участь у загальному успіху та визнання цього успіху іншими – вагомий стимул жити та професійно зростати, привід пишатися собою, відчувати себе потрібним та



успішним. Це те, що дає можливість задовольнити потреби найвищого рівня, що неможливо зробити завдяки звичайним матеріальним благам. *Суспільне визнання* людини як учасника колективної праці – її надбання, своєрідний прибуток від застосування знань в якості капіталу. Дещо подібне стосується й макроекономічного рівня, але тут проблема психологічної згуртованості та виникнення самоповаги завдяки причетності до прогресивних суспільних перетворень набагато складніша, адже співвідносна із цілими прошарками та верствами населення.

На *макрорівні* економічної системи під людським капіталом розуміють накопичені вкладення країни в освіту населення, його професійну підготовку та компетентність, здоров'я, моральність тощо [71, с. 16]. Людський капітал на рівні держави «...являє собою сукупність знань, умінь, навичок, особистісних якостей населення, які сформовані в результаті інвестування як країни, регіону у рівень освіти, професійної підготовки, культури, здоров'я тощо, так і завдяки інвестиціям у людський капітал на рівні підприємства та індивідуальному рівні», – зазначають І. Швець та С. Позднякова [357, с. 11]. Загалом погоджуючись з наведеними формулюваннями, автору залишається тільки задатися запитанням про те, хто саме має отримувати дохід від подібних вкладень? Чи не поставить під сумнів отримана відповідь твердження теорії людського капіталу про те, що своїм виникненням останній завдячує виключно ринковій економіці? Наприклад, у [271] зазначається, що «...при переході до ринку людський капітал, сформований в умовах командної економіки, опинився у вкрай уразливому стані. Економічні реформи розпочалися без попередньої оцінки їх впливу на людський потенціал, без залучення необхідних соціальних амортизаторів, без виявлення допустимих меж погіршення людського капіталу країни...» [271, с. 107]. То, чи були знання капіталом за радянських часів? Чи правомірно говорити про людський капітал в умовах відмінних від ринкових?

Наражаючи себе на гостру критику опонентів та спираючись на постулати економічної науки, автор вважає, що своєрідний ефект людського капіталу таки виявлявся за часів СРСР, та він мав специфічний, протиприродний характер, як і

всі інші процеси, які ігнорували прагнення й переконання ідеологічно та інституційно поневоленого населення. Радянська держава спрямовувала величезні інвестиції у розвиток продуктивних спроможностей громадян, піклувалася про їх здоров'я та відпочинок – робила усе можливе для того, щоб її «трудові ресурси» були здатні виконати поставлені перед ними завдання. Але ці «ресурси» не заслуговували на участь у розподілі доходів. Вони лише мали перебувати у належному стані, чим і опікувалася держава, яка отримувала неабиякі зиски від інвестицій у розвиток знань та продуктивних спроможностей населення.

За часів радянської влади про людський капітал, зрозуміло, не йшлося, але як іще охарактеризувати ситуацію, коли держава інвестувала великі обсяги грошових коштів у сферу освіти, охорони здоров'я та професійної підготовки, і вона ж таки, завдячуючи самовідданій трудовій діяльності працездатного населення, мала колосальні доходи, які, фактично, були прибутком на інвестовану суму? Словами ідеолога концепції трудових ресурсів С. Струмліна, які наводить у своїй роботі О. Стрижак [315, с. 28], «...вигоди від підвищення продуктивності праці перевищують відповідні витрати держави на шкільне навчання у 27,6 рази. При цьому капітальні витрати скарбниці окупляться з лихвою вже за перші півтора роки, а протягом наступних 35 з половиною років держава отримає щорічно чистий дохід на цей «капітал» без будь-яких витрат. Рентабельніше такого вкладення «капіталу» було б важко щось вигадати, навіть у країні таких надзвичайних можливостей, як наша Радянська Росія. Але ж ми ще не враховуємо тут тих вигод, які попутно отримує сам робітник, підвищуючи свій зарібок» [316, с. 163].

Та насправді, диференціація у заробітках штучно стримувалася [117, с. 3]. Зарплати більшості працівників мало чим відрізнялися між собою. Занизькими були й заробітні плати висококваліфікованих працівників, професійна підготовка яких вимагала суттєвих соціальних інвестицій. Словами С. Мочерного, «...у колишньому СРСР заробітна плата значною мірою була відірвана від особистого трудового внеску працівників і кінцевих результатів роботи колективу. Освіта, рівень кваліфікації, трудовий стаж, навіть робочий час відчутно не впливали на її рівень» [74, с. 366]. Громадяни, набувши освіту не за власний кошт, не мали й того

специфічного доходу від практичного застосування знань та професійних навичок, який би засвідчив наявність людського капіталу на рівні окремої особистості. У переважній більшості випадків, заробітки пересічних працівників були не більшими за вартість залученої у виробничий процес робочої сили, а якщо населення і мало якісь заощадження (так звані, «вимушені заощадження» [94, с. 582]), то лише тому, що іншого застосування грошам в умовах тотального товарного дефіциту знайти було важко. Вражає й те, що деякі усесвітньо відомі вчені, дослідженням яких завдячував економічний розвиток Країни Рад, взагалі довгий час плідно та безпідставно працювали «за ґратами». Достатньо згадати про конструкторів А.Н. Туполева та С.П. Корольова. Це був вкрай специфічний прояв ефекту людського капіталу. Та не такою ми прагнемо бачити ситуацію сьогодні, й насамперед, у розрізі справедливого розподілу новоствореної вартості між усіма рівнями та суб'єктами соціально-трудоких відносин.

Усе це наштовхує на думку, що за часів СРСР ефект, подібний до ефекту «людського капіталу», на рівні держави таки простежувався, а дохід, отриманий внаслідок застосування сформованих продуктивних спроможностей людини, спрямовувався на подальшу реалізацію утопічних ідей соціалістичного будівництва. Парадоксальність ситуації полягала у тому, що феномен людського капіталу виявлявся лише на макрорівні. На особистісному рівні він був відсутнім; тут можна було говорити виключно про трудові ресурси, трудовий потенціал, робочу силу чи людський фактор. Нині ж маємо нагоду спостерігати суттєві зміни, за яких відбувається часткове перекладання відповідальності за фінансування освіти «на плечі» окремих домогосподарств, що, врешті-решт, має й деякі позитивні наслідки – адже «розв'язує руки» молодим фахівцям, дозволяючи їм на власний розсуд застосовувати отримані знання в якості капіталу. Принаймні, на створення відповідних умов мають бути спрямовані флюїди як економічної, так і соціальної політики держави.

На думку автора, саме *високий рівень та якість життя усього населення є дійсною ознакою феномену людського капіталу на макрорівні економічної системи. Відтак, проблематика національного людського капіталу не може бути*

*зведена до простої суми знань та навичок.* Подібний ракурс дослідження призводитиме до неприпустимого ігнорування проблеми пропорційності та справедливості розподілу новоствореної вартості між різними соціальними прошарками та віковими групами населення. Крім того, це провокуватиме недоречні мультиплікативні ефекти в ході обчислення міри нагромадження національного людського капіталу. Як зазначається у [301], «...згідно логіки теорії людського капіталу, яка у цілому до цих пір поділяється науковим співтовариством, спочатку він втілений в окремій людській особистості, сукупний же національний запас людського капіталу дорівнює сумі запасів усіх громадян, що проживають на території країни. Та у цьому підході закладена додаткова порція майбутніх парадоксів (суперечностей), які виникають при спробі його вимірювання та оцінки» [301, с. 10].

Якщо мова йде про людський капітал країни або, іншими словами, національний людський капітал, то як і саме слово «країна» співвідносне із поняттям «населення», а «національний» – з «нація», так і *людський капітал на макрорівні має бути тим активом, який забезпечуватиме дохід усьому суспільству загалом.* Це – не гра слів і не семантичний аналіз досліджуваного поняття. Факторів, які сприяють формуванню національного людського капіталу доволі багато, але основними серед них є ті, що стосуються *інвестицій різних поколінь* у знання своїх нащадків, їх культуру, патріотизм, натхнення та мотивацію. Дохід від подібних інвестицій і засвідчить наявність людського капіталу на макроекономічному рівні, відобразившись у поліпшенні якості життя усіх прошарків, усіх членів суспільства. У цьому – суттєва різниця між поняттями «людський капітал підприємства» та «людський капітал країни», адже, якщо у першому випадку *суб'єктами соціально-трудоових відносин* виступають усі учасники розподілу отриманого доходу, то у другому – на конкретний момент часу – лише *частина* з реципієнтів останнього, а тому, отриманий дохід розподілятиметься принципово іншим чином, у тому числі, через систему соціального захисту населення.

## 2.4. Фактори, суб'єкти та пріоритети формування людського капіталу

Нагромадження людського капіталу – багатоаспектний процес, який має свої особливості на кожному з рівнів економічної системи. На *макроекономічному рівні* формування людського капіталу нерозривно пов'язане з розвитком системи освіти та професійної підготовки, удосконаленням системи охорони здоров'я та соціального захисту населення, розвитком рекреаційного комплексу, реалізацією ефективної демографічної політики. На *мікроекономічному рівні* – формування людського капіталу обумовлюється кадровою політикою підприємства, у тому числі, інвестуванням у професійний розвиток працівників, ефективними мотиваційними заходами. Важливу роль у процесі формування людського капіталу відіграють й асигнування самих громадян, а також витрати домогосподарств на освіту і професійну підготовку, виховання дітей та підлітків, їх оздоровлення та, за необхідності, лікування.

Усі ці та багато інших напрямів інвестування сприяють розвитку знань, умінь та професійних навичок, які за окремих умов й набувають ознак капіталу. Відповідним проблемам присвячені розробки багатьох дослідників – представників різних галузей наукових знань. А тому, зважаючи на велику кількість ґрунтовних робіт з проблем освіти, охорони здоров'я, демографічної та соціальної політики, автор не ставитиме за ціль викласти власне бачення стосовно усіх аспектів формування досліджуваного активу. У даному підрозділі увага зосереджена на основних етапах цього процесу. Аргументом на користь подібного рішення є те, що, по суті, головний акцент роботи стосується не того, як передаються знання чи формуються продуктивні спроможності людини, – подекуди, відповіді на ці запитання виходять далеко за межі досліджуваної теми та економічної науки загалом – а того, як та завдяки чому знання, уміння й трудові навички набувають ознак капіталу.

В цілому можна погодитись з авторами [347], на думку яких: формування людського капіталу – безперервний динамічний процес, що відбувається під впливом багатьох факторів [347, с. 59]. Разом з тим, різні вчені по-різному

класифікують відповідні фактори (чинники) впливу. Наприклад, російські дослідники І. Ільченко та Г. Арустамян пропонують розрізняти *екстенсивні* (тривалість життя), *інтенсивні* (економічна активність, праця та науковий потенціал) та *структурно-інформаційні* (статеві-вікова структура населення, структура розшарування людей за типами населених пунктів) фактори [109, с. 10].

У свою чергу, О. Грішнова так класифікує чинники, що впливають на сферу людського капіталу: *за фазами відтворення* (чинники формування і чинники використання людського капіталу); *за характером впливу в процесі відтворення* (інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, та екстенсивні, які примножують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів); *за рівнем впливу* (макро-, мезо-, мікроекономічні та особистісні); *за характером впливу* (прямі і непрямі); *за результатами впливу* (позитивні і негативні). У тому числі, до складу *чинників формування* О. ГрішнOVOю віднесено демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні, організаційно-економічні та екологічні чинники [71, с. 57].

А. Кудлай до переліку відповідних макро- та мезоекономічних факторів відносить науково-технічні, політико-правові, демографічні, соціальні, культурні, економічні, організаційно-економічні та екологічні чинники впливу, з яких, на її думку, найбільш «...значущими у сучасних умовах є соціальні, організаційно-економічні та економічні» [154, с. 7]. Автори ж [357] до складу факторів, що впливають на формування людського капіталу, відносять демографічні, соціально-економічні, соціально-ментальні, економічні, виробничі, інтеграційні, інституціональні та екологічні [357, с. 15].

Кожен з наведених у таблиці (Додаток Б.8) чинників (за винятком незрозумілого автору «цивілізаційного архетипу трудових ресурсів») так чи інакше стосується сфери людського капіталу. Однак, настільки широка палітра факторів впливу закономірно призводить до виникнення запитань щодо змісту досліджуваної проблеми. Про що, власне, йдеться: про *розвиток знань, умінь та трудових навичок* як таких (на що впливають, наприклад, різноманітні освітні чинники), про *саму людину*, як носія цього незвичного економічного активу (яка перебуває під

безпосереднім та непереборним впливом екологічних факторів та демографічних процесів), чи про *сукупність умов*, які забезпечують знанням, умінням та трудовим навичкам можливість функціонувати у формі капіталу (проблематика економічних, соціально-економічних та інтеграційних факторів впливу)? Звісно, необхідно зважати на всі розрізи проблеми, але як їх логічно поєднати в межах єдиної наукової парадигми? Незаперечним є те, що успішний розв'язок дилеми людського капіталу має базуватися на вірних уявленнях про сутність відповідного економічного феномену, яка, зважаючи на сформульоване у підрозділі 2.2 визначення, схематично може бути зображена наступним чином (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Ракурси дослідження проблеми людського капіталу (джерело: власна розробка автора)

Відповідно, фактори впливу можуть бути диференційовані за трьома групами. Першу групу формуватимуть ті з них, що впливають на параметри людського капіталу через безпосередній вплив на людину. Проблематика людського капіталу неабияк актуалізує проблему «людини», а тому фактори демографічного характеру мають бути обов'язково вивчені в процесі аналізу механізмів формування досліджуваного активу. З іншого боку, формування людського капіталу неможливе без інвестування у сферу освіти та професійної підготовки. Ці фактори формуватимуть другу групу. Натомість, ті чинники, які стосуються

проблематики «умов», віднесені автором до третьої групи. Це, передусім, соціально-економічні, виробничі, інтеграційні та інституційні фактори впливу. Запропонований стереоскопічний підхід дає можливість визначитись з будовою аналітичної частини дослідження та структуруванням пропозицій, сформованих за його підсумками. Так, на першочергову увагу заслуговуватиме аналіз демографічної ситуації та дослідження впливу демографічних процесів на сферу формування та використання людського капіталу. Надалі увага приділятиметься факторам другої групи, у тому числі, системі освіти та системі охорони здоров'я, і зрештою – проблематиці умов, необхідних для виявлення ефекту «людського капіталу» (рис. 2.5).

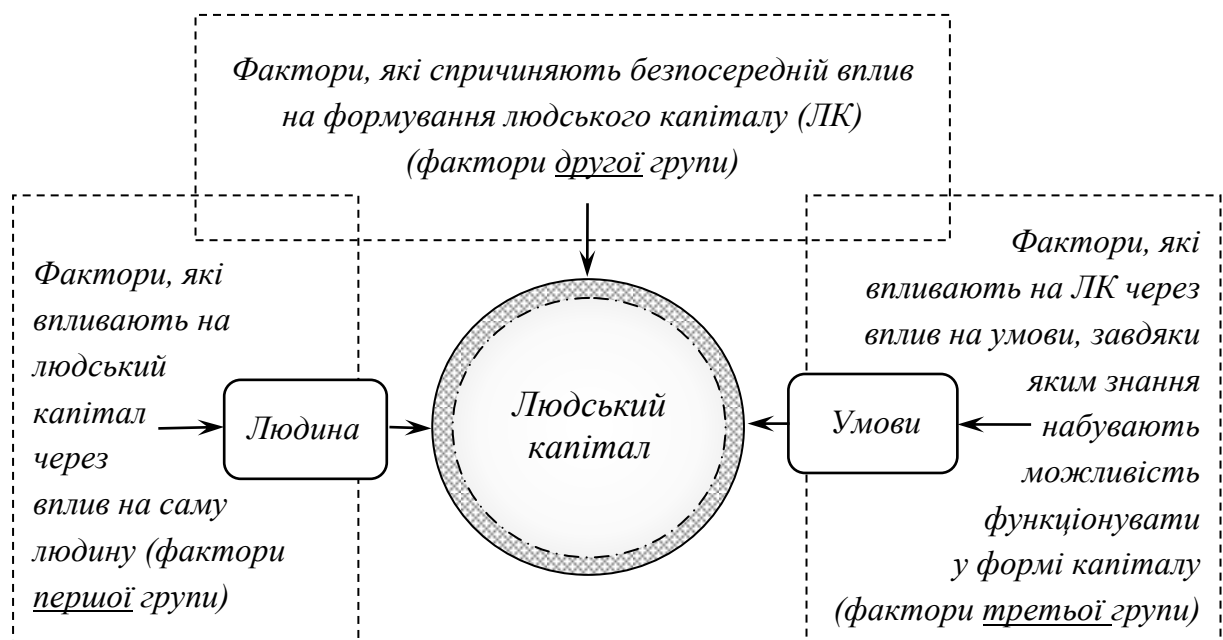


Рис. 2.5. Диференціація груп факторів, що впливають на формування та використання людського капіталу (джерело: власна розробка автора)

Формування людського капіталу безпосередньо пов'язане з *інвестиційними процесами*, адже «...навички, уміння та знання людини визнаються капіталом на тій підставі, що мають властивість накопичуватися завдяки процесу інвестування та забезпечують своєму власнику отримання деякого доходу» [229, с. 525]. Або, як зазначається у [341], коли йдеться про капітал, то маються на увазі певні активи – обладнання, споруди, комунікації, які володіють двома властивостями: вони є результатом інвестування та генерують дохід протягом певного проміжку часу.



Подібним чином і «...людський капітал створюється шляхом інвестицій в освіту, кваліфікацію, здоров'я та окупається у вигляді більш кваліфікованої та продуктивної праці, її високої оплати та морального задоволення» [341, с. 355]. Категорія «людський капітал», – зазначає авторський колектив під керівництвом А. Чухна, – аргументувала «...потребу глибоко аналізувати довгострокові інвестиції у людину, у людський капітал, оскільки це має велике практичне значення». І далі: «...досвід переконливо доводить, що інвестиції в науку та освіту за своїми наслідками є продуктивними капіталовкладеннями, оскільки дають певний економічний ефект» [355, с. 98–99].

Під *інвестиціями* економічна наука розуміє грошові засоби, цільові банківські вклади, паї, акції та інші цінні папери, технології, машини, обладнання, ліцензії (у тому числі, на товарні знаки), кредити, будь-яке майно чи майнові права, інтелектуальні цінності, що вкладаються в об'єкти підприємницької та інших видів діяльності задля отримання прибутку (доходу) та досягнення позитивного соціального ефекту [37, с. 272]. У свою чергу, *фінансовими інвестиціями* є вкладення у цінні папери (акції, облігації, векселя тощо), які випущені державою або приватними компаніями [37, с. 781; 94, с. 636]. Наведене визначення аргументує, що останні мають опосередкований вплив на процеси, пов'язані з формуванням людського капіталу, а тому основну увагу варто зосередити на інвестиціях іншого роду – *соціальних*, які є важливим інструментом нарощування людського капіталу країни, а отже й забезпечення кращих перспектив економічного зростання [152, с. 201]. Згідно [257], «...соціальні інвестиції – це засоби та організаційно-управлінські зусилля, які спрямовуються на реалізацію програм по розвитку людського капіталу на основі його розширеного відтворення» [257, с. 36].

Загалом, соціальна сфера відіграє надзвичайно важливу роль в процесі нагромадження людського капіталу. Соціальні послуги задовольняють нагальні потреби у збереженні здоров'я, освіті, комунікаціях, духовному розвитку особистості і тим самим вони забезпечують відтворення людського капіталу, тобто мають інвестиційну спрямованість. Сьогодні необхідно у повній мірі усвідомлювати нову роль соціально-інвестиційного сектору та соціальних інвестицій у структурі національної економіки [297].

У докризовий період у світі спостерігалось постійне збільшення соціальної частки державних видатків. Якщо наприкінці 20-х років ХХ ст. вона не перевищувала 3–5%, а у 60-х роках відповідний показник наближався до позначки 10%, то на початку 90-х він складав уже близько 20–25%. Ще більшою частка «соціальних видатків» була у таких країнах, як Швеція, Нідерланди, Данія, Франція, Німеччина, Австрія, Фінляндія – 25–38%. Усе це сприяло «...нарощуванню людського капіталу, який забезпечив у другій половині ХХ ст., за різними підрахунками, від  $\frac{1}{5}$  до  $\frac{1}{3}$  зростання ВВП у розвинених країнах» [181, с. 5]. Подібні тенденції властиві й США, де, починаючи з другої половини ХХ ст., спостерігалось значне зростання інвестицій у людський капітал. У 2000 р. державні асигнування на вищу та середню освіту населення Сполучених Штатів досягли 500 млрд. дол., а у період до 2007 р. – збільшилися ще у півтора рази. При цьому, стало очевидним, що особливістю подібних *державних видатків* є те, що вони не витісняють, а навпаки стимулюють відповідні *приватні вкладення* [317, с. 107]. Ця закономірність пояснюється тим, що саме навчання найбільшою мірою детермінує розвиток інтелекту людини, робить її знання та навички суспільно корисними. І якщо подібні речі починають цікавити державу, то на такий «позитивний знак» негайно реагують й широкі верстви населення, які правомірно розраховують на окупність та доходність індивідуальних інвестицій, спрямованих в освітню сферу. Усе це – найважливіші передумови формування сприятливого інвестиційного клімату та нагромадження людського капіталу на всіх рівнях економічної системи.

Так, автори [181] під інвестиціями у людський капітал розуміють витрати домогосподарств, держави та підприємств на освіту, професійну підготовку, культурний розвиток, підтримку здоров'я, забезпечення мотивації та мобільності, які формують високі продуктивні здібності працівника [181, с. 186]. На думку Р. Капелюшнікова «...вкладення у людину» пов'язані з освітою, виробничою підготовкою, охороною здоров'я, міграцією, пошуком інформації на ринку праці, народженням та вихованням дітей. «У більш вузькому значенні – практичному сенсі – під інвестиціями у людський капітал найчастіше розуміють витрати на

освіту та виробничу підготовку, оскільки саме вони являють собою спеціалізований вид діяльності по формуванню знань, навичок та умінь» [117, с. 7].

Згідно О. Грішної, інвестиції, що спрямовуються у сферу людського капіталу, мають наступні особливості: віддача від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишається до закінчення працездатного періоду життя людини; порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції у людський капітал є найвигіднішими як для окремого індивіда, так і для суспільства в цілому; характер, масштаби та види інвестицій у людину зумовлюються історичними, національними, культурними особливостями і традиціями, що властиві певному суспільству; інвестиційний період накопичення фізичного капіталу (у середньому 1,5–2 роки) значно коротший порівняно з інвестиційним періодом формування людського капіталу, який може тривати від 12 до 20 років; вкладення у людину дають значний за обсягом, тривалий у часі та інтегральний за характером економічний та соціальний ефекти [71, с. 33–34].

Щодо *рівнів економічної системи*, то можна погодитись з тим, що *управління процесами формування та використання людського капіталу* здійснюється на таких рівнях, як національний, галузевий, регіональний, місцевий, корпоративний, рівень домогосподарства та індивідуальний рівень. При цьому, держава комплексно впливає на усі ці рівні через політику у сфері доходів, освіти, науки, охорони здоров'я, рекреації, культурного розвитку шляхом формування законодавства, здійснення соціальних видатків, розробки та реалізації цільових програм [181, с. 186]. У свою чергу, *учасниками* процесу формування людського капіталу є «...батьки, багаточисельні установи сфери освіти, охорони здоров'я, державного і регіонального управління, громадські та інші організації, роботодавці і, звичайно, сама людина» [347, с. 59]. Одночасно з цим, частина з названих суб'єктів виступає й у ролі *інвестора* (насамперед, це держава, підприємство, індивід та його сім'я), фінансуючи нагромадження людського капіталу.

Не викликає заперечень думка авторів [229] щодо того, що «...у процесі формування людського капіталу необхідно забезпечити оптимальну взаємодію інвесторів» [229, с. 563]. Натомість, суперечливим видається твердження тих же

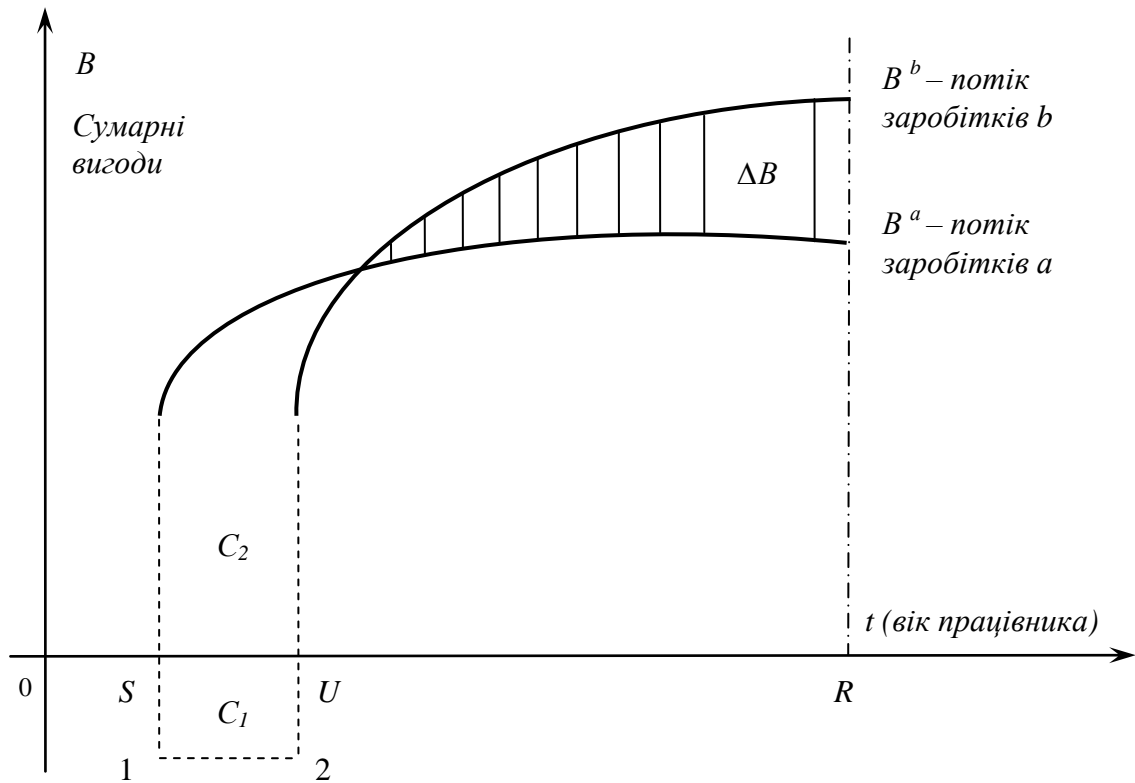
вчених стосовно того, що функція держави – «...створення загального людського капіталу», а підприємства – специфічного. Навряд за подібного розмежування інвестиційних повноважень вдасться досягти тієї оптимальної взаємодії, про яку йшлося вище. Адже, з одного боку, підприємства різних форм власності мають бути залучені у певний спосіб до фінансування мережі навчальних закладів – безпосередніх учасників формування загального людського капіталу, а з іншого – держава має гарантувати розвиток системи підвищення кваліфікації та перепідготовки фахівців, а також забезпечити впровадження ідеї безперервної освіти населення у повсякденну практику, без чого результативність нагромадження специфічного людського капіталу буде поставлено під сумнів.

До джерел інвестицій у розвиток людського капіталу необхідно віднести: *кошти населення*, які спрямовуються у сферу освіти, здоров'я та культурного розвитку; *кошти підприємств*, які спрямовуються на підготовку та перепідготовку кадрів, соціальний розвиток персоналу; *бюджетні кошти* – витрати держави на фінансування освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку, інформаційного забезпечення [10, с. 64].

Формування людського капіталу потребує ефективно діючого організаційно-економічного механізму фінансування відповідних заходів. З позицій неокласичного підходу, зміст якого охарактеризовано у попередньому розділі роботи, інвестиції у людський капітал – це вкладення грошових та негрошових засобів, які здійснюються з розрахунком на те, що понесені витрати будуть багаторазово компенсовані високими *потоками доходів* у майбутньому [229, с. 558]. Зважаючи на зроблені вище висновки стосовно відповідності інструментарію неокласичного підходу специфіці перебігу подій за сучасних реалій економіки знань та беручи до уваги зміст наведеного визначення, проаналізуємо особливості інвестиційного процесу у сфері нагромадження людського капіталу.

Основою аналітичного методу теорії людського капіталу є підхід, що базується на зіставленні інвестиційних витрат і результатів. На практиці відповідний аналіз включає наступні етапи: ідентифікація вигід та їх вартісна оцінка з урахуванням фактору часу; ідентифікація витрат та їх вартісна оцінка з урахуванням фактору часу; порівняння приведених до одного моменту часу

величин вигід та витрат. При цьому, як зазначалося у першому розділі роботи, саме норми віддачі є регуляторами розподілу інвестицій, у тому числі й у сфері людського капіталу. Існує два основних підходи до визначення норм віддачі. Перший підхід базується на прямому вимірюванні вигід та витрат (рис. 2.6).



де:

$V$  – дохід працівника;

$T$  – час (вік людини у роках);

$S$  – момент часу (вік), коли приймається рішення про освіту;

$U$  – момент часу (вік), коли завершується навчання;

$U-S$  – тривалість навчання;

$R$  – час виходу на пенсію;

$V^a$  – крива «час – заробіток», дохід «неосвіченого» працівника протягом його життя;

$V^b$  – крива «час – заробіток», дохід «освіченого» працівника протягом його життя;

$\Delta B$  – сумарна різниця у позитивних доходах «освіченого» та «неосвіченого» працівника;

$C_1$  – прямі витрати на освіту;

$C_2$  – альтернативні витрати навчання.

Рис. 2.6. Модель інвестицій у людський капітал (джерело: [229, с. 584])

Другий підхід оперує оцінкою параметрів виробничої функції заробітків, яка описує залежність останніх від рівня освіти людини, її трудового стажу, тривалості відпрацьованого часу та інших факторів. Виникнення та застосування подібних функцій пов'язують з іменем Дж. Мінцера, який довів, що у подібних моделях коефіцієнт, що стоїть перед освітньою змінною, є еквівалентом внутрішньої норми віддачі [229, с. 582].

Зважаючи на методологію першого підходу, необхідно відмітити, що витрати, пов'язані з отриманням професійної освіти, включають в себе як прямі витрати на освіту (площа  $C_1$ ), так і втрачений дохід, альтернативні витрати (площа  $C_2$ ). Очевидно, що людина, володіючи інформацією про майбутні витрати та доходи, схильна порівнювати витрати навчання (площі  $C_1$  та  $C_2$ ) і грошові вигоди, які має принести освіта (площа  $B$ ), та на основі цього передбачає свій сумарний дохід. Якщо ж позначити індивідуальну ставку дисконтування як  $\gamma$ , то рішення про освіту буде визначатися співвідношенням таких величин:

$$PVB = \sum_{i=s}^R \frac{B_i^b - B_i^a}{(1 + \gamma)^i}, \quad (2.2)$$

$$PVC = \sum_{i=s}^U \frac{C_i}{(1 + \gamma)^i} \quad (2.3)$$

де:  $\gamma$  – індивідуальна ставка дисконтування;

$PVB$  – дисконтований до моменту  $S$  потік очікуваної різниці у доходах;

$PVC$  – дисконтований до моменту  $S$  потік очікуваних витрат.

За такого підходу, в якості витрат враховуються лише прямі витрати  $C_1$ , натомість альтернативні витрати  $C_2$  враховуються при підрахунку суми дисконтованих вигід  $PVB$ , причому з від'ємним знаком, адже у період від  $S$  до  $U$  працівник має доходи, а особа, яка навчається, – ні. Можна підрахувати альтернативні витрати  $C_2$  і як окремий доданок, тоді дисконтовані потоки витрат та вигод від інвестицій будуть визначатися наступним чином:

$$PVC = PVC_1 + PVC_2 = \sum_{i=s}^U \frac{C_i}{(1+\gamma)^i} + \sum_{i=s}^U \frac{B_i^a - B_i^b}{(1+\gamma)^i}, \quad (2.4)$$

$$PVB = \sum_{i=s}^R \frac{B_i^b - B_i^a}{(1+\gamma)^i} \quad (2.5)$$

Якщо приведена до моменту  $S$  оцінка доходу від освіти вище, ніж приведена оцінка витрат, тобто – є чистий прибуток, то і рішення щодо освіти прийматиметься *позитивне* [229, с. 586]:

$$PVB - PVC > 0, \quad (2.6)$$

$$\sum_{i=s}^R \frac{B_i^b - B_i^a}{(1+\gamma)^i} - \sum_{i=s}^U \frac{C_i}{(1+\gamma)^i} > 0 \quad (2.7)$$

У відповідності до *другого підходу*, скорегований показник чистої приведеної вартості інвестицій у людський капітал визначається за формулою:

$$NPV_i = -B_i + \sum_i^m \left( \begin{array}{c} \frac{S_i}{1+\gamma_s} + \frac{I_i}{1+\gamma_i} + \frac{N_i}{1+\gamma_n} + \dots \\ + \frac{S_i}{(1+\gamma_s)^m} + \frac{I_i}{(1+\gamma_i)^m} + \frac{N_i}{(1+\gamma_n)^m} \end{array} \right)$$

де:

$NPV_i$  – чиста приведена вартість інвестицій індивіда за період  $m$  років;

$B_i$  – інвестиції у людський капітал індивіда;

$S_i$  – загальна сума грошової винагороди індивіда за рік;

$\gamma_s$  – коефіцієнт дисконтування, відповідний внутрішній нормі доходності за борговими зобов'язаннями;

$I_i$  – очікуваний індивідом рівень заробітків, що залежить від досягнутих результатів;

$r_i$  – коефіцієнт дисконтування, відповідний внутрішній нормі доходності для цінних паперів, що були випущені даною компанією;

$N_i$  – очікувані індивідом нематеріальні виграші від даної роботи;

$r_n$  – коефіцієнт дисконтування, відповідний індивідуальним запитам індивіда;  
 $m$  – період часу (років).

Такий підхід дає змогу визначити приведену вартість інвестицій у людський капітал, виходячи з того, що структура винагороди працівника включає активи з різним ступенем ризику [229, с. 590]. При цьому, внутрішня норма віддачі від інвестицій ( $\rho$ ) – це таке значення ставки дисконтування, за якого чиста дисконтована вартість дорівнюватиме нулю:  $NPV=0$  або  $PVB=PVC$ , тобто:

$$\sum_{i=S}^R \frac{B_i^B - B_i^A}{(1 + \rho)^i} = \sum_{i=S}^U \frac{C_i}{(1 + \rho)^i} \quad (2.8)$$

Відповідно, «...якщо для людини гранична прибутковість інвестицій в освіту вища за індивідуальну норму дисконтування ( $\rho > \gamma$ ), то їй в освіту інвестувати вигідно; якщо  $\rho > \gamma > r$ , то вигідно брати кредит та навчатися «у борг»; якщо ж  $\rho < \gamma$ , то людина не буде навчатися, а у випадку  $\gamma < r$  – доцільно покласти усі вільні кошти у банк» [229, с. 591]. Втім, деякі вчені – зокрема, уже згадуваний О. Рофе – зазначають про недоречність подібних міркувань. Свого часу, – стверджує російський вчений, – Г. Беккер доводив, що вкладаючи кошти в освіту та професійну підготовку, учні та їх батьки поведуться раціонально, порівнюючи вигоди та витрати: подібно до підприємців, вони зіставляють очікувану граничну норму віддачі від подібних вкладень з доходністю альтернативних інвестицій. «Так виглядає світ очима американського дослідника», – іронізує О. Рофе. «Втім, економічні закономірності існують не лише у США... Але важко уявити, щоб батьки-росіяни масово вибирали, що вигідніше: покласти гроші у банк чи навчати своїх дітей. Здається, що розум людей ще не капіталізувався настільки. Теоретично, прийом, використаний Г. Беккером, є методично допустимим, та існують норми моралі, сімейні цінності, любов до своїх дітей, врешті-решт. Порожній, суто механістичний підхід до соціальних явищ без урахування законів психології не може і не повинен лежати в основі економічної політики» [279, с. 22].



Дійсно, в процесі оптимізації освітнього простору далеко не зайвою є увага до системи різноманітних соціально-психологічних чинників. Але, за великим рахунком, усе це не може спростувати верифіковані практикою економічні моделі. Зрозуміло, учні та їх батьки не проводять математичні розрахунки та не користуються наведеними вище формулами. Як вказує О. Грішнова, «...далеко не кожна людина, вирішуючи чи продовжувати освіту, ретельно підраховує всі пов'язані з цим витрати та майбутні вигоди» [71, с. 42]. Переважно, подібні рішення приймаються несвідомо, зважаючи на тенденції ринку. Доведення цього й дозволило свого часу Г. Беккеру розширити горизонт застосування терміну «економічний біхевіоризм». Словами Ю. Одьогова, Г. Руденко та Л. Бабиніної, дійсно, розрахувати та зіставити негрошові витрати та вигоди складно, але у реальному житті люди, приймаючи ті чи інші рішення, враховують відповідні обставини інтуїтивно [229, с. 583–592].

При цьому, застосовуючи наведений вище аналітичний підхід, можна зробити ряд важливих висновків. Зокрема, інвестувати у людський капітал буде тим більш вигідним, чим: більшим буде період наступного трудового життя ( $R-U$ ) та, відповідно, вищим потік очікуваної різниці у доходах; нижчими будуть альтернативні витрати, так як заробітна плата у перші роки, як правило, нижча; більшим є розрив у заробітній платі між «освіченими» та «неосвіченими» працівниками; меншими є витрати, пов'язані з отриманням освіти, – як прямі, так і альтернативні (людина з високими поточними доходами менш охоче погоджуватиметься втрачати їх заради додаткової освіти); нижчою є індивідуальна ставка дисконтування, тобто чим більшою мірою людина міркує про власне майбутнє (ті, хто живуть «сьогоднішнім днем» (високі значення  $\gamma$ ), нададуть перевагу невисоким, проте гарантованим негайним заробіткам).

## Висновки до розділу 2

Дослідження місця та ролі економічної категорії «людський капітал» у понятійному апараті економіки праці, вивчення наукових позицій щодо форм та складових людського капіталу як економічного активу, аналіз практики диференціації відповідної проблематики за рівнями економічної системи дали змогу сформулювати такі висновки:

2.1. Поточний етап розвитку вітчизняної науки про працю супроводжується неабиякою термінологічною плутаниною, яка стає на заваді розробці та реалізації дієвих заходів, спрямованих на формування та продуктивне використання людського капіталу. Нерідко застосування економічних категорій є неаргументованим, а надмірна неоднозначність у їх трактуваннях мінімізує результативність усіх спроб встановлення раціональних взаємозв'язків між ними. Це, зрештою, позбавляє логіки ті заходи, що мали б сприяти вирішенню актуальних проблем соціально-трудової сфери. Відкритими залишаються й деякі непрості запитання, що стосуються відповідності окремих термінів особливостям нинішньої суспільно-політичної та соціально-економічної ситуації. А тому не має викликати сумнівів необхідність та важливість уточнення наукової термінології економіки праці, її змістовного розширення у відповідності до поточних потреб господарської практики.

2.2. Базовим поняттям сучасної економічної науки є «людський фактор». Звернення до проблеми людського фактору ознаменувало революційні зміни у методах управління господарськими та соціально-трудовими процесами, засвідчило непересічність тієї ролі, яку відіграють інтелектуальні та фізичні спроможності людини в процесі суспільного розвитку. Серед іншого, актуалізації проблематики людського фактору сприяли світоглядні зміни, що супроводжували занепад та відторгнення радянської ідеології. То був багатообіцяючий період формування ринкового погляду на проблему людини. Та наразі очевидним є те, що – навіть після двох десятиліть років суспільних трансформацій – за показниками

якості життя Україна значно поступається державам з розвинутою ринковою економікою, що загострює проблему всеохоплюючої модернізації та розширеного використання продуктивних спроможностей усіх категорій економічно активного населення в цілях стрімкого соціально-економічного розвитку.

2.3. Не менш важливу роль в процесі дослідження економічних закономірностей відіграє категорія «робоча сила». Разом з тим, її застосування набуває дедалі більшого змістовного різноманіття: відповідним терміном позначають як самих людей, так і їх здатність до праці. При цьому, дослідники, як правило, забувають, що в основі проблематики «робочої сили» – пропорції та механізм розподілу результатів господарювання між капіталом та найманою працею. Відповідна категорія – атрибут цілої епохи – епохи зародження ринкових відносин та диктату промислового капіталу, коли ціна праці й визначалася вартістю робочої сили. Помилково применшувати значимість терміну «робоча сила» і для сучасної науки. Його зміст є відображенням того факту, що людина в силу власної психофізіологічної конституції спроможна застосовувати здатності свого організму в цілях отримання бажаного результату у деякій сфері діяльності, причому остання може бути як фізичною, так і розумовою.

2.4. Неабиякими розбіжностями характеризується сьогодні застосування терміну «трудові ресурси». Зокрема, цілком виправданою є полеміка з приводу доцільності використання категорії «трудові ресурси» на мікроекономічному рівні, а також її відповідності ідеї демократичних перетворень та розвитку ринкової економіки. Насторожує те, що у сучасній науці про працю активно розвивається своєрідний «неотрадиційний» підхід. Його прибічниками є, як правило, російські вчені, а у його основі – намагання замаскувати наслідки радянської практики застосування категорії «трудові ресурси». Та модель «людини-ресурсу» не виправдала себе. Вона гостро конфліктує з пріоритетами розбудови демократичного суспільства. За умов ринкової економіки, коли громадяни вправі самостійно обирати місце, міру та форму пропозиції власної робочої сили, оперувати подібним підходом, а відтак і терміном, – недоречно.

2.5. Багато непорозумінь провокує практика застосування терміну «трудоий потенціал». За результатами дослідження автором виокремлено ряд методологічних площин, у контексті яких формуються сучасні уявлення про «потенціал» та «трудоий потенціал». Аргументовано, що найбільш вдалим є трактування економічної категорії «потенціал» з позицій деякої ознаки, яка відображає ступінь розвитку та структурної цілісності об'єкта, характеризує міру відповідності його параметрів складності поставлених задач та широкому спектру умов зовнішнього середовища. Відповідно, під трудовим потенціалом людини запропоновано розуміти характеристику працездатності, рівня інтелектуального та професійного розвитку, ознаку відповідності знань та трудових навичок складності завдання та вимогам оточуючого соціального і виробничого середовища. Роль наукової категорії «трудоий потенціал» повинна полягати у відображенні того, наскільки певне поєднання складових інтелекту працездатної людини є цінним у ракурсі тих чи інших завдань і пріоритетів за конкретних зовнішніх умов та обставин. Тим самим ця категорія характеризуватиме й те, чи має окрема конфігурація знань, умінь та професійних навичок потенційну здатність до принесення прибутку, а отже й до набуття ознак капіталу.

2.6. Проблема тлумачення категорії «людський капітал» є не менш гострою, ніж у проаналізованих вище випадках. Не до кінця визначеними залишаються й категоріальні взаємозв'язки між людським та іншими формами капіталу. Людським капіталом називають знання, практичні навички, професійні уміння, трудовий досвід, здоров'я та мотивації, даються пропозиції щодо розвитку різноманітних продуктивних спроможностей працівників, втім випускається з поля зору той очевидний факт, що усе це у кінцевому рахунку не розкриває зміст піднятої проблеми. Підходи, які не беруть до уваги факт доходності як ознаку капіталу, лише сповільнюють прогресивні соціально-економічні перетворення. Суперечливими слід вважати й широко розповсюджені термінологічні варіації на тему конкурентоспроможності людського капіталу. За висновками автора, призначення економічної категорії «капітал» – відобразити можливість

функціонування певної вартості у формі економічного активу, сформованого в результаті інвестицій та здатного забезпечувати дохід своєму власнику. Капіталом є вартість, яка не з ким та не з чим не конкурує. Навпаки, визнання знань, умінь та професійних навичок капіталом засвідчує те, що вони уже у тому чи іншому ступені виявилися конкурентоспроможними, адже принесли дохід своєму власнику, зарекомендувавши тим самим себе з позицій капіталу. Говорити про конкурентоспроможність капіталу – у тому числі й людського – методологічна та концептуальна помилка.

2.7. Важливий етап дослідження – аналіз сучасної практики рівневої диференціації проблеми людського капіталу. У науковій літературі відсутня остаточна відповідь на запитання про те, що саме означає поняття «людський капітал» для суб'єктів різних рівнів економічної системи: держави, підприємства, окремого працівника. Зокрема, не до кінця з'ясованим залишається те, у якому випадку окреме підприємство набуває право називати уособлені його працівниками знання своїм капіталом? В результаті проведеного дослідження автор дійшов висновку, що про людський капітал підприємства доцільно говорити у випадку виконання хоча б однієї з наступних умов. По-перше, підприємство має сплачувати працівнику таку заробітну плату, яка б значно перевершувала вартість залученої у виробничий процес робочої сили. Тим самим, підприємство компенсуватиме понесені свого часу працівниками витрати на освіту та професійну підготовку, стаючи співучасником інвестиційного процесу та набуваючи право на отримання деякого доходу від подібних вкладень. Друга умова – безпосереднє інвестування у розвиток людського капіталу, у тому числі, шляхом фінансування заходів з професійного розвитку, психологічного згуртовування трудового колективу, оздоровлення персоналу. В інших випадках говорити про знання працівників як про капітал підприємства – недоречно.

2.8. На макрорівні економічної системи під людським капіталом зазвичай розуміють загальну сукупність знань, умінь, навичок, особистісних якостей населення, які сформовані в результаті інвестицій. Але проблематика національ-

ного людського капіталу не може бути зведеною до простої суми знань та навичок. Проблема людського капіталу на макроекономічному рівні є надзвичайно складною. Якщо йдеться про національний людський капітал, то як і саме слово «країна» співвідносне із поняттям «населення», а «національний» – з «нація», так і людський капітал на макрорівні має бути тим активом, який забезпечуватиме дохід усьому суспільству загалом. Факторів, які сприяють формуванню національного людського капіталу доволі багато, але основними серед них є ті, що стосуються інвестицій різних поколінь у знання своїх нащадків, їх культуру, патріотизм, натхнення та мотивацію. Дохід від подібних інвестицій і засвідчить наявність людського капіталу на макроекономічному рівні, відобразившись у поліпшенні якості життя усіх прошарків, усіх членів суспільства.

2.9. Проблема людського капіталу тісно пов'язана з інвестиційною проблематикою. Проведене дослідження дає змогу зробити висновок про необхідність уточнення та структуривання відповідних напрямів інвестування. Запропонована автором модель внутрішньої будови людського капіталу сприяє наступній диференціації напрямів інвестування: перший – стосуватиметься життєзабезпечення самої людини, другий – безпосереднього розвитку знань, професійних умінь та трудових навичок економічно активного населення, третій – створення умов, необхідних для продуктивного використання останніх у формі капіталу. При цьому, джерелами інвестицій у розвиток людського капіталу мають виступити кошти населення, кошти підприємств, а також бюджетні кошти, які спрямовуватимуться у сферу освіти та професійної підготовки, охорони здоров'я, культурного розвитку та інформаційного забезпечення громадян.

## РОЗДІЛ 3

# ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ТА ЙОГО РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВИСОКОЇ ЯКОСТІ ЖИТТЯ НАСЕЛЕННЯ

### 3.1. Людський капітал, рівень та якість життя населення

Тема дослідження не може бути розкрита повною мірою без відповіді на основоположне питання: навіщо, власне кажучи, державам перейматися проблемою людського капіталу? Складно уявити більш-менш солідну наукову роботу з економіки праці, у якій би не згадувалося про важливість формування та використання цього економічного активу. Це відбувається настільки безапеляційно та невимушено, що мало хто замислюється над тим, а для чого його формувати: не знання, не практичні навички, а саме людський капітал? Лише зрідка дослідники (наприклад, у [71], [245], [355]) аналізують те, у чому саме користь від нагромадження людського капіталу та його продуктивного застосування. І майже ніколи увага не приділяється тому, у який саме спосіб людський капітал впливає на перебіг подій у соціально-економічній сфері. Разом з тим, запитання про *причини*, які мають спонукати ту чи іншу країну до забезпечення умов, необхідних для нагромадження людського капіталу, заслуговує на ретельне опрацювання.

Розуміючи під людським капіталом актив, призначений для принесення доходу своєму власнику, перефразуємо поставлене запитання наступним чином: «Навіщо, все ж таки, державам опікуватися тим, щоб їх громадяни мали заробіток, у структурі якого важлива роль відводилася б складовій, яка б характеризувалася з позицій відсотка на людський капітал?». У чому користь подібного перебігу подій для людини як власника цього специфічного активу – зрозуміло: «...інвестування у себе веде не лише до підвищення рівня доходів, але й до отримання більшого задоволення від роботи, зростання поваги і, як кінцевий результат, до поліпшення якості власного життя» [359, с. 3]. Але чому проблематика людського капіталу

має цікавити державу? Автор вважає правомірним стверджувати, що такою причиною може бути намір підвищити рівень, а згодом й поліпшити якість життя усіх верств населення, що в епоху інформаційної економіки майже неможливо без використання знань економічно активних громадян в якості капіталу. Причому отримання доходу від застосування останнього має забезпечуватися на всіх рівнях економічної системи – на рівні особистості він міститиметься у високих розмірах заробітної плати, на рівні держави – виявлятиметься через активне сальдо торгівельного балансу<sup>7</sup> та показники національного доходу.

У попередніх розділах роботи аргументовано, що функціонування знань у формі капіталу сприяє тому, що додаткова вартість починає розподілятися принципово новим чином: значна її частка привласнюється високопрофесійними працівниками – носіями людського капіталу. І чим більше таких працівників, тим суттєвішим є загальний перерозподіл новоствореної вартості між капіталом та найманою працею; тим гармонічнішою стає структура суспільства; тим швидше підвищується рівень та поліпшується якість життя населення. Іншими словами, зроблені автором висновки щільно корелюють з науковою позицією Т. Шульца, яка й сьогодні залишається практично нерозвиненою у вітчизняній науці: «...суспільство, вкладаючи більше у людину, може досягти не лише зростання продукту, а й більш рівномірного його розподілу». І що важливо, функціонування продуктивних спроможностей людини у формі капіталу спричиняє збільшення питомої ваги та чисельності населення із середнім рівнем доходів, що знаменує собою заміну консервативної моделі соціальної структури суспільства на іншу – прогресивну (демократичну).

Консервативна соціальна структура характеризується існуванням, з одного боку, нечисленних вищих кіл (знать, панство, партійна номенклатура і т.п.), представники яких мають високі доходи, користуються різноманітними владними привілеями та можуть дозволити собі усе, чого заманеться, а з іншого – наявністю

---

<sup>7</sup> Активне сальдо торгівельного балансу – перевищення вартості товарного експорту над вартістю товарного імпорту [37, с. 19].



великої частки населення, яке отримує мізерні доходи, має низьку купівельну спроможність, є відстороненим від справедливого розподілу результатів виробництва. Натомість, особливістю *прогресивної* соціальної структури є превалювання «середнього класу», який формує ту верству населення, що обслуговує власне життя, виходячи з пріоритету права приватної власності, а також продуктивної, творчої, інтелектуальної праці. Характерними рисами способу життя представників «середнього класу», – вказує В. Лагутін, – є особиста відповідальність та активна участь у конкуренції за краще місце в суспільстві. Ці люди не вимагають державного захисту, навпаки, усі їхні дії спрямовані на особисте самоутвердження на основі самостійного отримання таких доходів, які б дозволяли забезпечувати гідні та цивілізовані умови життя [163, с. 25–26].

У розвинутих країнах, – пише О. Грішнова, – інвестиції у людський капітал, нематеріальне нагромадження пов'язані з положенням та роллю у суспільстві середнього класу. І саме для середнього класу характерні високі доходи, висока якість життя, у тому числі – трудового [71, с. 53]. «Не приватна власність на матеріальні засоби виробництва, а індивідуальна власність особи, яка є безпосереднім носієм знань та інформації, стає функціонально домінуючою в постіндустріальній економіці», – зазначає з цього ж приводу А. Гальчинський. *Саме на цій основі коригується соціальна структура суспільства, у якій провідну роль починає перебирати на себе клас, що є носієм знань, – knowledge workers.* Домінантність цього класу – *принципова відмінність постіндустріального суспільства від суспільства класичного капіталізму* [53, с. 8].

*Відтак, найважливішим наслідком прогресивної трансформації системи капіталістичних відносин на Заході, про що йшлося вище, необхідно вважати усталення нової моделі соціальної структури суспільства, що було б малоімовірним у випадку відсутності суттєвих інвестицій в освіту та нерозвиненості умов, необхідних для функціонування знань у формі капіталу.* Зрозуміло, ефективне розв'язання таких завдань вимагає суттєвого державного патронату. Словами Л. Туроу: «Інвестиції в освіту, які роблять демократичні уряди, за самою своєю природою мають егалітарний характер. Без державних

інвестицій в освіту, вона, безсумнівно, залишилася б привілеєм багатих, що й спостерігається у тих країнах, де таких інвестицій не було. Державні інвестиції в освіту створили середній клас» [328].

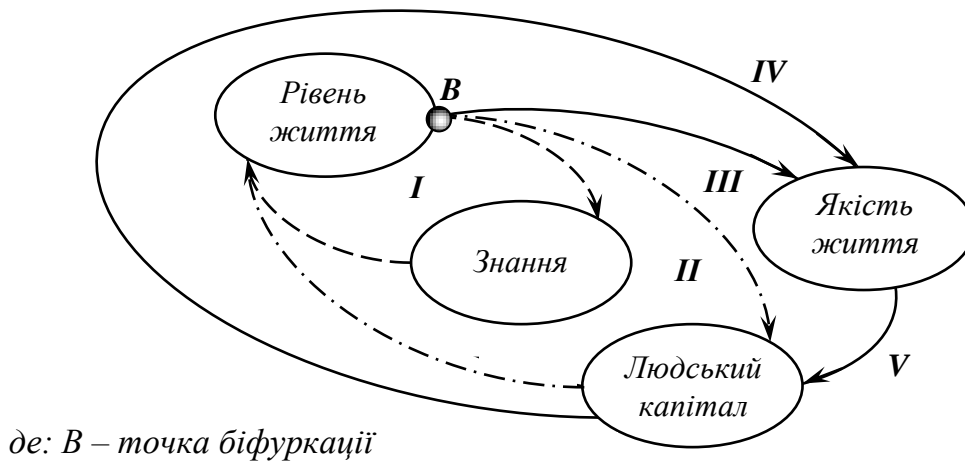
Загалом, *проблеми впливу людського капіталу на перспективи формування середнього класу* неодноразово піднімалися у роботах українських вчених, та не набули належної підтримки у наукових та суспільних колах. Зокрема, у колективній монографії [182] відмічається, що «...людина є власником людського капіталу – головної складової суспільного капіталу постіндустріальної економіки, і плідне використання нею цього капіталу призводить до підвищення добробуту людини, зумовлюючи формування середнього класу, який є основою економічно ефективного суспільства». Подібно до М. Вебера, автори [182] вважають, що середній клас формується тими верствами та прошарками населення, статус яких є проміжним між двома основними класами: класом капіталістів та класом робітників [182, с. 255–257]. У цій же праці зазначається, що й інші дослідники пов'язують формування середнього класу з людським капіталом. Наприклад, Н. Навроцька цілком слушно вказує, що економічною основою формування середнього класу в економіці знань є власність на людський капітал [216, с. 7], а О. Симончук, характеризуючи сучасний середній клас, підкреслює, що ресурси та впливовість останнього пов'язані не з класичною формою власності, а з власністю інтелектуальною: «...їх основний капітал – володіння інформацією, спеціальними знаннями та здібностями» [182, с. 256; 296, с. 119].

Важливо, що саме застосування знань у формі капіталу дало можливість у *мирний спосіб* розв'язати проблему системної трансформації капіталістичних відносин та підвищити рівень життя населення. Як влучно зазначають автори [308], натепер робітничий клас безпосередньо бере найактивнішу участь у формуванні середнього класу, куди «перетікають» його представники [308, с. 13]. Можливість такого перебігу подій не розуміли прибічники агресивно-революційних ідей К. Маркса так само, як і популяризатори утопічних поглядів інституціоналістського толку. Теоретик інституціоналізму Т. Веблен вважав, що рушійною силою трансформації структури суспільства може виступити лише

інженерно-технічна інтелігенція. Їй пропонувалося взяти під повний контроль матеріальне виробництво та усунути капітал (а точніше той «бездіяльний клас», який його репрезентував) з арени суспільних взаємовідносин. За це, згідно припущень вченого, мали відповідати «ради технічних спеціалістів», які б функціонували в інтересах усіх членів суспільства. При цьому, як зазначається у передмові до [43], Т. Веблен протиставляє інженерно-технічну інтелігенцію й робітничому класу. Єдиним носієм прогресу він вважав «спеціалістів-експертів»: «Абсолютно очевидною є наївність уявлень Т. Веблена щодо методів реорганізації суспільства. Гіпотеза про те, що буржуазія без боротьби відмовиться від влади, не витримує ніякої критики» [43, с. 51]. Натомість, як було аргументовано вище, саме до подібних поступок й була змушена остання. *Та це сталося не під впливом інженерно-технічних кадрів, а під натиском зростаючої ролі знань у світі індустріальних, а згодом й постіндустріальних перетворень.*

Разом з тим, функціонування знань у формі капіталу, призводить не лише до перегляду механізмів розподілу результатів господарювання – зростає й собівартість виробленої продукції, у структурі якої значно збільшується частка витрат на заробітну плату. Закономірно зростає й ціна готового продукту. На перший погляд, це – негативне явище. Але подібне враження може базуватися тільки на поверхневому розумінні проблеми. Насправді ж, *знання спроможні набути ознак капіталу не будь-коли, а лише в умовах прогресивного, інноваційного виробництва, за результатами якого виготовлятиметься конкурентоспроможна, у тому числі й на зовнішніх ринках, продукція – продукція, яку готові купувати і за яку готові сплачувати, навіть, попри її високу вартість. За сучасних умов – це найважливіший фактор економічного розвитку країн світу, який спричиняє визначальний вплив на величину національного доходу.* Зокрема, це демонструє приклад Японії, запас природних ресурсів якої – мінімальний. Відповідно й увага концентрується навколо тих галузей виробництва, де провідну роль відіграють не матеріальні, а «інтелектуальні» активи. А тому, беручи до уваги набутий нею та іншими високорозвиненими країнами досвід, необхідно визнати – *інтерес до проблем людського капіталу не є суто теоретичним чи ідеологічним, у чому*

переконані деякі вчені. Виступаючи реальним важелем економічного розвитку, знання як капітал призводять до підвищення рівня життя населення, активно примножуючи доходи домогосподарств та показники національного доходу. Окрім іншого, такі обставини зумовлюють перехід суспільств на той щабель історичного розвитку, де проблеми рівня життя населення закономірно поступаються місцем проблемам його якості (рис. 3.1).



#### Змістовна невідповідність

Рис. 3.1. Людський капітал, рівень та якість життя: концептуальна схема

Коментуючи рисунок 3.1, необхідно зазначити, що на всіх етапах розвитку людства знання сприяли поступовому підвищенню рівня життя населення (I). І коли останній досяг певного значення (співвіднесемо його з точкою біфуркації) – доходи домогосподарств зросли настільки, що з'явилися реальні можливості для розширеного інвестування у сферу освіти та професійної підготовки. Це обіцяло чималі вигоди, сприяло розвитку спеціалізованих професійних знань, їх функціонуванню у формі капіталу (II). Внаслідок дії проаналізованого вище механізму перерозподілу додаткової вартості, функціонування знань у формі капіталу суттєво прискорило темпи зростання рівня життя населення наразі розвинутих країн світу. У деякий момент часу останній став настільки високим, що звичні матеріальні стимули та прагнення почали поступово втрачати вагу самоцілі, актуалізувалася проблематика якості життя (III). У світі постіндустріальних перетворень висока якість життя виявилася результатом ефективності

процесів, пов'язаних з управлінням людським капіталом (IV). Досвід показує, – зазначає у [355] авторський колектив під керівництвом А. Чухна, – що ті країни, які «...здійснювали великі інвестиції в освіту, у розвиток людини, досягли величезних успіхів у зростанні економіки і підвищенні якості життя» [355, с. 95]. З іншого боку, останнім часом усе більше простежуються ознаки зворотного впливу: забезпечення високої якості життя виступає *передумовою* збереження, безперервного розвитку та продуктивного використання людського капіталу (V).

Автором вже було показано, як на такі зміни вплинув науково-технічний прогрес, а тому цей фактор зумисне проігноровано у наведеній схемі. Крім того, тут не мається на увазі, що в один момент усі знання раз і назавжди перетворилися на капітал. Зовсім ні. Йдеться про те, що деякі з них за певних обставин отримали можливість функціонувати у такій ролі, що є ознакою переходу суспільств на більш високі рівні соціального та економічного розвитку. *Якими мають бути ці знання? Сучасними та високопрофесійними, такими, що породжують конкуренцію між суб'єктами, які прагнуть залучити їх у виробничий процес. Примітивні, загальнопоширені, легкозамінні знання в принципі не здатні зарекомендувати себе з позицій капіталу.* Іншими словами, аналізуючи наведену схему необхідно виходити із припущення, що всі причинно-наслідкові зв'язки, які відображені на ній, виникають почергово – та вони не заміщують один одного, а проявляються на всіх наступних стадіях суспільного прогресу *одночасно*. Останнє – вкрай важливе уточнення, яке *відображає ймовірність регресу суспільного розвитку через погіршення або зникнення умов, необхідних для функціонування знань у формі капіталу.*

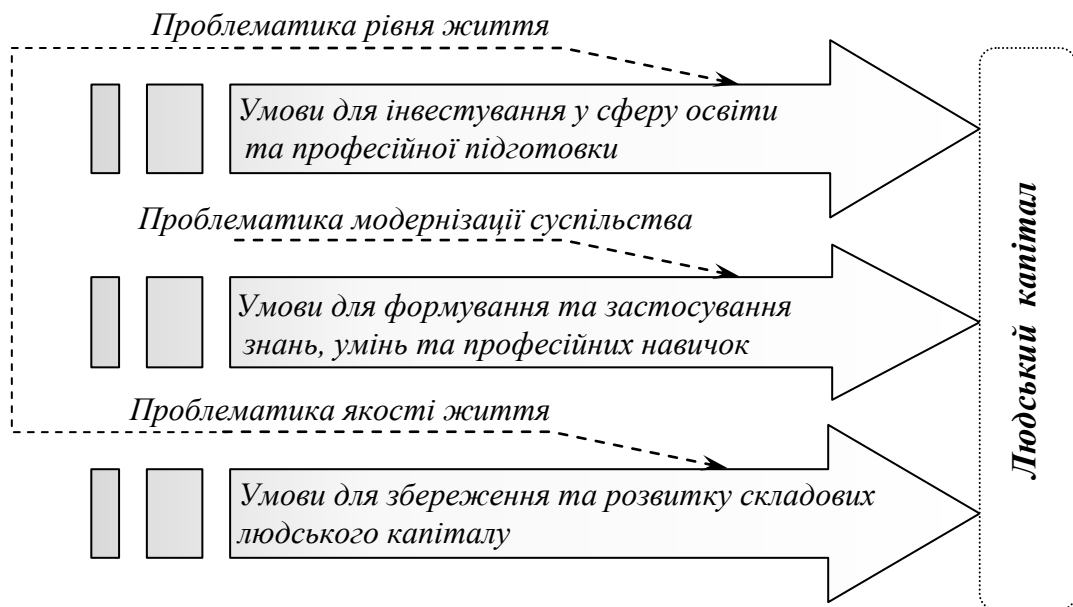
Відтак, визнаючи важливість та декларуючи необхідність розробки загальнодержавних пріоритетів управління людським капіталом, необхідно потурбуватися, принаймні, про наступне:

- по-перше, переконатися, що рівень життя населення є таким, що дозволяє останньому резервувати значні обсяги грошових коштів та інвестувати їх у сферу освіти та професійної підготовки;

- по-друге, заручитися підтримкою державних та недержавних фінансових інститутів, без чого розвиток освітнього середовища та перспективи формування людського капіталу буде поставлено під сумнів;

- по-третє, бути впевненим у наявності сучасних, прогресивних знань, в ефективності механізму їх передачі від суб'єкта до об'єкта освітньо-виховного процесу, а також у затребуваності цих знань – можливості їх практичного застосування у формі капіталу; у випадку відсутності подібних передумов – шлях всеохоплюючої модернізації є неминучим;

- по-четверте, забезпечити умови, потрібні для довгого життя та психологічної рівноваги людини, як носія цього специфічного активу, що актуалізує проблематику якості трудового життя та якості життя населення (рис. 3.2).



*Теоретична заангажованість* Рис. 3.2. Вихідні умови, необхідні для зародження та продуктивного функціонування людського капіталу (джерело:

Сьогодні ж вирішення відповідних завдань суттєво ускладнилося наслідками нещодавньої світової фінансової кризи, яка спричинила негативний вплив на темпи соціально-економічного розвитку України, зумовивши стрімке погіршення рівня життя населення, зниження мотиваційного потенціалу його економічно активної складової, руйнацію комплексу соціальних та культурних стандартів.

Такий перебіг подій аргументує необхідність розробки та реалізації рішучих заходів, спрямованих на попередження подальшого розгортання кризових явищ у всіх сферах життєдіяльності українського суспільства, адже часи безмежних і необачних сподівань на довільне ринкове саморегулювання – яке начебто самостійно збалансує попит і пропозицію робочої сили, встановить паритет заробітних плат залежно від кваліфікації працівників та складності виконуваних робіт, культивує раціональні трудові прагнення та патріотичні переконання – давно позаду. Як зазначається у [361]: «...усупереч теоріям про приватну власність, як рушійну силу ринкової економіки, криза з усією повнотою продемонструвала об'єктивну необхідність узгодження приватних інтересів із загальнонаціональними» [361, с. 6]. Настав час усвідомити те, що вже не одне десятиріччя визнається провідними державами світу: довільне ринкове саморегулювання економіки неефективне без функціонування дієвої системи державної підтримки ринкових перетворень. Це стосується і соціально-трудої сфери, ситуація у якій наразі є вкрай складною.

У такому контексті на особливу увагу заслуговують висновки А. Чухна щодо негативного впливу фінансово-економічної кризи на «...становлення інформаційного технологічного способу виробництва, перетворення інформації й знань у якісно новий його фактор, посилення процесів інтелектуалізації виробництва і праці». Відповідно позиції українського вченого, «вітчизняна» криза мала свої власні причини та особливості, які зумовлювалися недостатнім розвитком економіки, її недосконалою структурою, технологічним відставанням на цілу епоху, високою спрацьованістю устаткування, низькою ефективністю та конкурентоспроможністю виробництва, непропорційними темпами зростання іпотечного кредитування. Усе це створило неабиякі труднощі на шляху вирішення нагальних проблем у сфері людського капіталу. Натомість, «...саме інформація та знання настільки примножують розумові можливості людини сьогодні, наскільки вчора машини примножували її фізичні сили» [361, с. 5–14]. Серед іншого, таке цілком логічне та закономірне порівняння ілюструє справжню роль прогресивних

знань у сучасному світі, від рівня розвитку яких залежить у XXI столітті майбутнє кожної без винятку держави.

Окреслені у даному параграфі завдання – не з простих. Натепер Україна як ніколи потребує грамотних управлінських кроків, спрямованих на відтворення умов, необхідних для прискореного формування та продуктивного використання людського капіталу, що має виступити запорукою досягнення високого рівня та якості життя усіх категорій та прошарків населення. Важко не погодитись з автором [358], який зазначає, що лише у тому випадку, «...коли в Україні як невід’ємна складова усіх економічних реформ передбачатимуться інвестиції у людський капітал, наша держава зможе піднятися до міжнародних стандартів життя» [358, с. 40].

### **3.2. Висока якість життя як результат та передумова ефективності процесів у сфері людського капіталу**

Характерна ознака XXI століття – остаточний перегляд пануючої донедавна парадигми, відповідно якої соціальний прогрес вбачався у позитивній динаміці кількісних макроекономічних показників, а проблематиці якісних аспектів суспільного розвитку – здоров’ю, впевненості у завтрашньому дні, справедливості, гуманізації системи соціально-трудова відносин, екологізації виробництва та відновленню довкілля – відводилася другорядна роль. І хоча для більшості держав світу завдання, пов’язані із нарощуванням фізичних обсягів виробництва, були вкрай актуальними за часів повоєнного розвитку, натепер є очевидною обмеженість концептів, зорієнтованих на пріоритетне розв’язання проблем *рівня життя населення*. Реальність продемонструвала, що економічне зростання та досягнення високого рівня життя не убезпечують суспільства від злиднів та жебрацтва, злочинності, наркоманії, забруднення довкілля та техногенних катастроф, не запобігають глибоким соціальним потрясінням [230, с. 457].



Виявилося, що економічне зростання та соціальний прогрес пов'язані між собою не так однозначно, як це здавалося раніше: *досить часто результати зусиль усього суспільства розподіляються між його членами несправедливо, через що у світі й надалі прогресує розширення на бідних та багатих, здорових та хворих, тих, що мають доступ до якісної освіти, та тих, які позбавлені такого права. Зростаюча нерівність та несправедливість цієї нерівності змушують політиків та вчених пропонувати нові цілі, розробляти інноваційні механізми суспільного розвитку, зорієнтовані на розв'язання проблем якості життя населення.*

Саме висока якість життя як вітчизняними, так і зарубіжними вченими наразі вважається головною метою соціально-економічного розвитку, визнається найважливішим критерієм ефективності управління економічними процесами та соціальною сферою. Результати наукових досліджень та статистичних спостережень засвідчують, що економічне зростання далеко не завжди конвертується у високу якість життя. Так, у Доповіді про розвиток людини, оприлюдненій фахівцями ПРООН у 2010 році, йдеться про те, що економічне зростання не впливає лінійно на поліпшення ситуації у сфері здоров'я та освіти. *Для досягнення успіхів у цих сферах необов'язково зберігати високі темпи росту, натомість, потрібно оптимізувати неефективні алгоритми розподілу.* Доповідь фахівців ПРООН, сформована на основі аналізу статистичних даних, зібраних починаючи з 1970 року у 135 країнах світу, заклала базис нового розуміння суспільного прогресу, обґрунтувала просту і одночасно переконливу ідею: пріоритетом сучасності є соціалізація та гуманізація економічного зростання [285, с. 6, 12, 17, 22].

Прискіплива увага до проблем якості життя спонукає уряди розвинутих країн щільно ув'язувати свої програми з розумінням того, заради чого живе людина, які у неї життєві цілі та мотиви поведінки, який вплив здійснює суспільство на її світогляд та світосприйняття, чи є у неї можливість отримувати задоволення від процесу праці та співпраці, чи може вона розвиватися протягом усього життя та, будучи здоровою, робити посильний і добровільний внесок у загальнодержавний прогрес. Це, власне, і обумовлює принципову новизну концепції якості життя, яка відображає спроби людства перейти на новий щабель історичного розвитку.

Загалом, економічній науці відомі різні тлумачення категорії «якість життя населення». Втім, більшість з існуючих підходів не можна визнати такими, що комплексно розкривають сутність цієї категорії, а іноді й такими, що не суперечать загальноприйнятій науковій термінології. Чого тільки варте наступне визначення: «...якість життя як категорія виражає ступінь задоволення людини різноманітними потребами, що необхідні для нормального існування, відтворення та всебічного розвитку» [185, с. 35]? Якщо взяти до уваги твердження С. Мочерного, що потреба – це «...відчуття нестачі чогось» [96, с. 17], то запропоноване російським вченим визначення набуває вкрай чудернацького змісту. Деякі інші трактування якості життя наведено у таблиці (Додаток В.1).

Своїм виникненням категорія «якість життя» завдячує працям американських дослідників, які ретранслявали це словосполучення із сфери політичної риторики у площину пріоритетів суспільного розвитку. Зокрема, у 1958 році Дж. Гелбрейт у праці «Суспільство достатку» висловив думку про досить високий рівень життя у США, який таки суттєво відставав від швидкого темпу розширення спектру соціальних потреб населення. І хоча на той час американська економіка перебувала у стадії росту, економісти та соціологи цілком слушно та своєчасно сформулювали виключно складне та важливе запитання про те, що економічні здобутки не завжди знаходяться у щільному взаємозв'язку із рівнем суспільного благополуччя. Постає проблема розширення діапазону характеристик, принагідних для комплексного та різностороннього оцінювання соціально-економічної дійсності, що спричинило зростання уваги до проблематики якості життя.

В результаті – активізувалися спроби розробки системи відповідних кількісних показників, уточнення способів їх вимірювання та співставлення, здійснення соціального нормування якісних характеристик, що стосуються умов та особливостей життя різних соціальних груп й суспільства в цілому. Це стало початком відходу західної економічної статистики від традиційних канонів, які обмежувалися змістом категорії «рівень життя населення» [285, с. 14]. Так, Д. Белл надавав неабиякого значення тому, що 20 січня 1968 року міністр охорони здоров'я, просвітництва та соціального забезпечення США У. Коуен опублікував документ під назвою «До доповіді про соціальне забезпечення». На думку

вченого, то була перша спроба уряду США, та й будь-якого уряду взагалі, сформуванню системи показників, принагідну для характеристики якості життя, а також аналізу чинників, що її визначають: «...до цих пір жодне суспільство в історії не робило комплексних зусиль для уточнення факторів, які б допомагали або перешкоджали окремому громадянину чи то зробити кар'єру, яка відповідала б його спроможностям, чи то жити повноцінним та здоровим життям, яке відповідало б його біологічним можливостям» [21, с. 445].

Певну увагу до проблем, співзвучних з проблематикою якості життя, свого часу виявляли й в Країні Рад [282], де відповідні підходи розвивалися в межах теорії соціалістичного способу життя. Остання була альтернативою «буржуазній» концепції якості. «Наприкінці 70-х років на американських підприємствах була проведена масована компанія по впровадженню новітніх методів експлуатації, для якої вигадали гучну назву – «якість трудового життя», – зазначав свого часу радянський вчений С. Епштейн [371, с. 29]. Втім, руйнація СРСР та безпрецедентно швидке погіршення рівня життя населення колишніх республік призупинили розвиток концепції «способу життя», у тому числі й у царині української наукової думки.

Однією з основних причин, яка тривалий час сповільнювала практичне застосування концепції якості життя, було те, що відповідні показники досить важко сформулювати і тим паче виміряти. Але наразі очевидним є те, що існуючі підходи щодо кількісного оцінювання економічного зростання та суспільного добробуту також не відповідають вимозі комплексного дослідження процесу розвитку. Натепер роль відповідного інтернаціонального індикатора відіграє індекс людського розвитку (International Human Development Indicators), та його зміст лише частково відповідає специфіці проблеми якості життя населення.

У чому ж саме проявляється якість життя? Як її розпізнати: не інтуїтивно, не чуттєво – у достатності чого переконані деякі вчені – а прагматично, оперуючи конкретними ознаками та критеріями? Враховуючи результати проведеного дослідження, автор вважає правомірним стверджувати, що, з одного боку, вона виявляється у широті спектру тих можливостей, які надає людині суспільство, а з іншого – у показниках психічного та фізичного здоров'я нації, які визначають

*спроможність людини цими можливостями скористатися. Відповідно, під поліпшенням якості життя доцільно розуміти розширення різноманітних побутових, соціально-комунікативних, освітньо-просвітницьких, культурно-дозвільних та інших можливостей членів суспільства при одночасному створенні умов для збереження, відновлення і розвитку їх фізичного та психічного здоров'я.*

Так, навряд якісним є життя людини, позбавленої доступу до освіти та сучасної системи професійного розвитку, цікавого та змістовного дозвілля, соціальних контактів та можливостей самовираження шляхом участі у громадському житті суспільства. З іншого боку, важливо й те, якою ціною дістаються людині подібні права? У яких умовах протікає її життя? Це, безперечно, актуалізує проблематику впливу зовнішнього середовища на здоров'я населення. Саме тому вважаємо доцільним та необхідним вивчення проблем якості життя у розрізі двох суміжних площин: визначення діапазону можливостей, які надає суспільство своїм членам, а також – з'ясування ступеня відповідності умов життєдіяльності фізіологічним та психологічним потребам людини як живого організму.

Зважаючи на викладене, характеристики якості життя можуть бути об'єднані у два взаємодоповнюючих блоки: той, що відображатиме рівень розвитку суспільства, складовою якого є людина, та той, що міститиме оцінки стану психічного та фізичного здоров'я громадян. І як би не хотілося вдаватися до міждисциплінарних аналогій, та варто зазначити, що будь-який виріб вважатиметься якісним лише тоді, коли його характеристики відповідатимуть, принаймні, двом умовам: перша – достатньо широкий спектр функціональних можливостей, друга – безпечність користування та достатньо довгий строк експлуатації. Подібне співставлення ілюструє правомірність зроблених вище висновків стосовно ознак та критеріїв оцінювання якості життя населення, які не суперечать, а розширюють загальноприйняте трактування якості як такої.

Результативність заходів, спрямованих на утвердження прогресивних стандартів суспільного розвитку, великою мірою залежить від врахування факторів, які визначають поточні характеристики та обумовлюють перспективи поліпшення якості життя населення. До основних середовищ, що генерують та

уособлюють дію відповідних факторів, можна віднести економічне, природне, соціальне, політичне та інституційне середовище (рис. 3.3).

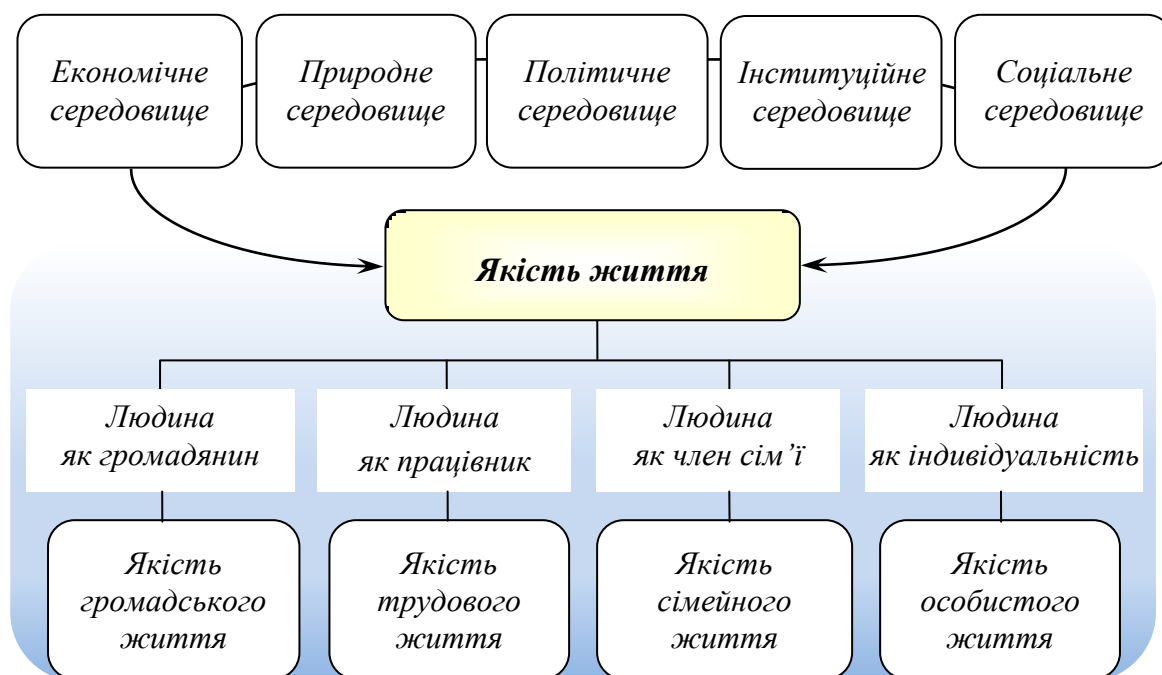


Рис. 3.3. Детермінанти та складові якості життя населення

(джерело: власна розробка автора)

Вплив зазначених середовищ має диференційований характер. Його детермінуюча сила варіює залежно від сутності *складових*, що утворюються внаслідок декомпозиції якості життя населення відповідно до *рольового репертуару*, який властивий кожній людині у розвиненому соціумі (громадянин, працівник, член сім'ї, індивід). Так, за висновками автора, доцільно розрізняти наступні системоутворюючі складові якості життя населення: якість громадського життя, якість трудового життя, якість сімейного життя, якість особистого (індивідуально-дозвільного) життя<sup>8</sup>.

Найважливішу роль у формуванні високих стандартів якості життя населення відіграє *економічне середовище*, а тому шкідливими та помилковими по суті

<sup>8</sup> Окремі результати дослідження проблем якості життя, що були отримані особисто автором під час роботи над науково-дослідною темою «Розроблення системи індикаторів оцінки якості життя населення України для здійснення комплексного моніторингу, у тому числі порівняння з іншими країнами» (номер державної реєстрації 0212U008469), використано ІДСД НАНУ в аналітичній доповіді «Вимірювання якості життя в Україні» без включення прізвища автора до переліку укладачів зазначеного видання.

необхідно визнати підходи, в основі яких – своєрідний економічний нігілізм: суцільне нехтування пріоритетами економічного зростання. Дійсно, розвинуті держави останнім часом все активніше пропагують ідею банкрутства ідеології «суспільства споживання». Для більшості громадян цих країн споживання – банальність, вони прагнуть жити «якісно», отримуючи задоволення та відчуваючи непересічність власної долі. Відтак, у багатьох вітчизняних дослідників складається хибне враження, що й іншим, навіть малорозвиненим країнам, не варто зосереджуватися на перспективах економічного зростання. Але саме у цьому й приховується камінь спотикання, адже навряд можна забезпечити високу якість життя без значних успіхів у покращенні базових макроекономічних показників. Наслідки переобтяження знекровленого державного бюджету надмірними видатками на розв'язок проблем «якості» можуть бути катастрофічними. Навіть для розвинених країн тягар «соціальної держави» виявився надто важким. Не результативність соціальних інвестицій, а пастка стратегічних прорахунків очікуватиме на тих членів світового співтовариства, які не звертатимуть увагу на те, що в умовах західної цивілізації проблематика якості життя виявилася результатом природної еволюції системи пріоритетів суспільного розвитку; вона не була штучно нав'язана практиці державотворення.

Відомо, що у повоєнній Європі досить низький рівень стартових соціально-економічних умов не завадив досягти суттєвого прогресу у забезпеченні високих соціальних стандартів у короткі строки. Люди протягом життя одного покоління відчули суттєве покращення власного добробуту, що цілком закономірно призвело до розширення спектру потреб. У тому числі, нові вимоги почали висуватися до сфери трудової діяльності: безпечність, інтерес, зручність розташування, достатня кількість вільного часу; а у поняття «задоволеність життям» усе частіше включалися такі характеристики, як доступність та якість соціальних послуг – освіти та охорони здоров'я. *Та всього цього не сталося б без попередньо досягнутих успіхів у площині підвищення рівня життя населення!* Без цього проблематика «якості» мала б суто популістський характер: «...неможливо проводити сильну соціальну політику без наявності відповідних ресурсів» [285, с. 11, 22]. Спрямування ж

«останніх» засобів на реалізацію примарних соціальних програм лише спустошувало б державну скарбницю, що у підсумку не поліпшило, а погіршило б якість життя переважної більшості громадян.

Але США, Японія та країни Західної Європи розвивалися не за таким сценарієм. *Основними передумовами поліпшення якості життя у цих країнах необхідно вважати непересічні успіхи у розвитку потужних виробничих баз, які задовольнили попит на внутрішніх ринках та забезпечили вихід національних товаровиробників на ринки інших країн, пропонуючи закордонним споживачам інноваційну, високотехнологічну продукцію із значною часткою доданої вартості.* Сьогодні ці держави, не на словах, а на справі наблизившись до еталонів постіндустріального розвитку, агресивно захищають завойовані позиції в оновленій системі загальносвітового поділу праці. Для них – і соціальна риторика інша. Та вона – навряд прийнятна для держав, що розвиваються, адже не добрі наміри, а високотехнологічна виробнича база – основний важіль боротьби за високі стандарти якості життя: «...саме у період бурхливого росту промисловості народилися ті системи соціальної політики, які дали змогу кардинальним чином поліпшити якість життя населення промислово розвинених країн світу» [285, с. 27].

Вплив прогресу у технологіях виробництва на розвиток соціальної сфери важко переоцінити. Технологічні зміни зумовлюють швидкі темпи реструктуризації економік, сприяючи виробництву усе більшого числа матеріальних благ за найменших витрат праці, що, у свою чергу, вивільняє ресурси, необхідні для реалізації соціальних програм. Саме тому комплексне розв'язання проблем виробничої сфери, забезпечення економічно активного населення сучасними робочими місцями, досягнення на цій основі високих показників економічного розвитку та матеріального добробуту громадян – найважливіші передумови підвищення якості життя населення.

Не менш важливу роль у забезпеченні високої якості життя відіграє *природне середовище*. Будучи важливим фактором впливу, воно є сукупністю натуральних та штучно створених природних умов проживання і виробничої діяльності людей. Природне середовище є тією частиною навколишнього світу, з якою людина

взаємодіє або шляхом пристосування, або шляхом перетворення і використання. При цьому, на відміну від природних процесів, суспільне виробництво, як промислове, так і сільськогосподарське, базується на відходній основі. Кінцевий результат, отриманий людиною за підсумками технологічного процесу, як правило, використовується нераціонально. Зі 100% основного продукту близько 90%, а іноді й більше, зрештою потрапляє у відходи, які не можуть бути використані як сировина у наступних природних циклах. Це призводить до накопичення на поверхні Землі інертних (тих, що не засвоюються) або шкідливих речовин, які, забруднюючи всі шари біосфери, виступають однією з основних причин погіршення здоров'я населення. За висновками вчених, асиміляційний потенціал навколишнього середовища (його спроможність приймати, переробляти і знешкоджувати відходи виробництва й споживання без негативних наслідків для нього самого) зменшується із року в рік із загрозливими темпами, що не може не позначитися на якості життя населення усіх країн світу.

Прогресуюче забруднення навколишнього природного середовища висуває нові вимоги до системи пріоритетів економічного зростання, змушує суспільства замислюватись про майбутнє людської цивілізації та своє місце у ньому. Так, у широкому сенсі під забрудненням природного середовища розуміють наявність у ньому речовин або енергій, які, будучи продуктом надмірного екологічного навантаження, переобтяжують біосферу та негативно впливають на неї. У вузькому сенсі забруднення навколишнього середовища характеризується потраплянням у нього будь-яких твердих, рідких, газоподібних речовин, мікроорганізмів, різних випромінювань та шумів, які спричиняють негативний вплив на здоров'я людини, тваринний і рослинний світи, окремі екологічні системи і природу в цілому.

До основних чинників, які обумовлюють екологічне навантаження та впливають на якість життя, необхідно віднести фактори хімічної, біологічної, радіаційної та шумової групи. Надмірне екологічне навантаження та глибокі різносторонні зміни у довкіллі руйнують здоров'я населення. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, вплив хімічних речовин і високий рівень радіації є основними причинами розвитку хвороб людини. При цьому, окрім того,



що погіршення здоров'я є суттєвою проблемою саме по собі, адже скорочує життя і прирікає людину на тілесні й душевні страждання, воно ще й створює суттєві перешкоди для використання тих можливостей, які надає індивіду розвинуте суспільство. Все це – найсуттєвіші чинники погіршення якості життя як окремої людини, так і населення в цілому.

Важлива роль у наслідуванні нових, соціалізованих пріоритетів економічного зростання та природокористування має відводитися громадянському суспільству. Натомість, у країнах, які розвиваються, вплив громадянського суспільства на траєкторію соціальних та економічних процесів є малопомітним, що гальмує темпи поліпшення якості життя та відсуває ідею сталого розвитку на задній план. Репрезентуючи інтереси різних прошарків населення, громадянське суспільство є невід'ємною складовою *політичного середовища*. У розвинутих країнах саме сильна соціальна політика, високий рівень державних видатків на освіту та охорону здоров'я допомагають окремим політикам та партіям зберегти свою владу.

Великою мірою параметри якості життя населення визначаються й характером взаємодії особистості з оточуючим *соціальним середовищем*. Тому в процесі розробки заходів, спрямованих на поліпшення якості життя, важливо оперувати достатньо чіткими уявленнями щодо сутності соціального середовища, а також закономірностей та факторів його формування. Варто зауважити, що у загальному вжитку поняття «соціальне середовище» досить часто ототожнюється із системою освіти та професійної підготовки, системою охорони здоров'я, системою соціального захисту населення тощо. Визначальну роль усіх цих систем так званої «соціальної сфери» у забезпеченні високих стандартів якості життя важко переоцінити, проте вони є складниками не соціального, а *інституційного середовища*.

Натомість, соціальне середовище формується сукупністю взаємин та контактів, що виникають між людиною та соціальною групою, між окремими соціальними групами та всередині кожної з них. Вплив соціального середовища людина відчуває на собі протягом усього життя. Особливості включення особистості в одні соціальні групи та характер взаємодії з іншими – вирішальний фактор усвідомлення індивідом свого місця у суспільстві та передумова виник-

нення тих відчуттів, які у підсумку й визначатимуть його суб'єктивне сприйняття якості власного життя. У категоріях А. Маслоу, соціальне середовище – верхівка айсберга, сфера актуалізації та задоволення найвищих потреб людини як соціальної істоти (потреб у продуктивних соціальних контактах, повазі та суспільному визнанні).

Аналізуючи різноманітні аспекти впливу соціального середовища на якість життя населення, важливо розрізнати проблематику його макро- та мікро- складових. Перша – окреслюється консенсусом та протиріччями, подібностями та відмінностями інтересів окремих класів (соціальних прошарків), включених у склад тієї чи іншої суспільно-економічної формації, друга – характером особистісних комунікацій, зміст яких визначається поточними прерогативами та статусними амбіціями окремої людини в умовах конкретного соціального оточення. І якщо клас не може змінювати свого місця у суспільно-економічній формації, не знищуючи при цьому себе як клас, то особистість може змінювати свою позицію шляхом переходу з одного соціального середовища в інше [306]. Тим самим вона реалізує право на конструювання індивідуального соціального середовища, що безпосередньо впливає на характеристики якості її життя. Загалом, соціальне середовище є певною соціальною цілісністю, яка організована таким чином, що її основні елементи сприяють функціонуванню суспільства в якості єдиного організму. Воно згуртовує індивідів завдячуючи загальновизнаним цінностям і нормам поведінки, ретельне дослідження яких є однією з ключових передумов поліпшення якості життя населення.

Узагальнюючи викладене, можна аргументовано стверджувати: наприкінці минулого тисячоліття в економічно розвинутих країнах відбулася зміна цільових орієнтирів загальнодержавного розвитку. В результаті формування умов, необхідних для набуття знаннями та іншими продуктивними спроможностями людини ознак капіталу, такі речі, як високооплачуване робоче місце, доступна та якісна освіта, ефективне медичне обслуговування, довге та здорове життя, почали репрезентуватися не стільки з позицій «соціальних завоювань» держави, скільки – у контексті невід'ємних громадянських прав усіх членів суспільства. У центрі

дискусії – гідне та змістовне життя кожної людини. Проте, багато де й сьогодні величезна відстань віддаляє прогресивні наміри від реальних перетворень, подолати яку неможливо без фундаментальних досліджень та ефективних управлінських кроків, спрямованих на оптимізацію процесів у сфері людського капіталу в цілях підвищення рівня та поліпшення якості життя всіх верств населення.

На рисунку схематично зображено механізм *прямого* та *мультиплікативного* впливу феномену людського капіталу на перспективи поліпшення якості життя населення (рис. 3.4).

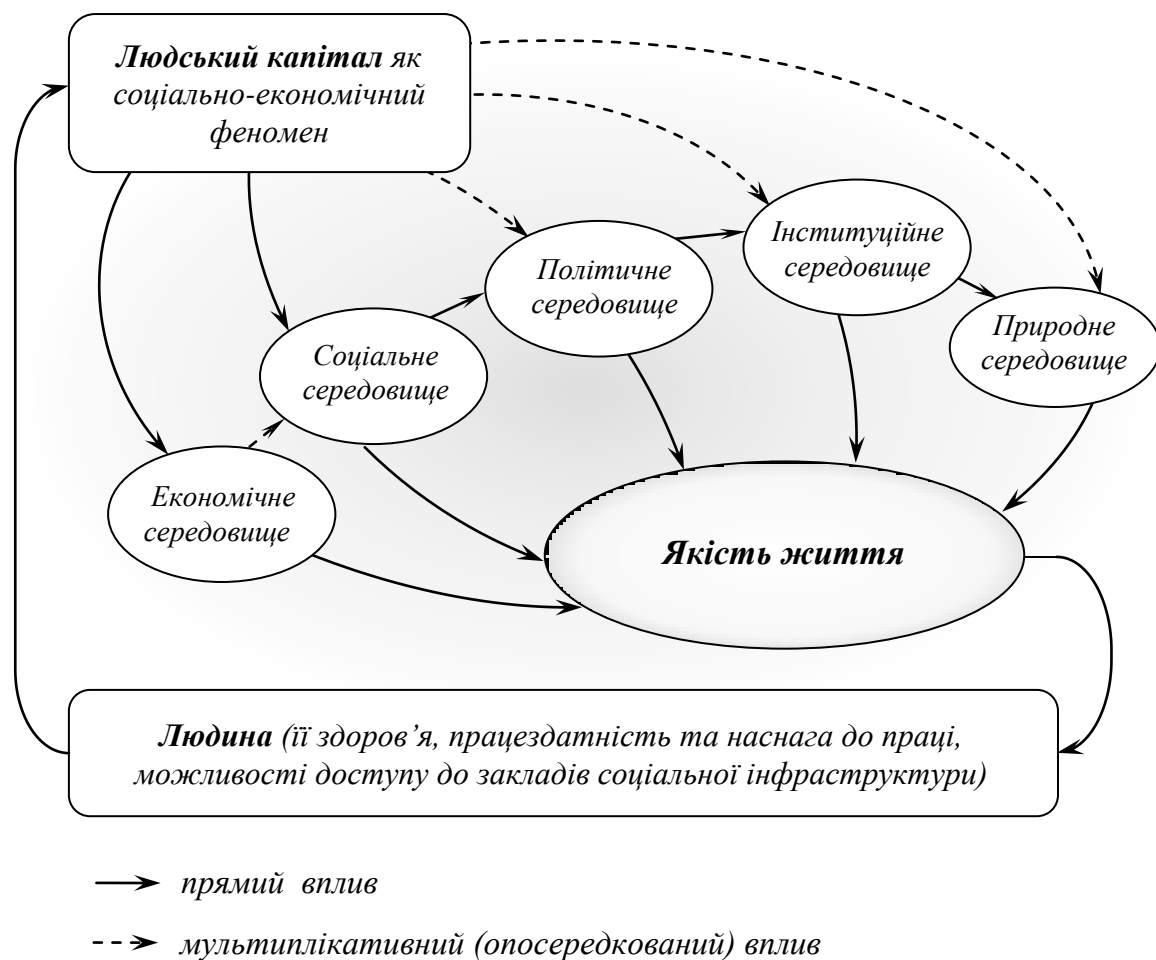


Рис. 3.4. Прямий та мультиплікативний вплив людського капіталу на поліпшення якості життя населення (джерело: власна розробка автора)

Аналізуючи наведену схему, необхідно відмітити, що:

- людський капітал спричиняє суттєвий вплив на усі без винятку середовища, що детермінують якість життя;

- як економічне, так і соціальне середовище перебуває під *безпосереднім* впливом ефекту «людського капіталу», через що в економічній сфері формується платоспроможний попит та акумулюється достатня кількість благ, які підлягатимуть наступному розподілу, а царина соціальних взаємовідносин, завдячуючи посиленню переговорної позиції найманих працівників, стає уособленням цінностей, культурних традицій та запитів середнього класу – найбільш значимого та впливового прошарку населення у добу постіндустріальних перетворень;

- зміни у структурі суспільства неминуче призводять до перегляду риторики політичних партій, які, змагаючись за електорат постіндустріального суспільства, переорієнтовуються на досягнення принципово інших пріоритетів, в епіцентрі яких опиняються інтереси «нового» виборця – власника розвиненого людського капіталу, котрий, володіючи надлишком грошових коштів та будучи зацікавленим у розширенні власних можливостей, жадає усіляких зручностей та комфорту, починає висувати нові вимоги до якості функціонування закладів соціальної інфраструктури та інститутів влади;

- кардинальні зміни у системі координат «виборець – політична сила» зумовлюють швидкий розвиток інституційного середовища, завдяки чому стає можливим задоволення різноманітних потреб не елітарних груп, а широких верств населення, що спричиняє безпосередній вплив на поліпшення якості життя усього суспільства;

- внаслідок інституційних перетворень та у міру становлення суспільства постіндустріального типу, усе більше вимог концентрується у площині раціонального природокористування та бережливого ставлення до природи як детермінанти сталого розвитку й збереження здоров'я людини, а відтак – найважливішого чинника підвищення якості життя населення;

- функціонування продуктивних спроможностей людини у формі капіталу веде до оновлення моделі соціально-трудова відносин та формування потужного середнього класу, дає поштовх для стрімкого поліпшення якості життя, що має й безпосередній зворотний вплив на саму людину, а відтак і на перспективи

подальшого нагромадження та продуктивного застосування її знань, умінь та професійних навичок у формі доходного економічного активу;

- охарактеризований перебіг подій відображає еволюцію суспільного організму, коли, на відміну від революційних перетворень, передумовою досягнення бажаних суспільних змін виступають непересічні успіхи саме у сфері економічних та соціально-трудова взаємовідносин.

Тож, очевидною є та важлива роль, яку відіграє людський капітал у процесі поліпшення якості життя населення. Разом з тим, пріоритет якості життя досить часто сприймається надто вузько, що переводить відповідну проблему з площини практичних заходів у площину «добрих» намірів та загальної риторики. Не потребує окремих доведень той факт, що одним лише покращенням у розподілі не можна забезпечити відповідність між *запитами* громадян та *можливостями*, які їм надає суспільство. Тим паче сьогодні, коли подібні запити формуються під впливом реалій закордонного життя, переваги якого для багатьох є очевидними завдяки засобам масової інформації та глобальній мережі Інтернет. Зрозуміло, що, переймаючись розподілом, варто попіклуватися й про ту масу благ, яка цьому розподілу підлягатиме.

Та й взагалі: справедливий розподіл – то добре, але хто розподілятиме? «Від кожного – за здібностями, кожному – за потребами»?.. Хто візьме на себе роль «сумління нації»? Нещодавній досвід планової економіки та централізованого управління довів неприпустимість штучності у розв'язанні подібних завдань. *Наразі необхідно відтворити соціально-економічний механізм, який буде не лише справедливо, а й самочинно, автономно розподіляти результат суспільної праці. У випадку, коли держава впевнено обирає шлях ринкових перетворень, а не планової економіки, винахід та культивування подібного механізму є надважливою передумовою соціально-економічного прогресу та забезпечення високих стандартів якості життя.*

На глибоке переконання автора, в основі подібного механізму – *система розвитку та продуктивного використання людського капіталу*. Більше того – такий механізм уже не одне десятиліття успішно функціонує на теренах

економічно розвинутих капіталістичних країн світу, які сьогодні пишаються принциповими змінами у соціальній структурі суспільства, вагомий сегмент якої формують громадяни із середнім рівнем доходів. Останнє – підстава для висновку про відносно рівномірний розподіл національного доходу між різними прошарками населення. І саме тут зароджується імпульс для трансформації орієнтирів суспільного розвитку. За таких обставин, громадяни починають прагнути дещо більшого, ніж задоволення елементарних буденних потреб. Ці люди – власники нагромадженого людського капіталу – вимагають від життя різноманітних зручностей, формуючи тим самим незадоволення і, що важливо, платоспроможний попит на товари і послуги, якими раніше могли скористатися лише обрані. А це – основний важіль прискореного розвитку постіндустріальної економіки, де авансцена належить сфері послуг та високотехнологічній продукції. Саме це й мав на увазі Д. Белл, аналізуючи закономірності переходу суспільств від проблем рівня до проблем якості життя. І саме розвиток людського капіталу – в основі подібного переходу, подібної трансформації пріоритетів.

### **3.3. Якість трудового життя: сутність, складові, фактори впливу**

Важливим елементом якості життя є той, що формується під впливом сукупності детермінант виробничого середовища. Свого часу постановка проблеми *якості трудового життя* стала одним з найсуттєвіших результатів оновлення моделі соціально-трудова відносин у розвинутих країнах світу. Завдяки черзі революційних перетворень, працівник – носій прогресивних знань та професійного досвіду – спромігся суттєво посилити власну переговорну позицію та спричинити вплив на перегляд механізму розподілу додаткової вартості. Його знання, уміння та навички набули ознак капіталу, зумовили зміни у соціальній структурі суспільств капіталістичних країн світу. Втім, *не лише новий принцип розподілу додаткової вартості виявився результатом подібного перебігу*

подій. Турбуючись про власне здоров'я та тривалість життя, пересічний працівник почав вимагати й кращих умов праці, забажав працювати так, щоб отримувати задоволення від процесу трудової діяльності. І таке задоволення стало не менш значимим доходом на людський капітал, ніж грошовий дохід.

Цей бік проблеми людського капіталу був сприйнятий роботодавцями більш м'яко та поблажливо, адже ті розуміли і розуміють сьогодні, що знання, як акумульована вартість, є надто делікатним активом, що завдячує своїм існуванням життю та працездатності свого носія – людини. В результаті – у країнах Заходу проблематика якості трудового життя набула неабиякої популярності. Стало очевидним, що, з одного боку, вона дає можливість робити об'єктивні висновки щодо міри виявлення ефекту «людського капіталу» у системі економічних відносин, а з іншого – сприяє розробці заходів, спрямованих на розвиток, збереження та продуктивне застосування цього економічного активу.

Висока якість трудового життя – важлива ознака функціонування знань у формі капіталу. Якщо ж якість трудового життя не відповідає елементарним вимогам, то це – скоріше за все – свідчення того, що підприємство (держава) не інвестувало кошти у розвиток продуктивних спроможностей працівників (адже не дорожить здоров'ям та натхненням останніх), а самі працівники – не спромоглися повною мірою репрезентувати свої знання з позицій капіталу та вибороти пристойні умови праці. Відтак, розробка валідних критеріїв оцінювання якості трудового життя є важливою передумовою аналізу тенденцій у сфері людського капіталу на всіх рівнях економічної системи. Не менш важливим є й інший ракурс проблеми, у центрі якого – культивування ефективного механізму забезпечення високої якості трудового життя в цілях збереження здоров'я та підвищення мотивації працівників як носіїв людського капіталу. Іншими словами, проблематика якості трудового життя, з одного боку, містить у собі відповідь на питання про наявність та результат застосування знань у формі економічного активу, з другого – акцентує увагу на проблемі ефективності заходів, спрямованих на відтворення потрібних для цього умов.

Відомо, що сам термін «якість трудового життя» був вперше застосований С. Робінсоном у 1972 році на міжнародній конференції, присвяченій проблемам трудових взаємовідносин. Під поліпшенням якості трудового життя вчений розумів «...діяльність організації, спрямовану на задоволення потреб її працівників шляхом створення механізмів, за допомогою яких співробітники набуватимуть більш широкого доступу до процесу прийняття рішень, що визначають їх життя на роботі» [325, с. 39]. Концепція якості трудового життя швидко поширилася західноєвропейськими країнами, а згодом була визнана й Міжнародною організацією праці, яка визначила пріоритетним «...розробку та проведення такої державної політики, таких заходів з боку профспілок та підприємців, які б призводили до зростання поваги до здоров'я та життя працівників, забезпечували відпочинок та вільний час, розширювали можливості, необхідні для всебічного розвитку в процесі праці» [256, с. 102].

Проблемам якості трудового життя присвячені наукові розробки К. Арджиріса, Н. Герріка, Г. Гюнтера, Л. Девіса, І. Деламота, В. Ельснера, Е. Лоулера, Д. Мак-Грегора, Е. Мейо, Ж. Роде, Дж. Л. Саттла, К. Уолкера, Р. Уолтона, Дж. Р. Хекмана та інших зарубіжних вчених, які відмічають, що за сучасного рівня економічного розвитку західного суспільства, окрім задоволення матеріальних потреб, важливим мотивом трудової діяльності усе частіше стає прагнення отримати задоволення від досягнень в процесі праці – ознаки самореалізації та самовираження особистості. Саму ж якість трудового життя пропонується трактувати, як «...ту міру, у якій працівники можуть задовольнити свої важливі особисті потреби шляхом праці в організації» [255]. *Припускається, що вихідною умовою вирішення проблем якості трудового життя є всебічний розвиток трудової демократії, що, за висновками автора, є безпосереднім наслідком посилення переговорної позиції найманих працівників завдяки підвищенню ролі прогресивних знань та професійних навичок у сучасному високотехнологічному виробництві.* В Україні основні шляхи та механізми поліпшення якості трудового життя висвітлено у працях Г. Дмитренка, В. Гончарова, В. Дорофійенко, М. Родомської, О.В. Бундукова та інших вчених.



Разом з тим, в результаті вивчення доробків закордонних та вітчизняних авторів, можна дійти висновку про необхідність подальшого опрацювання проблем якості трудового життя. Серед іншого, це обумовлюється наступним:

- недосконалістю методик, призначених для аналізу якості трудового життя та оцінювання результативності заходів, спрямованих на її поліпшення;

- відсутністю загально визнаної класифікації факторів, що впливають на якість трудового життя, а також суперечливістю підходів, які використовуються в процесі їх дослідження;

- обмеженістю інформації стосовно особливостей забезпечення якості трудового життя в розрізі різних професійних та статево-вікових груп працюючих.

З практичної точки зору, необхідність поглибленого вивчення окресленого кола питань аргументується тим, що невдоволеність професійно-особистісним та соціально-комунікативним змістом праці через низьку якість трудового життя – одна з основних причин погіршення якості виробленої продукції та зниження рентабельності виробництва. У великих масштабах вона є потужним поштовхом для деградації та розпаду високопрофесійних трудових колективів, обумовлюючи тим самим й безрезультатність інвестицій, спрямованих у сферу людського капіталу. Натомість, важливим результатом функціонування системи управління якістю трудового життя має виступити створення умов, необхідних для підтримки фізичного здоров'я та психічної рівноваги працюючих. Тим паче, що поточний характер взаємовідносин у соціально-трудої сфері значно підвищує частоту виникнення стресових ситуацій, а зміст більшості з технологічних операцій обумовлює монотонність праці та гіподинамію. Необхідність попередження негативного впливу подібних факторів на здоров'я працівників в цілях розвитку людського капіталу визначає актуальність проблематики якості трудового життя та наповнює її сучасним змістом.

Від самого початку у різних країнах моделі якості трудового життя мали свої особливості. У країнах Західної Європи акцент робився на проблемах організації праці та покращення умов трудової діяльності. У США відповідні питання вивчалися у ракурсі пріоритетів підвищення конкурентоспроможності суб'єктів

господарювання. У Японії розвиток концепції якості трудового життя проходив у контексті ідей «загального контролю якості», розвинених роботами Дж. Джурана, Е. Демінга, І. Каору [204, с. 3]. Але в усіх цих випадках зростання уваги до проблематики якості трудового життя було закономірним результатом оновлення моделі соціально-трудових відносин унаслідок того, що сформовані завдяки інвестиціям знання та професійні навички почали відігравати надважливу роль в процесі суспільного виробництва, посилюючи тим самим переговорну позицію найманих працівників. Серед іншого, у Франції – було прийнято пакет законів, спрямованих на подальший розвиток виробничої демократії. Ці закони визначили норми, що надають найманим працівникам право на безпосередню участь в управлінні підприємствами, і насамперед, на рівні структурних підрозділів. Важливо й те, що у Франції складовою форм і методів регулювання соціально-трудових відносин є підготовка підприємцями відповідно до норм чинного трудового законодавства щорічного звіту, який має назву «Соціальний баланс». Останній відображає специфіку підприємства та в обов'язковому порядку містить узагальнені дані за такими розділами: зайнятість і заробітна плата, умови праці і техніка безпеки, професійне навчання, трудові відносини, інші умови життя [105, с. 54]. Як бачимо, мова йде саме про життя, що свідчить про те, що економічно благополучні країни Заходу не на словах, а на справі наблизилися до практичної реалізації відповідної концепції.

Натепер у наукових та бізнесових колах економічно розвинутих країн світу закріпилося чітке переконання стосовного того, що концепції якості трудового життя притаманна висока практична цінність, яка, окрім іншого, виявляється у її спрямованості на розробку сукупності показників, спроможних охарактеризувати оптимальні організаційні, соціальні та психологічні умови праці, а також уточнити вплив відповідних факторів на динаміку розвитку та результативність використання продуктивних спроможностей людини в якості капіталу. Схематично зміст концепції якості трудового життя наведено на рисунку 3.5.



Рис. 3.5. Основні положення концепції якості трудового життя

(джерело: власна розробка автора)

Натомість, на теренах пострадянського простору викладений підхід доволі часто піддається суттєвій критиці. Непоодинокими є й спроби перегляду фундаментальних положень існуючої теоретичної бази в цілях її «узгодження» із досягнутим рівнем соціально-економічного благополуччя колишніх радянських республік. Саме тому, якщо у роботах західних дослідників увага зосереджується на пріоритетах безпеки трудової діяльності та збереження здоров'я, отримання задоволення від праці та належності до проектів, спрямованих на екологізацію виробництв, то вітчизняні науковці, як правило, наповнюють свої розробки більш прозаїчним змістом: «...якість трудового життя включає тривалість робочого дня, важкість та шкідливість роботи, умови праці, а також систему оплати праці» [292, с. 88]. Парадоксально, але декого з вчених взагалі обурює той факт, що положення базової концепції суперечать соціально-економічним реаліям країн пострадянського простору. Ці дослідники пропонують власні підходи, завдяки яким намагаються викласти авторське бачення відповідної проблематики.

Так, про вузькість традиційного розуміння проблеми якості трудового життя стверджують професори Е. Нехода та Л. Беззубко, апелюючи до того, що у

західному суспільстві, і передусім у США, відповідна концепція виникла та набула розвитку уже після того, як були розв'язані основні проблеми забезпечення високого рівня життя та гідної оплати праці [223]. З цим погоджується й російська вчена В. Потуданська, яка наголошує на тому, що на Заході основними передумовами поширення концепції якості трудового життя були досягнення у забезпеченні високого прожиткового мінімуму для всіх членів суспільства, а також успіхи у сфері демократизації та гуманізації праці. А так як поточні тенденції на теренах пострадянського простору дещо інші, то всупереч класичній західній парадигмі, дослідниця пропонує зосередити увагу у наступних площинах управління якістю трудового життя. Перша – основна – міститиме питання базових гарантій у сфері праці: забезпечення зайнятості, зниження рівня безробіття та використання заробітної плати в якості головного стимулу до праці, забезпечення здорових умов праці в цілях підвищення працездатності персоналу. Друга – додаткова – уособлюватиме наміри щодо створення умов, необхідних для більш повної реалізації трудового потенціалу: підвищення змістовності праці, розвиток трудової демократії, цілеспрямована зміна ставлення до праці та забезпечення задоволеності від неї [258, с. 11]. Зрозуміло, що подібний підхід – за якого на перше місце знову-таки виносяться проблеми зайнятості та грошової винагороди, як основного стимулу до праці, а демократизація соціально-трудої сфери завдяки посиленню переговорної позиції найманих працівників виступає не стільки підґрунтям, скільки деяким другорядним аспектом, – суттєво відрізняється від західної традиції теоретичного обґрунтування та практичного розв'язання проблем якості трудового життя.

Російський дослідник В. Циганков також наголошує на необхідності «...правильного визначення та аргументованого обґрунтування...» концепції якості трудового життя, яка з урахуванням соціально-економічної ситуації, що склалася у країнах пострадянського простру, повинна мати принципові відмінності [349]. Проте, як співвідноситиметься подібна «правильна концепція» з існуючими напрацюваннями та світовими термінологічними традиціями – невідомо. Як незрозуміло й те, чим саме соціально-економічна ситуація на

територіях країн пострадянського простору ставить під сумнів теоретичний базис економічної науки, який містить підходи, принагідні для комплексного аналізу відповідних тенденцій? Тим паче, що й сам вчений вказує, що концепції «якості життя» та «якості трудового життя» пройшли тривалий еволюційний шлях та продемонстрували свою спроможність в економічно розвинених країнах.

З викладеного стає зрозумілим, що багато хто з дослідників проблем якості трудового життя вельми довільно коментує зміст відповідної концепції. І якщо *на Заході її виникнення було закономірним наслідком застосування знань в якості капіталу та наближення суспільств до еталонів постіндустріального розвитку, то на території пострадянського простору, де загальний рівень матеріального благополуччя був і залишається невисоким, а соціокультурні цінності постіндустріального суспільства – наразі недосяжними, на лице спроби «переглянути» теоретичну складову концепції якості трудового життя. У тому числі, останнє виявляється в уподібнюванні проблем рівня та якості життя, що безальтернативно позначається й на трактуваннях якості життя трудового.* Такі обставини провокують гострі теоретичні протиріччя, які у переважній більшості випадків залишаються проігнорованими на сторінках наукових видань – як провалля розмежовуючи західні та вітчизняні підходи до розв’язання відповідних проблем на практиці. Та чи варто спотворювати наукову базу, сформовану в результаті соціально-економічного розвитку тих суспільств, які вже перейшли від проблем матеріального забезпечення до пріоритету духовного та культурного розвитку, до пріоритету створення умов, необхідних для здорового, довгого та змістовного життя? Чи варто продукувати пострадянську пародію на концепцію якості трудового життя? У чому необхідність такого кроку з точки зору економічної практики та з суто теоретичних позицій?

Економічній науці відомі два основних підходи щодо аналізу параметрів якості трудового життя [230, с. 457]. Перший – оперує статистичними даними та пропонує об’єктивну оцінку різноманітних параметрів трудового процесу, й насамперед тих, які відображають досягнення держави та адміністрації підприємств у сфері збереження здоров’я працюючих та створення умов, необхідних для

їх професійного розвитку. Та, як правило, цього виявляється замало для остаточних висновків, так як за подібного підходу залишається проігнорованою афективна сторона процесу праці, яка великою мірою й визначає результуючі показники якості трудового життя. Другий підхід ґрунтується на припущенні, що справжня сутність досліджуваної категорії виявляється через суб'єктивні відчуття працівників, які формуються під впливом їх власних інтерпретацій тих чи інших особливостей трудового процесу. Цей підхід суттєво підвищує роль соціологічних методів дослідження.

Так, про високу роль суб'єктивних чинників зазначають спеціалісти ВООЗ. На їх думку, якість життя, насамперед, – «...сприйняття індивідумом власного місця в житті, яке визначається у контексті оточуючої культури та системи цінностей, що впливають на цілі людини, її очікування, стандарти та інтереси». З цього приводу Е. Нехода та Л. Беззубко правомірно вказують, що визначення, сформульоване фахівцями ВООЗ, підкреслює суб'єктивність категорії «якість життя» [223]. У свою чергу, німецькі вчені А. Буссінг (*A. Büssing*), А. Дродофски (*A. Drodofsky*) та К. Хегендорфер (*K. Hegendörfer*) під якістю трудового життя розуміють «...суб'єктивну міру благополуччя та задоволеності, що стосується сфери праці» [350, с. 137].

Разом з цим, більшість дослідників проблем якості трудового життя цілком очікувано відмічають, що різні вихідні соціально-економічні умови спричиняють відмінності у самих критеріях ідентифікації якості та у її суб'єктивному сприйнятті. Зокрема, зі зростанням рівня соціально-економічного розвитку підвищуються й вимоги щодо якості трудового життя. І навпаки, за умови незначних соціально-економічних досягнень суспільства, іноді фрагментарні покращення у сфері праці сприймаються настільки натхненно, що на запитання про задоволеність соціально-трудоим середовищем даватимуться неочікувано позитивні відповіді. Дійсно, за різних вихідних умов однаковий за силою мотиваційний імпульс може бути спричинений кардинально різними за суттю організаційними заходами: в одних умовах – примітивними, а в інших – прогресивними. Проте, як було показано вище, така постановка питання є

недоречною, адже, *уточнюючи пріоритети управління якістю трудового життя, до уваги варто брати не лише закономірності формування продуктивних афективних станів, а й об'єктивну необхідність збереження здоров'я працюючих та створення умов, потрібних для всебічного розвитку людського капіталу.* Відтак, в процесі аналізу піднятих проблем *необхідно шукати компроміс – шляхи раціонального сполучення обох полюсів процедури оцінювання: того, який характеризуватиме якість трудового життя з об'єктивних позицій, та того, який наповнюватиметься змістом під впливом суб'єктивних вражень та переконань.*

В цілому, з *об'єктивних* позицій, якісним можна визнати трудове життя, яке саме по собі та за своїми результатами відповідає нормам, які встановлені трудовим законодавством та іншими правовими актами, що призначені для гарантування умов, необхідних для: всебічного розвитку професійних здібностей працівників та їх застосування в процесі продуктивної праці; участі в управлінні виробництвом та у процесах ухвалення важливих для працівників рішень; безпечного життя та міцного здоров'я, а також змістовного відпочинку та дозвілля працюючих [33]. У свою чергу, з *суб'єктивних* позицій, якість трудового життя визначається відчуттям задоволеності широкого спектру потреб працівників, серед яких потреби у професійному та особистісному визнанні, змістовній праці, справедливій трудовій винагороді, дотриманні роботодавцем вимог законодавства про працю, причетності до соціальних та екологічних проектів, комфортних соціальних комунікаціях, самоповазі та повазі з боку колег і вищого керівництва.

Важливим етапом розробки програм, спрямованих на поліпшення якості трудового життя, є конкретизація факторів впливу та їх розширена характеристика. В результаті проведеного дослідження автор вважає правомірним поділити сукупність відповідних факторів на дві групи: фактори макро- та мікросередовища. *Фактори макросередовища* уособлюють техніко-технологічні, організаційно-правові, інституційно-адміністративні, соціально-економічні, демографічні та екологічні аспекти загальнодержавного розвитку та суспільних взаємовідносин. Вони визначають правове поле та спричиняють суттєвий вплив на

якість трудового життя через загальну ситуацію у суспільстві, характеристики якої обумовлюються гостротою проблем зайнятості, охорони довкілля та здоров'я населення, політичної стабільності та соціокультурних стандартів, ефективності системи освіти та професійної підготовки (Додаток В.2). До *факторів мікросередовища* необхідно віднести особливості статево-вікової та професійної структури персоналу, відсутність чи наявність статусних та функціонально-рольових суперечностей, ступінь централізації влади в організації, міру участі працівників у плануванні та розподілі ресурсів, санітарно-гігієнічні умови праці тощо. Перелік та характеристику основних факторів мікросередовища наведено у таблиці (Додаток В.3).

Зважаючи на афективний підтекст проблеми якості трудового життя, окрему увагу необхідно звертати на фактори, що визначають комфортність соціально-психологічного клімату в організації. При цьому, останній залежить не лише від сукупності внутрішньоорганізаційних умов, а й від факторів макросередовища, які спричиняють суттєвий мультиплікативний вплив на якість трудового життя не лише прямо (визначаючи можливість працевлаштування за фахом, перспективи кар'єрного росту та гарантії справедливої винагороди за працю), а й опосередковано, видозмінюючи систему внутрішньоорганізаційних комунікацій. Надмірна напруженість у суспільстві, зумовлена низьким рівнем матеріального благополуччя та соціального забезпечення, загальне невдоволення рівнем життя у державі закономірно відсуватимуть традиції доброзичливості, моралі, етики та культури на другий план, провокуючи гострі конфлікти та ворожнечу у трудових колективах, замкненість та відособленість працівників, їх недовіру до колег та керівництва. Подібні обставини спричинятимуть нервово-емоційне перевантаження персоналу, призводячи до психосоматичних розладів та психосоціальних порушень у нормальному ході виробничих процесів. Саме тому, впливаючи на соціально-психологічний клімат у трудових колективах, макрорівневі фактори є найважливішими детермінантами якості трудового життя. Загалом, соціально-психологічний клімат організації може характеризуватися ознаками, наведеними у таблиці (Додаток В.4).



Цілі системи управління якістю трудового життя досягаються на основі розробки та реалізації програм, спрямованих на створення умов, необхідних для задоволення працівниками власних матеріальних та соціально-психологічних потреб через трудову діяльність в організації при одночасному підвищенні ефективності функціонування останньої. До числа відповідних заходів необхідно віднести забезпечення *справедливої* винагороди за працю, управління кар'єрним ростом співробітників, професійне навчання та підготовку керівних кадрів, розвиток трудової демократії, навчання співробітників методам та прийомам ефективного спілкування та поведінки в колективі, забезпечення емоційної задоволеності від праці, попередження перевантаження та професійного вигорання.

*Загалом, повертаючись до поставлених на початку розділу запитань, можна сформулювати аргументовану відповідь: людський капітал є основною рушійною силою розвитку суспільств у поточну еру економіки знань, коли ефективний розв'язок загальнодержавних завдань дедалі більше залежить від обсягів інвестування у сферу освіти та професійної підготовки, яка має бути зорієнтована не на розширення загальної ерудованості громадян, а на їх забезпечення прогресивними професійними знаннями, які матимуть високу ринкову вартість. Ефективне управління цим активом сприяє динамічному нарощуванню національного доходу, забезпечує перехід держав на більш високі щаблі соціально-економічного розвитку, де пріоритетними є питання якості життя населення. Зрозуміло, інвестування в освіту, у розвиток прогресивних фахових знань не матиме абсолютно ніякого сенсу, якщо держава технологічно не наблизилася до практичного застосування останніх. У такому випадку – без форсованої модернізації техніко-технологічної, виробничої, наукової, адміністративної сфери – усе це позбавлено будь-якого змісту.*

### Висновки до розділу 3

Призначення третього розділу – відповісти на запитання, які у переважній більшості випадків залишаються проігнорованими авторами наукових праць. Насамперед, це стосується причин, які *мають* спонукати суб'єктів різних рівнів економічної системи цікавитися проблемами формування та використання людського капіталу – не знань, умінь та навичок, а саме людського капіталу! Крім того, важливо остаточно визначитись із тим, навіщо освітньо-кваліфікаційній проблематиці надавати політекономічного забарвлення, до чого неминуче призводить застосування економічної категорії «капітал»? У який саме спосіб людський капітал впливає або може впливати на перебіг подій у соціально-економічній сфері? Через недостатню увагу до подібних запитань, у вітчизняній науці й надалі переважає схоластичне застосування економічної категорії «людський капітал», прогресує підміна понять, за якої зміст досліджуваної категорії ототожнюється із самою людиною (персоналом, кадрами, економічно активним населенням), трудовим потенціалом, робочою силою, деяким багатством чи ресурсом, витратами на освіту та професійну підготовку тощо. Результати проведеного дослідження аргументують помилковість таких переконань та дають змогу сформулювати наступні висновки:

3.1. Запитання щодо причин, які мають спонукати до нагромадження та продуктивного використання людського капіталу, заслуговують на ретельне опрацювання. За висновками автора, найголовнішою серед таких причин є прагнення підвищити рівень, а згодом й поліпшити якість життя усіх верств населення, що у добу постіндустріальних перетворень практично неможливо без використання знань в якості економічного активу, що приносить дохід. Причому, продукування відповідного доходу має відбуватися на усіх рівнях економічної системи: у тому числі, на рівні особистості він міститиметься у високих розмірах заробітної плати, на рівні держави – виявлятиметься через активне сальдо торгівельного балансу та показники національного доходу.

3.2. Визначальною ознакою ХХІ століття став остаточний перегляд парадигми, згідно якої соціальний прогрес вбачався у позитивній динаміці кількісних макроекономічних показників. Реальність довела, що економічне зростання та досягнення високого рівня життя не убезпечує людство від злиднів та жебрацтва, забруднення довкілля та глибоких соціальних потрясінь. Виявилося, що економічне зростання та соціальний прогрес не так однозначно пов'язані між собою, як це здавалося колись. Наростаюча нерівність та несправедливість цієї нерівності актуалізували проблему визначення нових цілей, розробки інноваційних механізмів суспільного розвитку, зорієнтованих на розв'язання проблем якості життя населення. Саме високу якість життя натепер необхідно вважати головною метою соціально-економічного розвитку, найважливішим критерієм ефективності управління економічними процесами та соціальною сферою.

3.3. Результативність заходів, спрямованих на утвердження прогресивних стандартів суспільного розвитку, великою мірою залежить від врахування факторів, які визначають поточні характеристики та обумовлюють перспективи поліпшення якості життя населення. До основних середовищ, які генерують та уособлюють дію відповідних факторів, необхідно віднести: економічне, природне, соціальне, політичне та інституційне середовище. Їх вплив має диференційований характер. Його детермінуюча сила варіює залежно від сутності складових, що утворюються внаслідок декомпозиції проблеми якості життя населення відповідно рольового репертуару, властивого кожній людині (громадянин, працівник, член сім'ї, індивід). Зважаючи на це, доцільно розрізняти такі системоутворюючі складові якості життя населення: якість громадського життя, якість трудового життя, якість сімейного життя, якість особистого життя.

3.4. Іноді пріоритет якості життя сприймається надто вузько, що зміщує акценти з площини практичних заходів у площину «добрих» намірів та загальної риторики про «справедливий розподіл». Та не потребує доведення той очевидний факт, що одним лише покращенням у розподілі не можна забезпечити відповідність між запитами громадян та можливостями, які їм надає суспільство. Необхідно попіклуватися й про ту масу благ, яка такому розподілу підлягатиме.

При цьому, нещодавній досвід планової економіки та централізованого управління аргументував неприпустимість штучності у розв'язанні подібних завдань. Наразі, необхідно відтворити соціально-економічний механізм, який буде не лише справедливо, а й самочинно, автономно розподіляти результат суспільної праці. У випадку, коли держава впевнено обирає шлях ринкових перетворень, а не планової економіки, винахід та культивування подібного механізму – надважлива передумова соціально-економічного прогресу та забезпечення високих стандартів якості життя. За висновками автора, в основі такого механізму – система розвитку та продуктивного використання людського капіталу. Примітно, що означений механізм вже не одне десятиліття успішно функціонує на теренах економічно розвинутих капіталістичних країн світу, які сьогодні пишаються принциповими змінами у соціальній структурі суспільства, вагомий сегмент якої формують громадяни із середнім рівнем доходів.

3.5. Важливим складником якості життя є той, що формується під впливом сукупності детермінант виробничого середовища. Висока якість трудового життя – непересічна ознака функціонування знань у формі капіталу. Якщо ж якість трудового життя не відповідає елементарним вимогам, то це переконливе свідчення того, що підприємство (держава) не інвестувало кошти у розвиток працівників, а самі працівники не спромоглися повною мірою репрезентувати свої знання з позицій капіталу та вибороти пристойні умови праці. З іншого боку, не менш важливим є інший ракурс проблеми, у центрі якого – формування ефективного механізму забезпечення високої якості трудового життя в цілях збереження здоров'я та підвищення мотивації працівників як носіїв людського капіталу. Тож, проблематика якості трудового життя, з одного боку, містить у собі відповідь на запитання про наявність та результат застосування знань в якості економічного активу, а з іншого – акцентує увагу на ефективності заходів, спрямованих на відтворення потрібних для цього умов.

3.6. «Від людського матеріалу – до людського капіталу» – девіз епохи, яка у цивілізаційних масштабах змінила світ, збагатила сучасні суспільні відносини прогресивними, людиноцентристськими настановами. Але від простого наділення

знань епітетами «активу» та «капіталу» не зміниться нічого. Знання не перетворюються на капітал випадково, раптово, одночасно та повсюдно. Подібне перетворення потребує певних умов та часу. І важливо, що процес виникнення необхідних умов – зворотній! Завжди високою залишається ймовірність регресу суспільного розвитку внаслідок погіршення або зникнення умов, необхідних для функціонування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу. Неабиякі вимоги висуваються й до самих знань, які мають бути сучасними, високопрофесійними, такими, що породжують конкуренцію між суб'єктами, які прагнуть залучити їх у виробничий процес. Примітивні, загальнопоширені, легкозамінні знання в принципі не здатні зарекомендувати себе з позицій капіталу.

3.7. Шлях до високих стандартів якості життя пролягає крізь створення умов, необхідних для функціонування знань у формі капіталу. Нині ж розв'язання відповідних завдань суттєво ускладнилося наслідками світової кризи, яка порушила хитку рівновагу у фінансовій сфері та негативно позначилася на результативності господарювання підприємств різних форм власності, загострила економічну ситуацію у державі та унеможливила швидке вирішення і без того складних проблем соціальної сфери. Розпочавшись свого часу як фінансова, криза перетворилася на кризу моралі та культури, змінила правила гри у трудових колективах, змусила багатьох роботодавців діяти всупереч законодавчо встановленим нормам, зорієнтувала працівників на конфронтацію та індивідуалізм. Відтак, сьогодні існує нагальна потреба у розробці дієвих заходів, спрямованих на забезпечення стрімкого економічного розвитку, у тому числі шляхом відтворення збалансованої системи формування та продуктивного використання людського капіталу.

## РОЗДІЛ 4

### ПЕРЕДУМОВИ НАГРОМАДЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ДЕМОГРАФІЧНА СИТУАЦІЯ ТА РИНОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

#### 4.1. Демографічні процеси у XXI столітті: особливості перебігу та впливу на сферу людського капіталу

Демографічні процеси усе більше впливають на економіку, політику, культуру, міжнародні відносини. І хоча уся історія людства безпосередньо пов'язана із коливаннями у темпах відтворення населення, саме ХХ століття ознаменувалося докорінними змінами у народжуваності та смертності, урбанізації, міграції, моделях інституту сім'ї. Сьогодні регіональні демографічні відмінності визначаються ростом населення у країнах, які розвиваються та у яких має місце потужний демографічний вибух, на противагу значному зниженню народжуваності у розвинутих країнах та у країнах, де доволі високий інтелектуальний рівень громадян сполучається із надто повільними темпами поліпшення якості їх життя, – тут з усією гостротою проявилася демографічна криза. Серед останніх – Україна, де незадовільний перебіг демографічних процесів висунув перед суспільством складні соціально-економічні завдання.

Як аргументовано у параграфі 2.4, одними з найважливіших факторів, що мають вплив на перебіг подій у сфері людського капіталу<sup>9</sup>, є ті, що пов'язані із впливом на саму людину. Спектр цих факторів є широким, а характер впливу – як прямим, так й опосередкованим. Відображенням дії факторів зазначеної групи – яка включає різноманітні економічні, соціальні, політичні, культурні та іншого

---

<sup>9</sup> Під *образним* висловлюванням «сфера людського капіталу» тут і далі розумітиметься сукупність процесів та пріоритетів, безпосередньо пов'язаних із нагромадженням знань, умінь та професійних навичок, а також – їх доходним застосуванням в якості економічного активу. Дане узагальнююче висловлювання не має характеру економічної категорії та введене автором у текст роботи виключно з метою запобігання її термінологічному переобтяженню.

роду чинники – є, насамперед, поточна демографічна ситуація, а також особливості перебігу тих чи інших демографічних процесів. *При цьому, демографічна ситуація, будучи спочатку лише наслідком соціально-економічних та політичних змін, неминуче й сама набуває детермінуючих рис, виступаючи найважливішим фактором впливу в усіх наступних циклах нагромадження національного людського капіталу.* Так, не можна не погодитись з В. Стешенко, у роботах якої міститься думка про необхідність переведення наукового та суспільного дискурсу з площини статистики населення у площину проблематики демореальності, адже «...простір демопроцесу збігається з простором життєдіяльності людей у певному суспільному організмі» [219, с. 7–8].

Демореальність акумулює та уособлює вплив *факторів безпосереднього впливу на людину* та значною мірою детермінує характер змін у сфері людського капіталу. Цей висновок автора конкретизується у наступних тезах, які й визначають спрямованість даного підрозділу роботи:

- *людина* – демографічний базис нагромадження (носій та власник) людського капіталу як *економічного активу*. Тривалість життя людини – важлива детермінанта сукупної економічної віддачі від вкладень у розвиток її знань, умінь та професійних навичок. Передчасна смертність обумовлює неефективність соціальних, у тому числі, демографічних інвестицій, гальмує темпи соціально-економічного розвитку країни. Відтак, результативність нагромадження національного людського капіталу залежить не тільки від якості освітньо-інвестиційних процесів, а й від «...середньої тривалості життя людини, періоду її активного працездатного віку» [355, с. 104];

- *довге життя* – запорука передачі знань, умінь та професійних навичок, які не піддаються формалізації, проте є надважливими складовими людського капіталу. Формування останніх не вимагає супутніх грошових витрат, а лише – продуктивної соціальної взаємодії різних поколінь в ході виробничої діяльності та в процесі суспільних, у тому числі й родинних, контактів;

- *довге життя* – передумова розв'язання багатьох соціальних проблем у суспільствах, розвиток яких гальмується ресурсними обмеженнями, фінансовою

скрутою і, як наслідок, нерозвиненістю мережі закладів соціальної сфери: дошкільної та позашкільної освіти, лікувальних та оздоровчих закладів. Літні люди, опікуючись доглядом, вихованням та оздоровленням онуків і правнуків, нівелюють неефективність державної соціальної політики, вивільняючи із тенет домашніх обов'язків працездатних громадян та створюючи тим самим умови, необхідні для професійного розвитку та застосування знань, умінь і професійних навичок економічно активного населення в якості капіталу;

- *сім'я* – одне з найважливіших інституційних середовищ нагромадження людського капіталу. Механізмами сімейної соціалізації закладається базис системи трудових та патріотичних цінностей як передумови відданої та високо-продуктивної праці протягом життя;

- *сім'я* – безпосередній інвестор та координатор рішень у сфері освіти та професійної підготовки. Завдячуючи зусиллям сім'ї, здійснюються не лише освітні інвестиції, а й забезпечується широкий спектр інших соціальних інвестицій, призначених для підтримки життя людини під час здобуття нею освіти та професійної підготовки. Відповідно, заходи, спрямовані на збереження повних сімей (зниження батьківської смертності, зменшення кількості розлучень), відіграють непересічну роль в процесі нагромадження людського капіталу;

- *сім'я* – її потреби, запити та сподівання – спричиняє потужний мотивуючий вплив на своїх працездатних членів, через що виникає гостра потреба у розвитку професійних знань та їх продуктивному застосуванні в цілях кращого матеріального забезпечення членів родини. Подібна результативна праця, як правило, і є джерелом *ефекту «людського капіталу»*, який виявляється на всіх рівнях економічної системи;

- *міграція населення* є не менш значимим фактором впливу на сферу людського капіталу. З одного боку, вона розширює можливості для застосування знань та професійних умінь в якості капіталу, з іншого – може становити суттєву загрозу, зумовлюючи небезпеку зменшення обсягів відповідного економічного активу у національних масштабах, а тому заслуговує на неупереджений різнобічний аналіз;



- зміни у демографічному відтворенні спричиняють вплив на вікову структуру населення, а відтак і на пропорції розподілу суспільного продукту між різними категоріями громадян. Це непрямом позначається на оцінних характеристиках національного людського капіталу як того активу, дохід від використання якого має сприяти поліпшенню якості життя усіх верств та прошарків населення.

Зважаючи на викладене, проаналізуємо зміст та перебіг основних демографічних процесів в Україні, визначивши їх вплив на перспективи нагромадження та результативність використання людського капіталу. Як відомо, *демографічні процеси* формуються множиною *демографічних подій*. У свою чергу, демографічні події, у тому чи іншому ступені, є залежними від *демографічної поведінки* населення. Останню обумовлюють соціальні норми та установки, властиві тому чи іншому суспільству. В цілому диференціюють *міграційну*, *матримоніальну*, яка стосується вступу у шлюб та формування сім'ї, *репродуктивну (генеративну)*, яка стосується народження дітей, та *вітальну*, яка пов'язана зі ставленням до здоров'я й життя свого та оточуючих, *демографічну поведінку* [76, с. 23–24]. В процесі аналізу зосередимо увагу на таких демографічних процесах, як смертність, народжуваність, шлюбність, розлучуваність, міграція.

Так, згідно позиції наукового колективу [329], з якою погоджується й автор, «...масштабна депопуляція в Україні й погіршення якісних характеристик населення (насамперед, його здоров'я) дозволяє кваліфікувати ситуацію, що склалася, як гостру демографічну кризу». Під демографічною кризою розуміють глибоке порушення пропорцій відтворення населення, що створює загрозу для його існування. У період до кінця XVIII ст. основними причинами демографічних криз були голод, епідемії та війни, через що висока смертність призводила до різкого скорочення населення, а іноді й до повного обезлюднення територій. Натомість сьогодні, переважно, демографічні кризи обумовлюються іншими чинниками. Наразі на території географічної Європи різні соціально-економічні передумови спричиняють схожі демографічні наслідки: насамперед, послаблення

репродуктивної мотивації та зниження показників народжуваності. І якщо основною причиною такого перебігу подій у Східній Європі є низький рівень життя, що зумовлює негативний вплив на результати аналізу репродуктивних альтернатив, то Західна Європа, як не парадоксально, опинилася у пастці високого життєвого рівня, коли репродуктивні пріоритети нівелюються широким спектром можливостей самореалізації у суспільстві.

Незадовільна у багатьох випадках динаміка міграції, а також зниження репродуктивної активності на територіях як з високим, так і з низьким рівнем економічного розвитку, неабияк загострює проблему ефективності державної демографічної політики. На фоні суттєвого подовження *тривалості життя* на Заході та її значного скорочення у країнах пострадянського простору низький рівень народжуваності створює суттєві демографічні диспропорції та кидає виклик подальшому соціально-економічному благополуччю багатьох держав світу. При цьому, серед усіх європейських країн, охоплених депопуляцією, саме в Україні показники природного зменшення населення є найвищими. З часів розпаду Радянського Союзу населення незалежної України зменшилося більш як на 6,5 млн. осіб, що стало результатом скорочення його чисельності як за рахунок природного руху, так і суттєвих міграційних втрат.

Аналізуючи причини депопуляції, варто звернути увагу на те, що демографічні прогнози, які робилися різними спеціалістами на початку 90-х років минулого століття, передбачали подібний перебіг демографічних подій. Втім, радянські вчені схилилися до висновку, що стадія інерційного росту населення триватиме, щонайменше, іще 15–20 років. Ці прогнози базувалися на припущенні про стабілізацію сумарного коефіцієнта народжуваності на рівні приблизно 1,85 дитини (який мав місце у 1990 році в УРСР) або оперували припущеннями про вкрай повільне його зниження. Жоден з прогнозів не передбачав тих темпів зростання смертності населення, які мали і мають місце останнім часом. Та, через глибоку економічну кризу, повільне зниження сумарного коефіцієнта народжуваності змінилося на стрімке. Різко зросла смертність, знизилася середня тривалість життя, активізувалася зовнішня міграція. Саме тому зменшення

чисельності населення розпочалося не між 2005 та 2010 роками, як це передбачалося у більшості прогнозів, а вже у 1992 році [76, с. 151]. На жаль, це зменшення триває й досі (рис. 4.1).

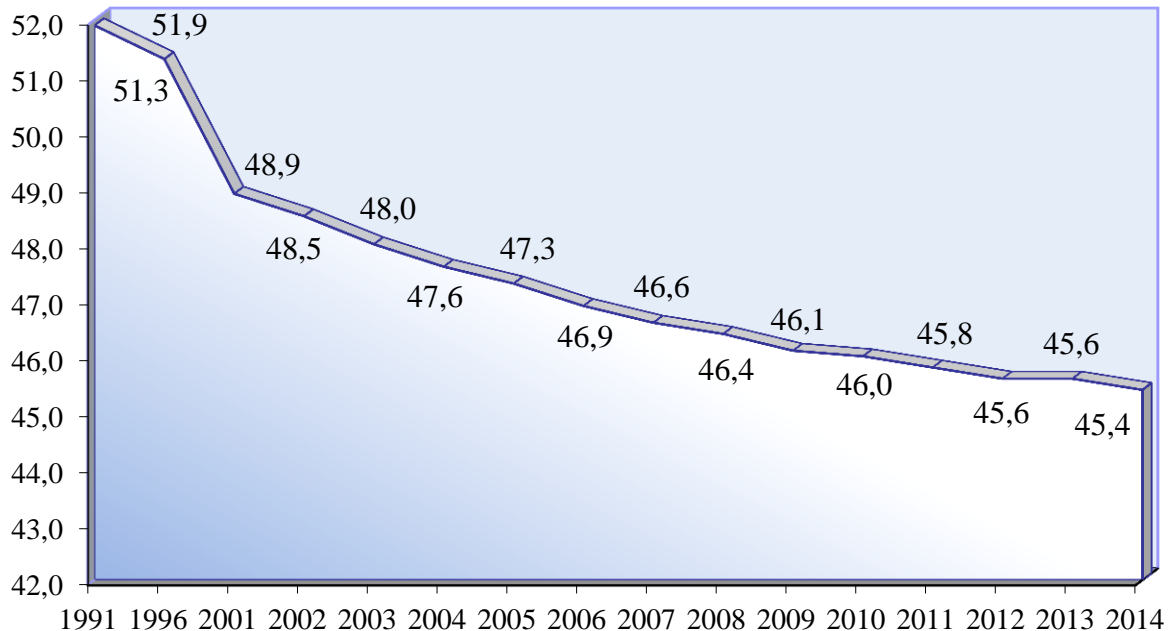


Рис. 4.1. Зміни у чисельності населення України, млн. осіб (джерело: [311; 416])

До переліку соціально-економічних детермінант депопуляції в Україні необхідно віднести такі взаємопов'язані чинники, як зниження рівня та стандартів життя, поширення бідності, підвищення рівня безробіття, поширення надмірної диференціації громадян за рівнем добробуту, скорочення площ житла, введеного в експлуатацію тощо. Усе це вплинуло на зростання захворюваності на соціально детерміновані хвороби, зумовило погіршення здоров'я населення (у тому числі й репродуктивного), спричинило скорочення тривалості його життя, обумовило відкладання «до більш сприятливих часів» дітородних намірів та незворотну міграцію великої чисельності громадян за кордон. І хоча останнім часом спостерігалось деяке покращення демографічної ситуації (передусім, у розрізі шлюбно-сімейної динаміки, міграційних рухів та, де в чому, у народжуваності) [329, с. 9–11], цього, звісно, замало для визнання поточного перебігу подій таким, що відповідає стратегічним пріоритетам розвитку України. Насамперед, непокоїть відсутність суттєвих успіхів у справі подовження тривалості життя населення, у тому числі, у розрізі зменшення кількості випадків смертей, які, виходячи із

сучасного розуміння проблеми, кваліфікуються як передчасні (до 65 років). Важливим є й те, що більшість передчасних смертей характеризують перебіг та тривалість життя, у першу чергу, чоловічого населення України, що спричиняє суттєві диспропорції у статевій структурі населення в цілому.

*Смертність* – складний демографічний процес. Його характеристики залежать від умов життя і праці, загальних санітарних умов, відкриттів медичної науки та доступності медичної допомоги. Переважне число смертей обумовлюється екзогенними чинниками, тобто причинами, які пов'язані із впливом зовнішнього середовища на організм людини – як природного, так і соціального [76, с. 130]. Наразі загальні коефіцієнти смертності в Україні є одними з найбільш високих у світі. Так, якщо у 1990 р. значення загального коефіцієнта народжуваності ще несуттєво перевищувало значення загального коефіцієнта смертності (на 0,5 осіб на 1 тис. наявного населення), то статистичні зіставлення, проведені за результатами 2013 р., продемонстрували значне відставання першого з названих показників від другого (11,1 проти 14,6 осіб на 1 тис. наявного населення). Депопуляція в Україні набула стійких та загрозливих форм.

За показником середньої очікуваної тривалості життя (близько 68 років [329, с. 44]) Україна посідає останні місця у рейтингу європейських країн, особливо за тривалістю життя чоловіків – тут відставання від середнього показника по країнах ЄС становить більш ніж 11 років. Близько 30% усіх смертей українців – передчасна смертність. За цим показником країни Європейського Союзу суттєво «програють» нашій державі. Так, в інтервалі 15–60 років смертність українських чоловіків є у 3,5 рази, а жінок у 2,5 рази вищою, ніж у країнах ЄС, а в інтервалі 30–44 роки смертність чоловіків уп'ятеро, а жінок більш як втричі перевищує показники, властиві відповідному демографічному процесу у країнах Європейського Союзу [329, с. 15].

Характерними особливостями поточного режиму смертності в Україні є такі: висока чоловіча надсмертність; певне перевищення рівня смертності у сільській місцевості над міським; локалізація основних втрат від передчасної смертності у працездатному віці; збереження «консервативної» структури причин смерті, в якій високий рівень смертності від ендогенних причин поєднується з не менш

значущим рівнем смертності від екзогенних патологій; переважання у структурі передчасної смертності причин, пов'язаних зі способом життя; наявність вагомої частки смертей, яким можна запобігти, а отже – значних резервів скорочення необоротних демографічних втрат [329, с. 45]. Звертають на себе увагу й відмінності у структурі смертності за основними причинами в Україні та в економічно розвинутих країнах світу. Українці бояться наслідків Чорнобильської катастрофи та онкологічних захворювань. Так, прогноз – невтішний. Та мало хто з пересічних громадян всерйоз замислюється над тим, що переважна більшість смертей обумовлюється не онкологічними патологіями, а захворюваннями серцево-судинної системи. Попри це, завелика частка українців продовжує пиячити та палити, споживати штучну їжу та нехтувати іншими принципами здорового способу життя (табл. 4.1).

Таблиця 4.1

Смертність населення України за основними причинами,  
осіб на 100 тис. наявного населення

	2005 р.		2007 р.		2009 р.		2011 р.		2013 р.		2013 р. до 2005 р., % (+/-)
	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	осіб	%	
Усього померлих	1660,0	100	1640,3	100	1534,6	100	1454,0	100	1456,1	100	×
<i>з них</i>											
від деяких інфекційних та паразитарних хвороб	36,6	2,2	36,1	2,2	32,9	2,1	30,7	2,1	28,4	2,0	-0,2
новоутворень	195,0	11,7	193,6	11,8	192,4	12,5	194,6	13,4	203,0	13,9	+2,2
хвороб системи кровообігу	1037,6	62,5	1033,4	63,0	1000,2	65,2	963,4	66,3	968,1	66,5	+4,0
хвороб органів дихання	59,4	3,6	53,9	3,3	45,8	3,0	39,1	2,7	36,4	2,5	-1,1
хвороб органів травлення	67,3	4,1	72,2	4,4	65,3	4,3	55,2	3,8	61,4	4,2	+0,1
зовнішніх причин	148,5	8,9	141,9	8,7	106,3	7,0	92,7	6,4	88,6	6,1	-2,8

Джерело: розраховано автором за даними [311, с. 340; 313, с. 320]

Зависокою та невластивою економічно розвинутим країнам є й частка смертей від захворювань системи кровообігу серед літніх осіб в Україні (рис. 4.2).

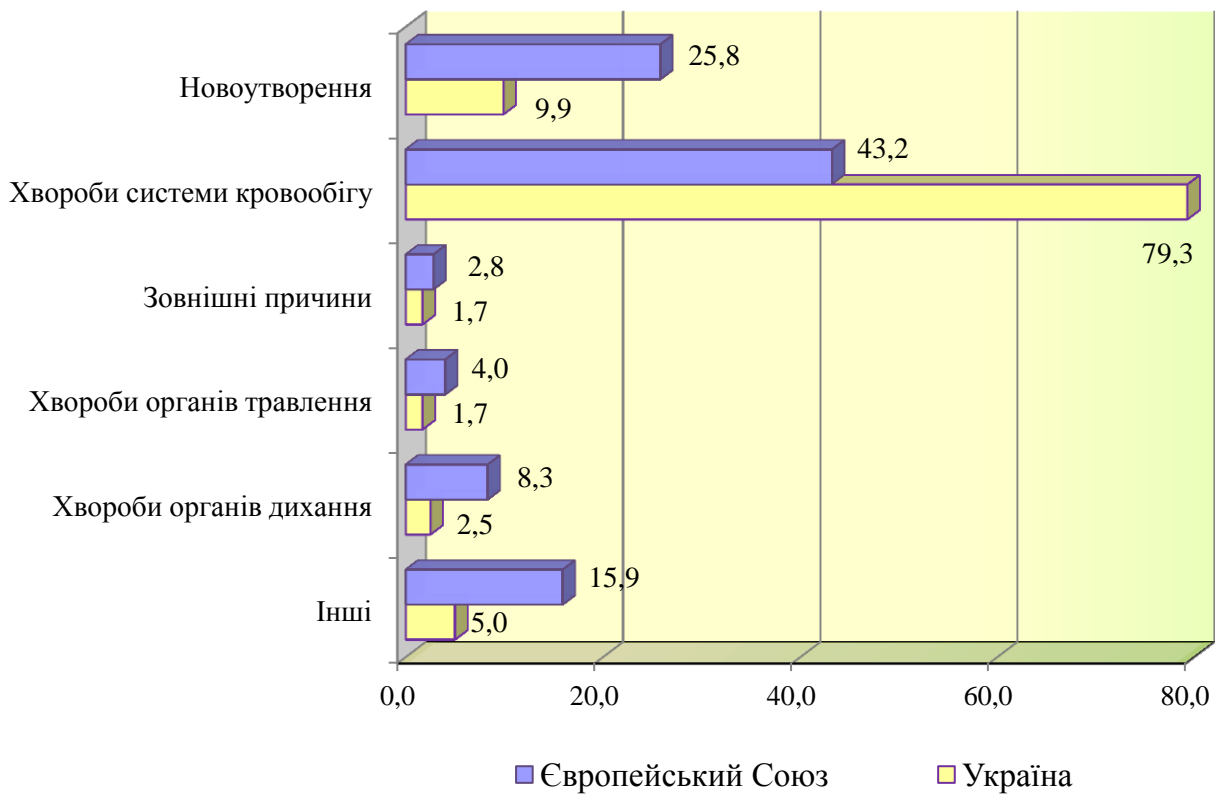


Рис. 4.2. Розподіл смертей осіб літнього віку за причинами в Україні та країнах ЄС у 2010 р., відсотків (джерело: [330, с. 49])

Від швидкості реакції на загрозу глибокої й тривалої демографічної кризи великою мірою залежать перспективи соціально-економічного благополуччя нашої країни. При цьому – зважаючи на поточний стан здоров'я громадян, їх байдужість до принципів здорового способу життя та фізичного розвитку, нерозважливу санітарну поведінку, а також обмежені економічні спроможності держави – очевидним є те, що основним шляхом протидії стрімкій депопуляції та старінню населення є *активізація народжуваності*. Для прикладу, у 1940 р. в Україні загальний коефіцієнт смертності – фактично, як і сьогодні – становив близько 14 осіб на 1 тис. населення, натомість коефіцієнт народжуваності перевищував поточний майже у 2,5 рази (27,3 проти 11,1 у 2013 р.). Важко не погодитись з авторами [76], які стверджують, що за часів високої смертності саме висока народжуваність була і залишається основним шляхом підтримки

відтворення населення, і завжди «...суспільство своїми установками сприяло цьому» [76, с. 131].

Проте, нині в Україні подібні *установки* усе більше втрачають силу. В результаті – рівень народжуваності залишається вкрай низьким. Так, у 2013 р. відповідний сумарний коефіцієнт становив 1,51 дитини на одну жінку, тоді як для «...так званого нульового приросту населення за даного рівня смертності він би мав становити 2,3 дитини» [219, с. 10] (рис. 4.3).

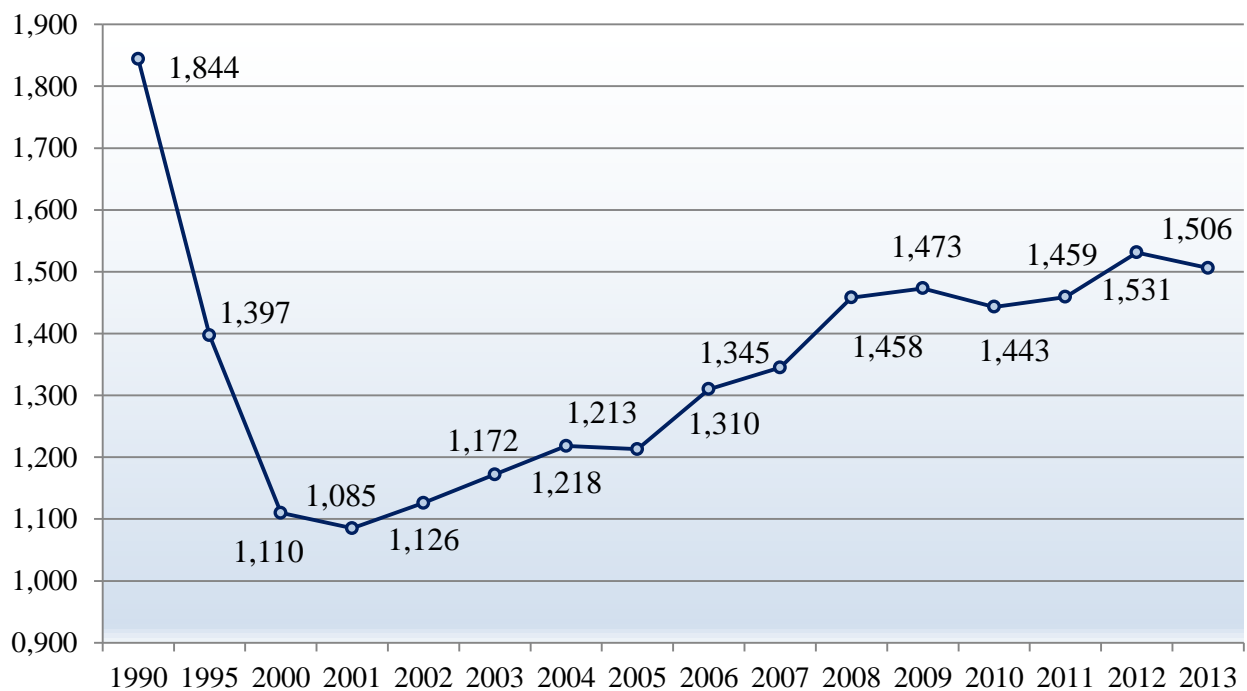


Рис. 4.3. Сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні (джерело: [311; 313])

Тож, вкрай актуальними є запитання щодо того, які важелі зможуть покращити демографічну ситуацію? Що здатне зацікавити пересічну українську сім'ю мати хоча б на одну дитину більше? І чи зможе її зацікавити у цьому хоча б щось у добу меседжів, гаджетів та смартфонів? Що зможе відновити високий статус інституту сім'ї? Яка модель останньої відповідатиме і особистим потребам громадян, і потребам сучасного суспільства, у тому числі, у розрізі проблематики нагромадження людського капіталу?

Динаміка народжуваності залежить від таких факторів, як суспільні стереотипи та зміст життєвих цінностей, рівень освіти та зайнятість, доходи та рівень матеріального добробуту, етнічна належність та релігійні переконання. За

оцінками В. Борисова, для того, щоб попередні покоління просто заміщувалися наступними, розподіл сімей по дітності має бути таким: бездітних сімей – 4%, одnodітних – 10%, двохдітних та трьохдітних – по 35% відповідно, чотирьохдітних – 14%, п'ятидітних сімей – 2%. Іншими словами, для забезпечення хоча б простого відтворення населення необхідно, щоб середньодітних (3–4 дитини) та багатодітних (більше п'яти дітей) було не менше ніж 51% від усіх сімей. Для розширеного відтворення частка цих сімей має бути більшою за 60%, а малодітних (1–2 дитини) – 35% [51, с. 203]. Наразі структура сімей за дітністю в Україні не відповідає цим пропорціям. Разом з тим, останнім часом спостерігалось деяке підвищення репродуктивної активності населення, що переважно було наслідком нового курсу пронаталістської політики, в основі якого, до певного часу, була диференційована фінансова підтримка родин при народженні дитини (табл. 4.2).

Таблиця 4.2

Коефіцієнти народжуваності за віковими групами в Україні,  
осіб на 1000 жінок відповідної вікової групи

Роки	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2013 р. до 1990 р.	2013 р. до 2005 р.
Жінки у віці 15–49 років	53,3	38,9	30,6	34,4	42,5	43,6	45,9	45,0	-8,3	+10,6
у тому числі: молодшому за 20	59,1	55,1	32,1	28,6	28,8	28,1	28,7	27,2	-31,9	-1,4
20–24	161,7	119,1	94,9	88,8	90,1	89,9	93,6	91,0	-70,7	+4,8
25–29	87,7	65,7	57,8	71,7	87,9	89,2	93,6	91,5	+3,8	+21,9
30–34	41,6	27,5	26,5	37,7	55,1	58,0	61,4	61,2	+19,6	+23,7
35–39	15,1	9,9	8,7	13,3	22,3	24,6	26,4	27,2	+12,1	+13,1
40–44	3,4	2,1	1,9	2,3	4,2	4,6	5,0	5,2	+1,8	+2,7
45–49	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	+0,2	+0,2

Джерело: розраховано автором за даними [311; 313]

Насамперед, аналіз змін у розподілі народжених за порядком народження дає змогу констатувати позитивну динаміку у появі дітей другої, третьої та четвертої черговостей. Авторське пояснення цього явища буде наведено у наступному параграфі, після аналізу репродуктивних установок населення України (рис. 4.4).



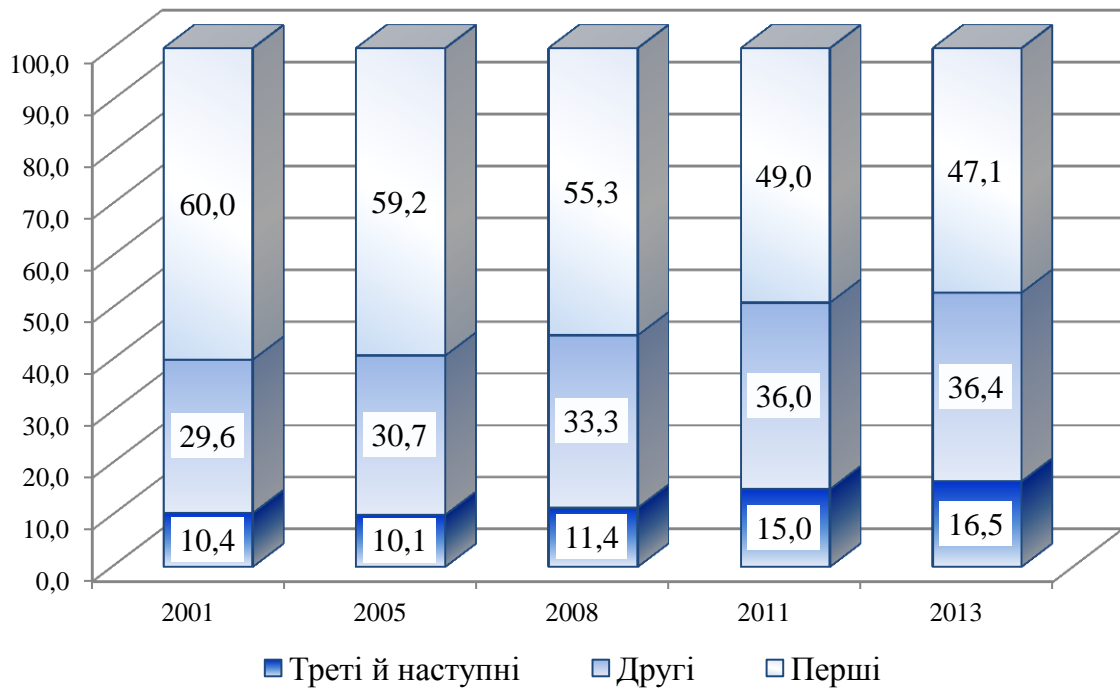


Рис. 4.4. Структура народжуваності в Україні за черговістю, відсотків  
(джерело: [153, с. 42; 313, с. 319])

Так, у порівнянні з 2000 р., у 2013 р. чисельність дітей другої черговості збільшилася на 62,4%, а третьої й четвертої – більш, ніж удвічі. Втім, ці позитивні зрушення не змогли забезпечити рівень народжуваності, характерний для років, які передували набуттю Україною суверенітету (табл. 4.3).

Таблиця 4.3

Розподіл народжених дітей за порядком народження, осіб

Роки	1990	2000	2011	2013	2013 р. до 2000 р., %	2013 р. до 1990 р., %
Усього народжених	657202	385126	502595	503657	130,8	76,6
у тому числі за порядком народження						
першими	343584	230993	245818	237047	102,6	69,0
другими	229561	112807	180834	183247	162,4	79,8
третіми	54195	25419	50484	55071	216,7	101,6
четвертими	15170	7910	14240	15921	201,3	105,0
п'ятими та наступними	14550	7492	11149	12336	164,7	84,8
невідомо	142	505	70	35	×	×

Джерело: розраховано автором за даними [320, с. 339; 416, с. 319]

Тривалий час вважалося, що, як явище, зниження народжуваності безпосередньо пов'язане виключно з економічними труднощами, які постають перед сім'ями при появі кожної наступної дитини. Та коли у 60-х роках ХХ ст. радянські вчені, помітивши тенденцію до зниження народжуваності, почали проводити масштабні соціологічні опитування, то на запитання «За яких умов ви б погодилися мати більше дітей?» несподівано багато респондентів, особливо тих, які мали двох дітей, відповіли: «...за жодних». Почала формуватися думка, що проблема народжуваності не може досліджуватися виключно у ракурсі соціально-економічних перепон. В. Борисов, А. Антонов, В. Медков та інші вчені розробили концепцію «потреби у дітях», яка виходила з того, що подружні пари зовсім не ставлять за ціль мати необмежену кількість дітей. Ці вчені цілком аргументовано наполягали на тому, що прагнення людини до продовження роду мають не стільки біологічний, скільки соціальний характер, а тому досить по-різному проявляються у різний час та за різних обставин [76, с. 153–154]. Насамперед, це стосується прогресуючої нині інституціональної кризи сім'ї.

Загалом, *теорії інституціональної кризи* обґрунтовують, що сім'я зазнала значних трансформацій внаслідок зміни господарських формацій – переходу від аграрного до індустріального, а згодом – постіндустріального суспільства. Не вдаючись у подробиці, зазначимо, що за часів аграрної економіки сім'я відігравала роль виробничого колективу, була школою життя та інститутом соціального забезпечення, осередком дозвілля та задоволення сексуальних потреб, місцем соціально-психологічної розрядки. Традиційні – назвемо їх так – сім'ї виконували різноманітні функції, вони забезпечували себе економічно, спряли соціалізації молоді, опікувалися старшими поколіннями та народжували стільки дітей (навіть за тогочасного рівня смертності), скільки було необхідно для фізичного виживання людства. Як зазначають автори [76], властиві минулому родинні цінності значно підсилювали репродуктивні мотиви, так як розмір сім'ї безпосередньо визначав її добробут та потужність з точки зору сімейного виробництва. Короткий період соціалізації дітей, їх активна участь у домашніх справах, у виробництві –

заохочували до багатодітності, оскільки користь від дітей була набагато більшою за витрати. Сімейна економіка, влада родинних зв'язків, багатодітність, зв'язок із землею та пріоритет старших поколінь забезпечували у минулому стійкість сім'ї. Але згодом – за часів індустріалізації – сім'я втратила свої виробничі функції. Через особливості нових форм організації виробництва та праці члени сім'ї стали незалежними один від одного, а системи соціального забезпечення мінімізували ризик знедаланої старості. Усе це призвело до того, що «...економічна цінність дітей стала не просто нульовою, а від'ємною величиною» [76, с. 198].

Відтак, нині домінуючим фактором спонукання сімей до активізації репродуктивної поведінки, більшою мірою, є мотиви емоційно-психологічного характеру. Далеко не завжди питання у тому, чи може сім'я «дозволити» собі дитину – важливіше те, чи потрібна вона їй для наповнення подружнього та особистого життя змістом. За висновками переважної більшості вчених, демографічна політика, яка апелювала виключно до економічних важелів (пільги та виплати сім'ям із декількома дітьми, податки на бездітність), ніде у світі – хоча певною мірою й покращувала демографічну ситуацію – не забезпечила бажаних результатів. У «чистому» вигляді, концепція *перепон для народження* не підтвердилася статистичними даними. Низький рівень народжуваності, який не забезпечує й простого заміщення поколінь, фіксується в усіх економічно благополучних країнах: зниження народжуваності спостерігається не лише в умовах економічної кризи, а й в умовах економічного зростання.

Разом з тим – не усе так однозначно. Безумовно, потреба в емоційному задоволенні від спілкування з дітьми – основний мотив репродуктивної активності у новому тисячолітті. Але, якщо говорити про країни, які розвиваються, то *вкрай важливо, що подібне задоволення має значно перевершувати ту безпорадність та відчай, які виникатимуть у батьків, котрі через незалежні від них причини не можуть гарантувати пристойне виховання та міцне здоров'я своїй дитині*. Негативний досвід взаємодії із нерозвиненою соціальною сферою, відсутність у молодій матері відчуття захисту її самої та її нащадка – найважливіші чинники

ігнорування ідеї чергової вагітності. *Дійсно, основні мотиви репродуктивної активності мають психологічний характер, але проблема у тому, що соціально-економічні перепони досить часто формують потужний негативний емоційний фон – задоволення від спілкування з дітьми (навіть, якщо у цьому і є потреба) нездоланно обтяжується перманентною фрустрацією та психологічними травмами через нерозвиненість соціальної сфери та економічну скруту. А тому на високу увагу мають заслуговувати і психологічні, і соціально-економічні чинники впливу на репродуктивну поведінку.*

Дещо забігаючи наперед, зазначимо, що серед причин незадовільної динаміки народжуваності в Україні важливу роль відіграє суттєве погіршення здоров'я населення, а також кардинальні зміни у його дітородних *установках*, розгорнутий аналіз яких покладено в основу наступного підрозділу роботи. У подружніх пар з'являються інші, на їх погляд, більш важливі пріоритети: продовжити освіту, придбати нерухомість, зробити кар'єру, побачити світ. Також вони мають намір забезпечити високий рівень освіти та матеріальний добробут своїм дітям, що в умовах країн, які розвиваються, зробити швидко – доволі важко. Відповідно, в цілях підвищення народжуваності держава має, з одного боку, проводити виважену *інформаційну політику*, з іншого – забезпечити найбільш *сприятливі економічні та соціальні умови*, адже зниження дітородної активності зумовлюється й тим, що задоволення потреби у дітях, у материнстві та батьківстві нерідко конкурує з низкою побутових потреб, «...тим елементарніших, чим нижчим є рівень життя сім'ї» [219, с. 11].

Не секрет, що наразі молоді сім'ї перебувають у вкрай складному соціально-економічному та соціально-психологічному стані. Купівельна спроможність грошових доходів сім'ї стрімко падає. Більш як дві третини сімей з дітьми перебуває на межі або за межею бідності, а тому багато батьків вимушені працювати на двох, а то й трьох роботах, позбуваючись можливості спілкування зі своїми нащадками. Звідси – прогресуюче непорозуміння між дітьми та батьками, а відтак, і відсутність передумов, необхідних для виникнення відчуття задоволення

та психологічної розрядки – основного репродуктивного мотиву сучасності, про який йшлося вище. На жаль, «...за висновками психологів, сьогоднішній сім'ї властиві грубість та агресивність, а більш як дві третини населення перебуває у стані зтяжненого психоемоційного та соціального стресу, що викликає зростання числа депресій, важких неврозів, сприяє поширенню алкоголізму та наркоманії» [76, с. 204–205].

Поточна зміна моделі репродуктивної поведінки в Україні обумовлюється широкою палітрою чинників – як загальними закономірностями суспільного розвитку, які видозмінюють сімейні цінності та настанови, так і комплексом соціально-економічних обмежень, у тому числі й неефективністю системи позасімейного виховання, яка б мала забезпечувати змістовне та безпечне перебування дитини у закладах дошкільної та шкільної освіти протягом дня. Наразі українкам доводиться обирати одну з практично несумісних альтернатив – материнством та кар'єрним просуванням. І, як правило, більш цікавим їм видається останній варіант. Сучасній українській жінці вкрай важко поєднати материнство та продуктивну участь у суспільному виробництві. Через бідність та кризовий стан суспільної системи дошкільного виховання більшість економічно активних жінок ще більшою мірою, ніж раніше, несуть подвійний тягар професійної зайнятості й домашніх обов'язків. Натомість, в економічно розвинутих країнах охоплення дітей дошкільним обслуговуванням невинно зростає. В Україні ж, навпаки, відчувається гострий дефіцит місць у дошкільних закладах освіти: «...замість підвищення якості їх послуг фактично відбулася злочинна руйнація системи суспільного утримання та виховання дітей» [219, с. 18].

Не менш важливо й те, що соціальний статус матері сьогодні не є привабливим для жінки, тим паче молодій. Нерідко багатодітні сім'ї сприймаються упереджено, що переводить суспільний дискурс з площини *мотивів* утворення великих сімей, у площину *причин* їх виникнення. Переобтяжене фінансовими негараздами та побутовими клопотами українське суспільство перестало вважати багатодітність виваженою стратегією. Соціальний портрет жінки-матері викликає усе менше ентузіазму. Остання – виснажена та позбавлена

суспільних перспектив – протилежність успішним малодітним та бездітним жінкам, які, не будучи надто обтяженими сімейними клопотами, мають набагато кращі перспективи реалізації у суспільстві, а також більше часу та можливостей для догляду за собою, що є надважливим у сучасну епоху витончених форм, білосніжних посмішок та прогресуючої у світових масштабах обезофобії. «Проблема у тому, – пишуть автори [302], – що натепер як на Заході, так і на Сході, жінки прагнуть робити кар'єру, а не мати дітей, що відбувається під впливом пропаганди фемінізму, сучасного стилю життя та економічних умов» [302, с. 45]. «Немає аніякої необхідності виходити заміж або одружуватися, коли можна отримувати усі задоволення від життя, не переобтяжуючи себе піклуванням та витратами на сім'ю і дітей» [76, с. 201].

Проблеми *сім'ї* знаходяться у центрі уваги вчених різних галузей наукових знань, у тому числі, економістів. Це обумовлюється тією високою роллю, яку відіграє сім'я у житті як окремої людини, так і суспільства в цілому. Основу сучасної сім'ї формує шлюбний союз між чоловіком та жінкою. Шлюб – історично зумовлена, санкціонована та регульована суспільством форма відносин між чоловіком та жінкою, яка визначає їх права та обов'язки стосовно один до одного та своїх дітей. Разом з тим, сучасна модель шлюбу набуває нових рис. Криза сім'ї відображає руйнацію інституту шлюбу як договору, за якого чоловік утримує сім'ю, а дружина – народжує дітей та опікується домашнім господарством. Нині товариські та сексуальні стосунки цілком можливі і без сумісного господарювання та взаємних зобов'язань. У багатьох країнах Західної Європи формально позашлюбні діти складають від третини до половини усіх новонароджених [76, с. 158, 192]. Та хоча позашлюбна народжуваність зростає, вона за самою своєю природою не здатна компенсувати традиційну народжуваність у шлюбі, адже мало хто з неодружених жінок наважиться мати багато дітей без чоловіка, тим паче, що для задоволення емоційно-психологічних потреб, про які йшлося вище, більшості достатньо й однієї дитини, максимум – двох.

В Україні, як і у високорозвинених країнах світу, частка народжених поза шлюбом дітей є досить високою та продовжує зростати (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Частка дітей в Україні, народжених жінками, які не перебували у зареєстрованому шлюбі, відсотків від загальної чисельності народжених

Роки	1990	1995	2000	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2013 р. до 1990 р., %
Усього	11,2	13,2	17,3	21,4	20,9	21,2	21,9	21,9	21,4	22,1	197,3
у міських поселеннях	10,5	13,4	17,7	21,2	20,4	20,7	21,1	21,1	20,6	21,1	201,0
у сільській місцевості	12,6	12,8	16,6	21,8	21,8	22,2	23,4	23,3	23,1	23,9	189,7

Джерело: [311, с. 339; 313, с. 319]

Сьогодні сімейні структури руйнуються по усьому світу, – зазначає Л. Туроу. На Земній кулі, починаючи з 1960 і по 1992 рік, кількість народжень у неодружених жінок віком від двадцяти до двадцяти чотирьох років подвоїлася. При цьому, частота розлучень зростає і у розвинених, і у малорозвинених суспільствах – так само, як і число домогосподарств, які очолюють жінки [328]. За ці зміни несе відповідальність не лише економіка, – вважає вчений. В опитуваннях суспільної думки індивідуальні досягнення оцінюються значно вище, ніж сім'я. «Змагальний індивідуалізм» бере верх над «сімейною солідарністю». Культура споживання під знаком «я» замінює культуру інвестицій під знаком «ми». В результаті сімей стає менше. Число дітей скорочується також.

Безумовно, динаміка утворень та розпаду сімей суттєво позначається на результативності формування людського капіталу та його використанні на кожному з рівнів економічної системи. Саме сім'я є базовою ланкою комплексного механізму нагромадження людського капіталу як економічного активу. Вона відіграє як інвестиційну, так і – не менш важливу – мотивуючу роль. Згідно [76], «...запаси людського капіталу накопичуються домогосподарствами протягом усіх етапів життєвого циклу сім'ї. Виховання дітей, підвищення освітнього та культурного рівня членів сім'ї, збереження здоров'я та формування якостей, які забезпечують конкурентоспроможність останніх на ринку праці, – ці основні

функції сім'ї одночасно можуть розцінюватися як інвестиції у людський капітал». Частина цих асигнувань здійснюється у формі витрат часу та відповідних зусиль усередині самих домогосподарств (піклування, турбота, виховання тощо), друга частина, поступаючи на ринок, формує попит на послуги освіти, охорони здоров'я та інших галузей соціально-культурної сфери, а також є джерелом витрат на пошук більш вигідних сфер прикладання праці [76, с. 67].

Статистичні дані засвідчують, що під час економічних криз коефіцієнти шлюбності знижуються, так як люди свої взаємовідносини нерідко замінюють іншими формами сумісного проживання. Динаміку укладання шлюбів та розлучуваності в Україні наведено на рисунку 4.5.

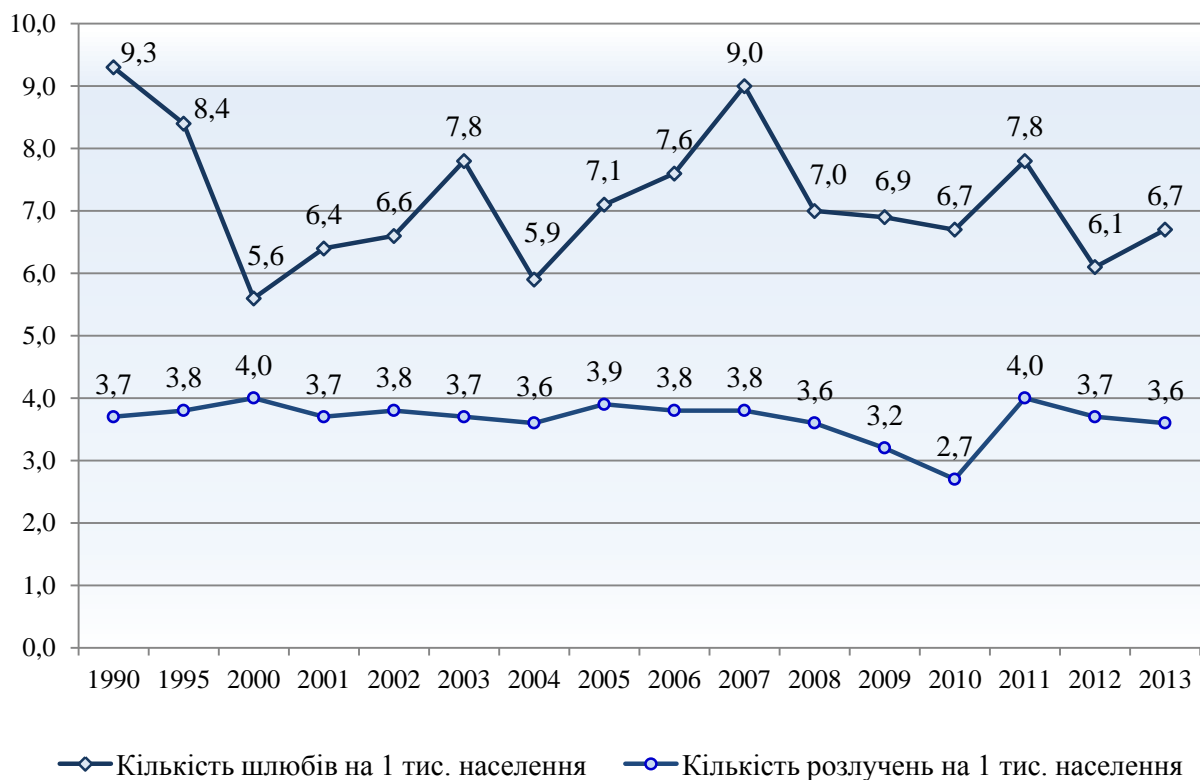


Рис. 4.5. Шлюби та розлучення в Україні (джерело: [311, с. 345; 313, с. 325])

Масштаби *розлучуваності* як демографічного процесу визначаються різноманітними чинниками, серед яких найважливішу роль відіграють правові та соціально-культурні норми, релігійні установки, домінуючі форми шлюбу, спосіб життя сім'ї, соціальні статуси чоловіка та жінки, властиві тому чи іншому суспільству. Важливо, що проблематика розлучуваності найбільш актуальна для



молодих шлюбів, адже саме у цей період у сім'ї народжуються та виховуються неповнолітні діти.

Досліджуючи взаємозв'язок динаміки утворення та розпаду сімей з результативністю процесів у сфері людського капіталу, не можна оминати увагою проблему *фемінізації бідності*. Материнські (неповні, де голова сім'ї – жінка) сім'ї формують групу населення з одним із самих високих ризиків бідності. Факторами бідності для материнських сімей є як низькі заробітки жінки-матері, так і недостатні розміри приватних і державних трансфертів, покликаних частково компенсувати відсутність другого заробітку у сім'ї [76, с. 30]. Невисокі доходи матері-годувальниці мінімізують частку сімейного бюджету, яка може бути зарезервована та спрямована на здобуття освіти дітьми або ж на розвиток професійної майстерності самої жінки. Серед іншого, це не дозволяє забезпечувати вихідцям із неповних сімей рівний доступ до якісної освіти та охорони здоров'я, негативно впливаючи на результативність формування людського капіталу та іще раз аргументуючи необхідність проведення виваженої *демографічної*, у тому числі, *сімейної* політики, насамперед, в цілях загальнодержавного соціально-економічного розвитку.

Не менш важливим демографічним процесом, який спричиняє безпосередній вплив на сферу людського капіталу, є *міграція*. Масштаби останньої залежать від широкого спектру факторів: економічних, соціальних (переміщення в цілях здобуття освіти, одруження тощо), етнополітичних, релігійних, воєнних, екологічних. Зокрема, суперечності між відтворенням населення і можливостями економічного зростання на певній території виступають причиною активізації внутрішньої міграції. У такому розумінні міграція відіграє роль ефективного механізму розподілу та перерозподілу економічно активного населення, що спрощує виявлення ефекту людського капіталу. Здебільшого ж протилежними наслідками характеризується міграція зовнішня.

Як зазначають автори [329], у період 1994–2001 рр. Україна – за даними поточної статистики – лише через міграційний обмін населенням з іншими

державами втратила майже 680 тис. осіб. Натомість, перепис населення, проведений наприкінці 2001 р., засвідчив, що реальні міграційні втрати були у 1,7 рази більшими та становили близько 1,15 млн. осіб. Іншими словами, втрати населення за рахунок міграції склали третину від загального обсягу зменшення чисельності громадян [329, с. 76]. І хоча у післяпереписний період масштаби зовнішньої міграції скоротилися, такий перебіг подій спричинив негативний вплив на ситуацію у сфері формування та використання людського капіталу. І це зрозуміло, адже сучасні мігранти – особи найбільш економічно продуктивних вікових груп, які мають досить високий освітній рівень та втрата яких вкрай негативно позначається на перспективах соціально-економічного та демографічного розвитку України. Й навпаки, малоосвічені люди мають невисокі шанси працевлаштування за кордоном, а тому пропонують свої послуги на вітчизняному ринку праці, погіршуючи тим самим його освітньо-кваліфікаційну структуру.

Загалом, кризові явища в Україні не лише призвели до значного зниження народжуваності та різкого стрибка смертності, але й неабияк загострили міграційну проблематику, спричинивши тим самим блокуючий вплив на результативність формування та використання національного людського капіталу. Не викликає сумнівів, що саме поширеність трудових міграційних поїздок за кордон є вкрай важливою ознакою соціально-демографічної ситуації в Україні та її впливу на сферу людського капіталу. За найбільш реалістичними оцінками мова йде про більш як 2 млн. осіб, з яких близько 75% працюють за кордоном нелегально [329, с. 14]. У тому числі, якщо дискутувати про зовнішню трудову міграцію та її вплив на перебіг подій у сфері людського капіталу, то, насамперед, на увагу заслуговують такі проблеми, як відтік економічно активного населення за кордон в цілях обслуговування зарубіжних економік за мізерну за тамтешніми взірцями заробітну плату, погіршення характеристик трудового потенціалу України та зменшення пропозиції кваліфікованої праці на внутрішньому ринку, відсутність можливостей професійного розвитку у самих заробітчач, які після різноманітних виробничих травм, перебуваючи в умовах соціальної незахищеності, з підірваним

на все життя здоров'ям повертаються на батьківщину і стають зайвими у національній системі соціально-трудова відносин, масштабна руйнація сімей та позбавлення дітей батьківського піклування.

Перелік негативних наслідків можна продовжувати й далі, але, на жаль, для багатьох аналітиків та оглядачів перебігу економічних подій усе це втрачає сенс на фоні тих грошових переказів, які здійснюють трудові мігранти в Україну. Ці перекази за обсягами порівнюють з іноземними інвестиціями та пишаються тим, що нерідко вони перевершують їх розміри, становлячи від 7% до 11% ВВП країни [329, с. 77]. Заробітчанами зводять пам'ятники, забуваючи про те, що усе це шлях у забуття – у прірву технологічної деградації, другорядності та залежності, вибратися з якої за умов розвитку постіндустріальної економіки (звісно, не у нас, а там – на Заході, який треба випереджати та з яким необхідно конкурувати) навряд коли буде можливо.

З іншого боку, у ракурсі теми дослідження на високу увагу заслуговує динаміка старіння населення, яка безпосередньо впливає на результативність процесів у сфері людського капіталу. В цілому, старіння населення – закономірний глобальний процес, демографічна ознака та результат цивілізаційного прогресу, наслідок зниження дитородної активності та відображення досягнутих людством успіхів у справі подовженні тривалості життя. Не викликає сумнівів, що саме старіння населення визначає портрет розвинутого суспільства у XXI столітті. За висновками П. Дракера, найбільш характерною рисою нашого часу – хоча б в силу її безпрецедентності для світової історії – є стрімке зниження народжуваності та зростання частки людей літнього віку у структурі населення економічно благополучних країн світу. У Західній та Центральній Європі, а також у Японії, коефіцієнт народжуваності вже давно впав нижче граничної межі простого відтворення. У деяких найбагатших районах Італії коефіцієнт народжуваності знизився до 0,8, а у Японії до позначки 1,3 дитини на одну жінку дитородного віку [87, с. 69]. Демографи прогнозують, що у країнах ЄС й надалі на фоні скорочення народжуваності та подовження тривалості життя усе більше загострюватиметься

проблема старіння населення. Очікується, що у період до 2030 року чисельність осіб віком понад 65 років зросте у порівнянні з 2008 р. на 52%, або на 40 млн. осіб. Це означатиме, що на двох працюючих припадатиме один пенсіонер. Такий перебіг подій спричинятиме суттєвий вплив на економіку країн ЄС [302, с. 45].

Співвідношення окремих вікових груп населення в межах загальної популяції визначає міру демоекономічного навантаження. Непересічною є ця проблема й для України. Як зазначають Е. Лібанова та П. Шевчук, «...зазвичай забувають, що справжні проблеми почнуться тоді, коли малі за чисельністю когорти народжених у час низької народжуваності досягнуть працездатного віку. Вже нині Україна знаходиться перед викликом майбутнього: жити і працювати в умовах колосального вичерпання демографічного, зокрема, трудового потенціалу» [169, с. 25]. Уже зараз за часткою населення у віці понад 60 років Україна входить до тридцятки найстаріших держав світу [330, с. 7–11]. Але тут старіння населення характеризується як своєрідними особливостями, так і руйнівними наслідками для системи нагромадження та використання людського капіталу. Насторожує те, що демографічне старіння в Україні відбувається не стільки завдячуючи успіхам у справі подовження тривалості життя, яке за європейськими нормами було і залишається коротким, скільки через катастрофічне зниження народжуваності, погіршення здоров'я громадян та їх інтенсивну міграцію за кордон. Причому остання знекровлює демографічний потенціал двічі: як за рахунок безпосереднього поточного впливу на вікову структуру населення, так і – перспективного, адже сучасні мігранти, передусім – працездатні особи репродуктивного віку, багато з яких народять своїх дітей не в Україні, а деінде.

Відповідно до прогнозу фахівців ІДСД НАНУ, в Україні й надалі прогресуватиме процес старіння населення. Його найвищі темпи очікуються у 2015–2020 рр. та у першій половині 2040-х років, а найбільш високі показники постаріння фіксуватимуться в середині XXI століття. Такий перебіг подій не може не позначитися на демоекономічному навантаженні (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

## Показники постаріння населення України у 2011 р. та на перспективу

Роки	Населення у віці 60 років і старше		Населення віком 65 років і старше		Показник довголіття, %
	тис. осіб	у % до загальної чисельності населення	тис. осіб	у % до загальної чисельності населення	
2011	9532	20,9	6965	15,3	16,8
2020	10769	24,3	7713	17,4	19,2
2030	11400	26,6	8821	20,6	17,3
2040	11952	29,2	9097	22,2	21,7
2050	12924	33,0	9811	25,0	20,8

Джерело: [330, с. 12]

Вже нині відчутно зросла частка осіб, які отримують різноманітні пенсії, тобто, по суті, перебувають на утриманні економічно активних громадян. Подібна динаміка спостерігається у розрізі майже усіх ключових категорій пенсіонерів. У тому числі, збільшилася частка пенсіонерів за віком, кількість яких у період 1991–2014 рр. зросла з 9,7 млн. до 10,4 млн. осіб при тому, що відбулося підвищення пенсійного віку (рис. 4.6).

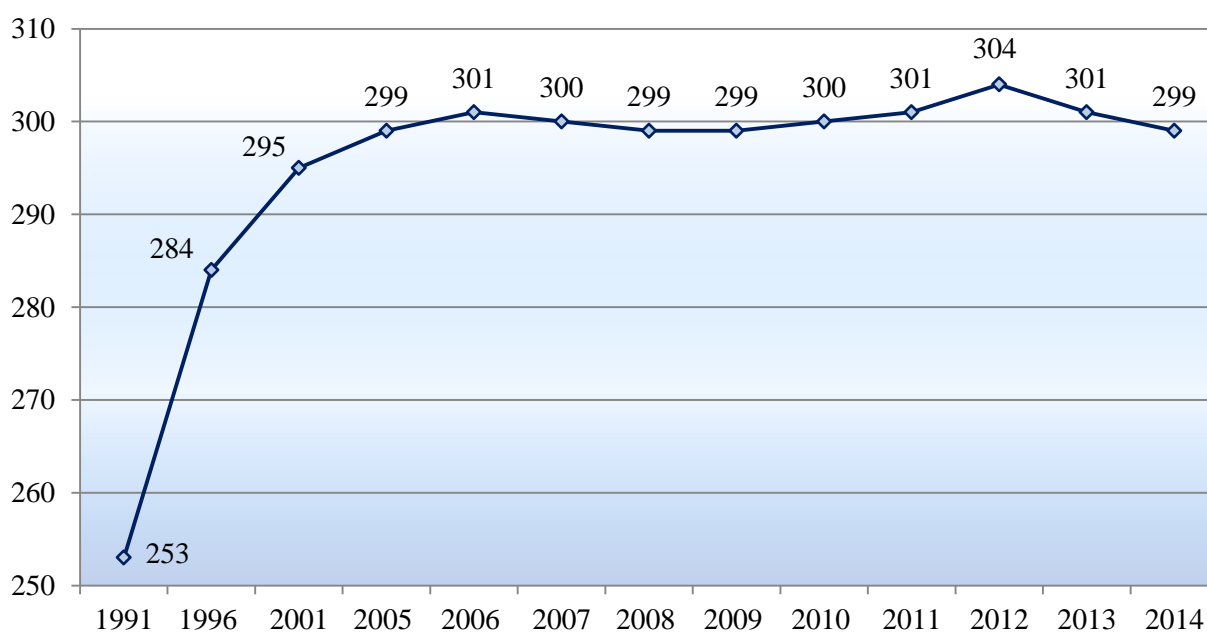


Рис. 4.6. Чисельність пенсіонерів в Україні (усі категорії в цілому) на 1 січня, осіб на 1000 наявного населення (джерело: [311, с. 335; 313, с. 315])

Не викликає сумнівів, що у майбутньому співвідношення осіб працездатного та позапрацездатного віку набуватиме ще більш загрозливих форм. Навіть сьогодні на 1 тис. осіб працездатного віку припадає 411 осіб, які мають вік, старший за працездатний (рис. 4.7).

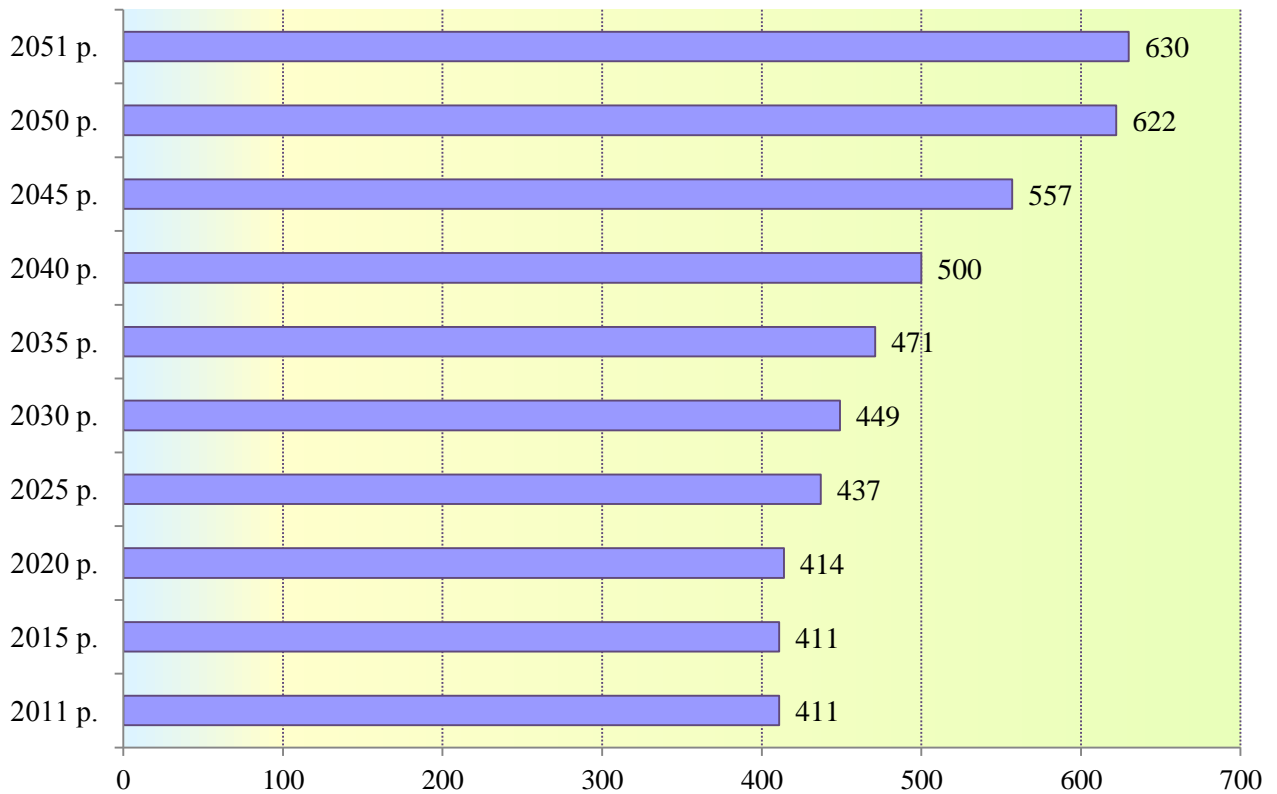


Рис. 4.7. Демографічне навантаження особами пенсійного віку в Україні у 2011 р. та на перспективу, кількість осіб старше працездатного віку, що припадає на 1000 осіб працездатного віку (джерело: [330, с.16])

Аналізуючи демографічну ситуацію, необхідно зважати на те, що вона є, насамперед, наслідком тієї чи іншої динаміки соціально-економічного розвитку держави. Детермінанти останнього, безпосередньо впливаючи на саму людину та визначаючи поточні ознаки демореальності у національних масштабах, є найважливішими факторами впливу на результативність процесів у сфері людського капіталу. Відповідний напрям дослідження та висвітлення його результатів покладено в основу наступного підрозділу роботи (рис. 4.8).

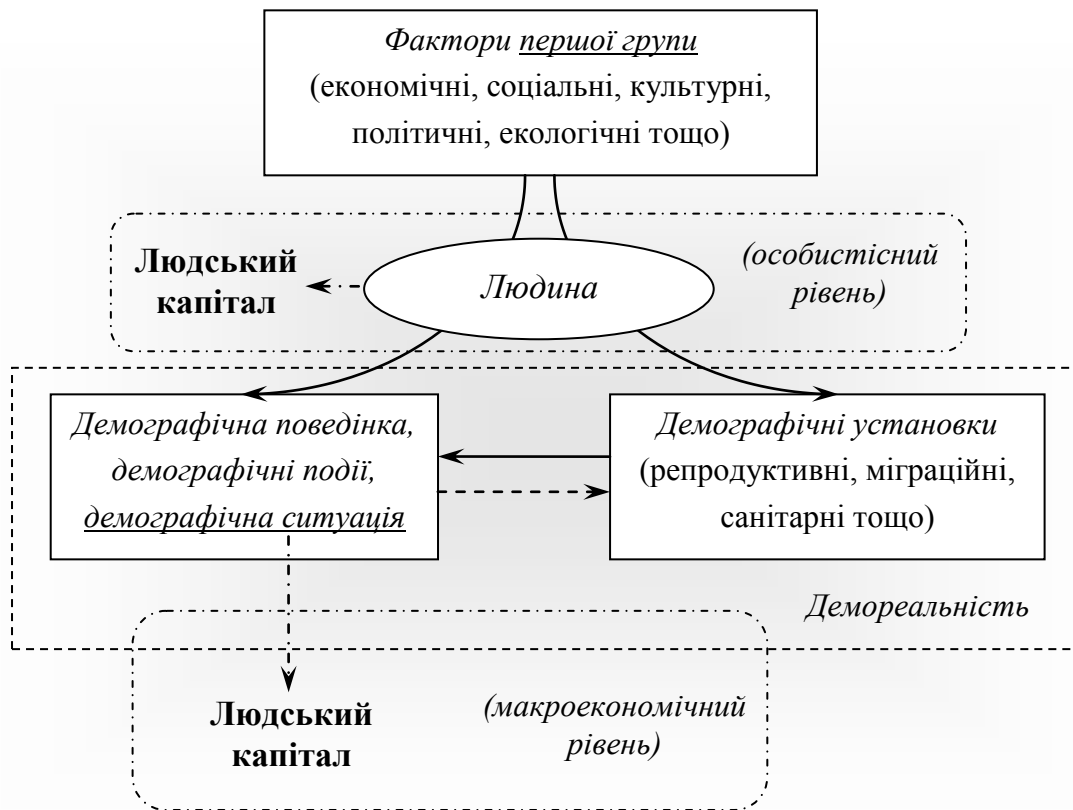


Рис. 4.8. Демографічна ситуація як детермінанта перебігу процесів у сфері людського капіталу (джерело: власна розробка автора)

В цілому ж проведений аналіз засвідчує, що ознаками демографічної кризи в Україні є низька народжуваність та зависока смертність, безпрецедентне зниження тривалості життя, особливо чоловіків, масштабна нелегальна трудова міграція, і як наслідок, прогресуюче старіння населення. Усе це збільшує демоекономічне навантаження на працюючих та на систему медико-соціального обслуговування, розбалансовує ринок праці та ринок освітніх послуг, неймовірно тим самим ускладнюючи виявлення ефекту «людського капіталу» у національних масштабах. На часі – вимога рішучої протидії демографічній кризі, що передбачає нарощування соціальних інвестицій та подолання надмірного майнового розшарування населення, реалізацію соціальних гарантій у сфері праці та впровадження дієвих заходів щодо охорони навколишнього середовища, забезпечення основних прав та базових потреб громадян.

## 4.2. Демографічні установки та демографічна поведінка як детермінанти соціально-економічного розвитку

У новому тисячолітті майбутнє суспільств визначатиметься рівнем розвитку знань, умінь та професійних навичок економічно активного населення, а також наявністю умов, необхідних для їх доходного застосування у формі капіталу. Останній сприятиме більш справедливому та рівномірному розподілу результатів суспільного виробництва в межах країни, а також, що не менш важливо, забезпечуватиме збагачення суспільств за рахунок «вилучення» коштів з економік когнітивно, а відтак і технологічно латентних держав світу – реципієнтів втілених у *прогресивних виробках* наукових розробок та кваліфікованої праці, без яких уявити сучасне життя неможливо. Це можна визнавати або ні, але у загальному протиставленні держав переможуть саме ті, які створять умови для функціонування знань в якості капіталу вчасно, зуміють зберегти та примножити їх, будуть спроможними ефективно розпорядитися ними.

Носієм та власником людського капіталу є окремий індивід, від волі, здоров'я та насаги якого залежить результативність формування та використання цього економічного активу. Відтак, криза відтворення населення безпосередньо впливає і на результативність нагромадження національного людського капіталу, адже зменшується сама кількість тих, хто здатен сформувати та засвоїти прогресивні знання, опанувати інноваційні професійні навички, застосувати їх в процесі продуктивної праці. Через загострення проблем народжуваності уже сьогодні в Японії та багатьох країнах Заходу очікується оновлення моделі соціально-трудових відносин, за якої активна роль відводитиметься працівникам похилого віку і, особливо, літнім працівникам розумової праці. Зважаючи на показники тривалості життя у цих країнах, подібні зміни – цілком можливі. Але, якщо П. Дракер прогнозував поступове зростання пенсійного віку на території Західної Європи та США до позначки 79 років [87, с. 71], то для населення України, яке у середньому ледве долає 65-річний життєвий бар'єр, такі пропозиції видаються не менш як фантастичними. Україна потребує винаходу власного шляху соціально-



економічного розвитку, важливим елементом якого має бути стримування галопуючих темпів депопуляції на основі реалізації оновлених засад демографічної політики.

За часів СРСР – в умовах планової економіки та централізованого управління – проводились системні заходи щодо відтворення населення; увага приділялася не лише самому факту народження, а й майбутній долі молодих громадян: розвивалася мережа дошкільних закладів освіти, контролювалася якість продуктів харчування та збалансованість дитячого раціону, закладалися підвалини повноцінного медичного обслуговування новонароджених та дітей старшого віку. Звісно, безліч завдань залишилися нерозв'язаними, але навіть тоді, в умовах грандіозної зашореності питань статі та сексуального виховання, тоталітарна машина не цуралася репродуктивно-відтворювальних проблем, знаходила важелі впливу й у таких приватних питаннях, як спонукання сімей до народження дитини. Подібні завдання залишаються актуальними й сьогодні. І вони безпосередньо пов'язанні з динамікою народжуваності та розвитком системи суспільного утримання дітей – майбутніх власників та розпорядників людського капіталу України.

Помиляється той, хто вважає, що ідеологічні та інформаційно-роз'яснювальні методи впливу вичерпали свій потенціал. Зокрема, доцільність їх застосування зафіксовано у Програмі дій Міжнародної конференції з народонаселення та розвитку, яка відбулася у Каїрі у 1994 р. У зазначеній програмі наголошується на необхідності *активної пропаганди через засоби масової інформації* сімейних цінностей та свідомого ставлення до сімейних обов'язків [329, с. 22]. Проте, автору якось не доводилося чути такої пропаганди в Україні! Навіть в умовах демографічної та фінансово-економічної кризи заходи щодо популяризації репродуктивних ідей є цілком *доступними* та дієвими, а тому й найважливішими серед інших засобів впливу. Та, на жаль, в Україні застосуванню відповідного інструментарію не приділяється належної уваги, що загалом сповільнює позитивні тенденції у сфері народжуваності, ускладнюючи тим самим розв'язання проблем,

пов'язаних із нагромадженням національного людського капіталу, а відтак, і сталим соціально-економічним розвитком.

Якщо наприкінці минулого століття стрімке зниження народжуваності фіксувалося в усіх країнах з перехідною економікою, то в Україні у трансформаційний період відповідні темпи зниження були одними з найвищих, через що сумарний показник народжуваності впав до найнижчого в Європі рівня – 1,09. Лише на початку XXI ст. почалася посткризова компенсація низької народжуваності: більш швидкі темпи народжуваності спостерігалися у міських поселеннях, переважно в економічно розвинених та урбанізованих регіонах країни, що дало змогу у 2008 р. повернути відповідний сумарний показник до рівня 1994 р. [310, с. 345–346; 329, с. 68–70]. Втім, значення останнього й сьогодні залишається надто низьким, що є безпосереднім проявом згасаючої репродуктивної мотивації та ознакою видозміни провідних репродуктивних установок населення України.

Під *репродуктивною мотивацією* пропонується розуміти стан психічного напруження, який спонукає людину до досягнення особистих цілей шляхом народження певної кількості дітей. У свою чергу, *репродуктивні установки* є деякою понятійною системою, зміст якої знаходить вираження у діях індивіда, пов'язаних із народженням дитини або уникненням цього. Як регулятор демографічної поведінки подібні установки є узагальненням позитивних та негативних ставлень до можливостей та обмежень, спричинюваних батьківством. Репродуктивні установки формуються під впливом широкого спектра факторів соціально-економічного та культурно-історичного характеру. В одних випадках вони набуваються власним досвідом, в інших – навіюються референтним оточенням.

Є дві групи репродуктивних установок. До першої групи відносять ті, які призводять до активізації народжуваності, складові другої – визначають практику контрацепції. Для виявлення та конкретизації установок обох груп застосовують інструментарій соціологічної науки. З метою уточнення репродуктивних установок, автором проведено соціологічне дослідження, в епіцентрі якого опинилася студентська молодь – майбутні батьки – громадяни України молодшого репродуктивного віку. В анонімному та добровільному опитуванні взяли участь

студенти ВНЗ віком 18–22 роки як чоловічої, так і жіночої статі. Серед запитань, які містила анкета, основна увага була приділена обумовленості дитородної активності сучасної жінки перспективами кар'єрного росту, абортівній проблематиці та факторам підвищення рівня народжуваності в Україні. Загалом, молодь охоче та активно брала участь в анкетуванні, опрацьовувала питальник із зацікавленням. Дехто повертався до попередніх пунктів, вагався у відповідях, неодноразово виправляючи їх. Інші намагалися дати власне бачення ситуації «своїми словами» просто на полях або на звороті аркуша. І таких було чимало. Усе це засвідчило, що проблеми народжуваності є небайдужими сучасній молоді, а тому є всі підстави стверджувати про наявність суттєвих резервів покращення репродуктивної динаміки в Україні. Її навпаки, за відсутності рішучих кроків у напрямку адресної підтримки дитородних намірів населення, у найближчому майбутньому існує суттєва небезпека значного зменшення кількості жінок, які оберуть перспективу материнства, тимчасово відклавши альтернативу кар'єрного просування та самореалізації у суспільстві.

Як засвідчило проведене дослідження, 44,2% з опитаних жінок уже сьогодні визнають, що *«менша кількість дітей є стратегічним вибором сучасної сім'ї, який дозволяє жінці брати більш активну участь у суспільному житті, задовольняти її власні кар'єрні прагнення»*. Причому 77,6% з тих, які так вважають, зазначили, що не надто перейматимуться думкою майбутнього чоловіка щодо власного вибору між кар'єрою та сім'єю, а 7,5% з орієнтованих на кар'єру жінок взагалі не зважатимуть на позицію свого обранця. Кар'єрні прагнення жінок підтримала досить велика кількість чоловіків, частка яких склала 30,6%. Отже, далеко не кожна сучасна жінка готова тимчасово поступитися кар'єрними прагненнями заради дітей та шлюбу, що, серед іншого, провокує загострення абортівної проблематики. Так, 30,5% жінок зізналися, що скоріше за все вдалися б до абарту, якби завагітніли поза шлюбом, у тому числі, 4,4% – оцінили таку ймовірність на рівні 90–100%. Натомість, позитивним є те, що лише кожен десятий з опитаних чоловіків (11,4%) радив би своєму сексуальному партнерові позбутися вагітності шляхом її штучного переривання, навіть якщо б вона настала

до вступу в офіційний шлюбний союз. Разом з тим, можна вважати, що 26,1% жінок, котрі з вірогідністю до 90% припустили можливість штучного переривання вагітності, формують цільову аудиторію просвітницької роботи, яка сприятиме популяризації та закріпленню продуктивних дітородних переконань задля уповільнення депопуляційних процесів в Україні (рис. 4.9).

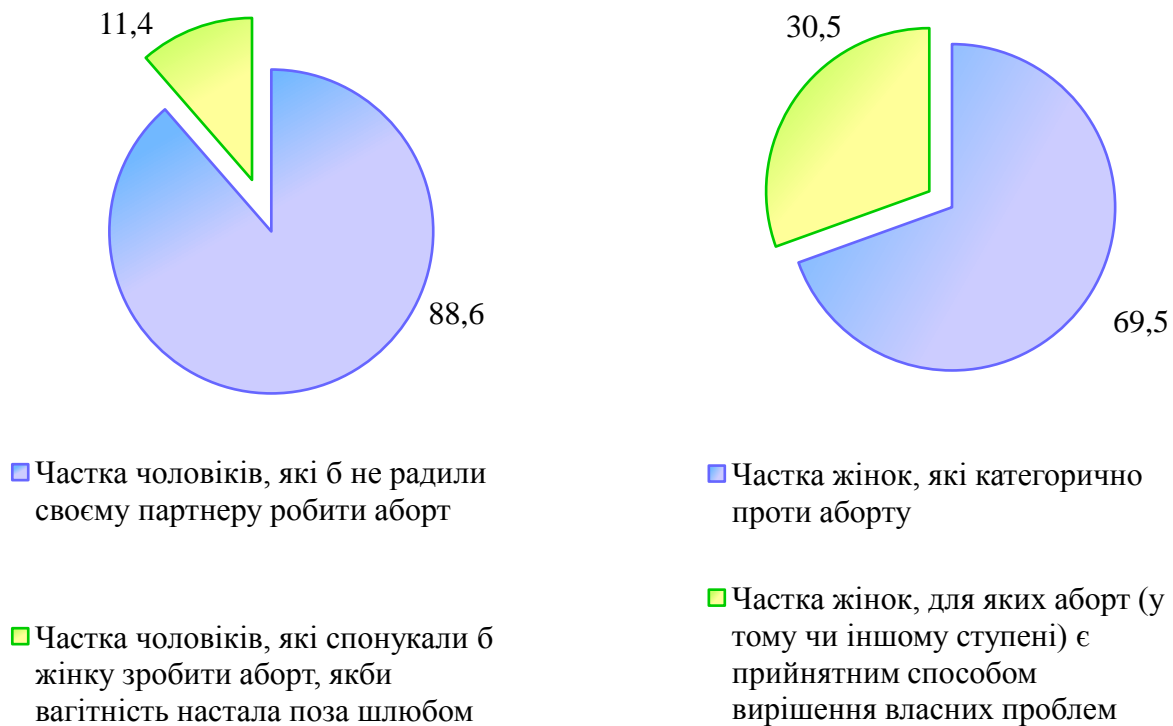


Рис. 4.9. Жінки та чоловіки, які підтримують та які не є прибічниками абортівних кроків, відсотків (джерело: побудовано за результатами проведеного автором соціологічного дослідження)

Необхідно зазначити, що дилема абортів опрацьована автором у контексті проблематики позашлюбної вагітності виключно з огляду на вікові характеристики респондентів. Але, суть не у тому – і це демонструють суспільства Заходу – чи то у шлюбі, чи то поза шлюбом завагітніла жінка (результати анкетування виявили неабияку обізнаність молоді (59,9%) щодо частки дітей, народжених поза шлюбом, й ситуація, коли кожна п'ята дитина в Україні народжується у партнерів, стосунки яких не є офіційно зареєстрованими, видається сучасній молоді досить-таки природною). Важливим є те, наскільки взагалі індивід оцінює прийнятність абортівного кроку. Якщо подібне рішення

сприймається як простий спосіб розв'язання життєвих проблем, то поведінка молодої людини не надто відрізнятиметься і за інших життєвих обставин, адже *ціна* дитячого життя від того не змінюватиметься. Так, 34,6% загальної аудиторії респондентів не вважає, що аборти є вбивством людини, а тому попри загальну позитивну динаміку зменшення чисельності абортів в Україні, потенціал інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо цього питання є далеко не вичерпаним, тут же, на думку автора, криється й суттєвий резерв підвищення рівня народжуваності.

Отримані дані засвідчують, що чисельність жінок, які б схилилися на бік абортивного вибору, могла б бути й більшою, проте вони остерігаються відповідного кроку через страх порушення моральних та релігійних норм. Ці жінки сповідують позицію *«...я визнаю переваги абарту, проте не робитиму його»*. І хоча такі погляди, що сформовані в результаті суспільного виховання в Україні, ще не можна вважати цілком продуктивними, вони, все ж таки, є суттєвим фактором пригнічення абортивних намірів громадян. Так, частота вибору альтернативи *«за певних обставин абарт є доцільним, проте надалі у людини виникатимуть докори сумління та нестерпне відчуття провини внаслідок порушення моральних норм»* склала 28,9%, а альтернативи *«за певних обставин абарт є доцільним, проте надалі у людини виникатимуть докори сумління та відчуття гріховності через невідповідність такого вчинку релігійним переконанням»* – 24,3%.

Окремої уваги в процесі дослідження було приділено визначенню рушійних сил репродуктивної поведінки, адже, як зазначається у [214], важливо не лише виявити дітородні орієнтації, але й з'ясувати, що саме вплинуло або може вплинути на прийняття того чи іншого рішення щодо народження певної кількості дітей [214, с. 72]. Автором з'ясовано, що рушійні сили репродуктивної поведінки знаходять відображення у таких тезах, як *«...високий дохід сім'ї та заробітки чоловіка»* (30,8%) і *«...бажання любити та бути шанованою чоловіком, прагнення виявити властиву мені материнську любов»* (46,4%). Для порівняння, таку альтернативу, як *«пристойна державна допомога при народженні дитини та протягом перших років її життя»*, обрали лише 0,8% опитаних. З цього можна

зробити висновок, що, якщо говорити про молодший репродуктивний вік та першу дитину, то твердження про суттєву залежність дітородної поведінки від рівня добробуту та статків сім'ї є досить суперечливим. Натомість, якщо справа стосується дітей другої та більш високих черговостей, то проблематика надання допомоги при народженні набуває надзвичайної актуальності. Відтак, існуючу донедавна в Україні (до липня 2014 р.) практику диференціації подібних виплат автор розцінює як вкрай важливий інструмент спонукання сімей до народження *чергової* дитини. Але чому пропозиція державної матеріальної підтримки не завжди спрацьовує у випадку первістка?

Шукаючи відповідь на поставлене запитання, необхідно звернути увагу на те, що у психічному світі людини під впливом зовнішніх стимулів та незадоволених внутрішніх потреб невпинно формуються різноманітні, подекуди конфліктуючі між собою, мотиви, серед яких – і репродуктивні. Разом з тим, поведінка індивіда залежатиме не від усіх, а виключно від актуалізованих мотивів. Інші консервуватимуться або відкидатимуться назавжди. При цьому, механізм активації або відторгнення мотивів містить не одну, а дві альтернативні траєкторії, за якими можуть розгортатися події. У першому випадку, коли потребувача реакції ситуація є принципово новою, домінуватимуть когнітивно-оцінювальні процеси, у другому – психіка людини оперуватиме наперед сформованими (у даному випадку, демографічними) установками, які ґрунтуватимуться на досвіді, набутому внаслідок перебування у подібній ситуації у минулому (Додаток Д.1). Саме тому траєкторія нарощування репродуктивної мотивації у бездітних осіб, які лише розмірковують про народження першої дитини, містить у своїй основі принципово інший алгоритм формування мотиваційного ланцюга, ніж у випадку тих, хто уже випробував на собі усі складності батьківства.

Так, у [157] міститься висновок про досить високу частку тих, хто вважає запроваджену свого часу державою практику грошових виплат істотним стимулом для народження дитини (близько 27%). У [214] йдеться про те, що «...на запитання щодо того, чи вплинуло запровадження матеріальної допомоги при

народженні дитини на їх дітородні наміри...» 16% молодих людей<sup>10</sup> дали позитивну відповідь [214, с. 76]. Автор же зафіксував значення відповідної частки лише на рівні 0,8%. Та якщо взяти до уваги відмінності у віковій структурі респондентів за різних досліджень (як зазначалося, у нашому дослідженні вивчалися репродуктивні установки виключно молодого покоління, буденність якого у переважній більшості випадків наразі *не обтяжена досвідом* дитячого виховання), то виявлена «суперечність» лише доводить правомірність висновків щодо принципу дії мотиваційного механізму репродуктивної поведінки. Відтак, у процесі реалізації завдань по збільшенню сімей з дітьми другої та більш високих черговостей, вкрай важливо враховувати відмінності у траєкторіях формування репродуктивних мотивів. Адже, якщо у випадку молодих бездітних сімей інформаційно-роз'яснювальна робота може виявитись достатньо ефективним заходом, а проблематика державної допомоги дещо відсуватиметься на другий план, то для сімей, які вже мають дітей, надання пристойної допомоги при народженні є базовим фактором перегляду дітородних переконань.

Отже, вимога часу – формування у широкого загалу населення України адекватних репродуктивно орієнтованих мотиваційних станів. Але, як аргументовано вище, тут важливо брати до уваги, що *спонукально-заохочувальний інструментарій має бути принципово різним для різних категорій потенційних батьків, адже одні вже випробували на собі всю складність виховання дітей за низького рівня соціальних гарантій, а інші, вдаючись до репродуктивної поведінки, керуватимуться лише обмеженими уявленнями про переваги та труднощі батьківства*. І якщо для активації мотиваційної сфери останніх іноді достатньо простого апелювання до ментальних стереотипів про «справжню сім'ю», «кохану дружину», «спроможного батька» чи «люблячу матір», то для перших, які вже добре усвідомлюють, чого варте виростити дитину за відсутності розвиненої соціальної інфраструктури та достатнього матеріального забезпечення, таких звернень до ідеалізованих образів буде замало. Тут виникає необхідність у

---

<sup>10</sup> У зазначеному дослідженні молодими вважалися респонденти віком до 35 років, з них – на момент опитування – 58,6 % [214, с. 60] не мали дітей.

застосуванні більш конкретних мотиваторів репродуктивної поведінки осіб, які не надто квапляться ставати батьками вдруге або втретє. Не менш значимою є проблема мотивації та демографічних установок й для розуміння закономірностей *міграційної поведінки* населення та її впливу на склад системи управління людським капіталом.

Протягом усієї історії людства міграція була і залишається одним з найважливіших способів розв'язання гострих суспільних проблем. Здавна шляхом міграції задовольнялися потреби у їжі, сприятливих кліматичних умовах, територіях, придатних для комфортного проживання. Разом з тим, на кожному з етапів розвитку цивілізації міграційні процеси мали свою якісну специфіку, що не стало винятком і у поточну еру економіки знань, коли нагромадження людського капіталу є важливою передумовою сталого соціального-економічного розвитку. І справа не лише у тому, чи матиме *у своєму розпорядженні* та чи інша держава знання, які вона ретельно формувала за новітніми зразками Болонського чи якого іншого процесу. Важливо й те, наскільки можливим буде застосування цих знань у формі капіталу за надмірно високих міграційних сподівань, які є непересічним свідченням посилення *демотиваційних тенденцій* у загальнонаціональних масштабах. У того, хто мріє про добробут за кордоном, як правило, замало підстав для натхненної праці та продуктивного використання професійних знань на батьківщині.

Отже, необхідно зосередити увагу у наступних розрізах проблеми. Перший – стосуватиметься чергової перспективи незворотної втрати найбільш активних, обдарованих, працездатних громадян. Так, за даними [210] значну частину трудових мігрантів становлять особи віком 20–34 роки (41,6%). І як зазначається там же: «...попри те, що від моменту отримання незалежності Україна вдвічі збільшила обсяги підготовки спеціалістів з вищою освітою, через масштабну трудову міграцію (передусім молоді) частка осіб з вищою освітою серед населення у віці 25–35 років невпинно зменшується! Значна кількість молодих мігрантів прагне залишитись за кордоном назавжди». Друга дослідницька площина формуватиметься тією обставиною, що міграційні наміри і сподівання – нехай примарні й нездійсненні – є віддзеркаленням заниженої *мотивації* до суспільно корисної праці, потреба у якій може зумовлюватися – і нерідко таки зумовлю-



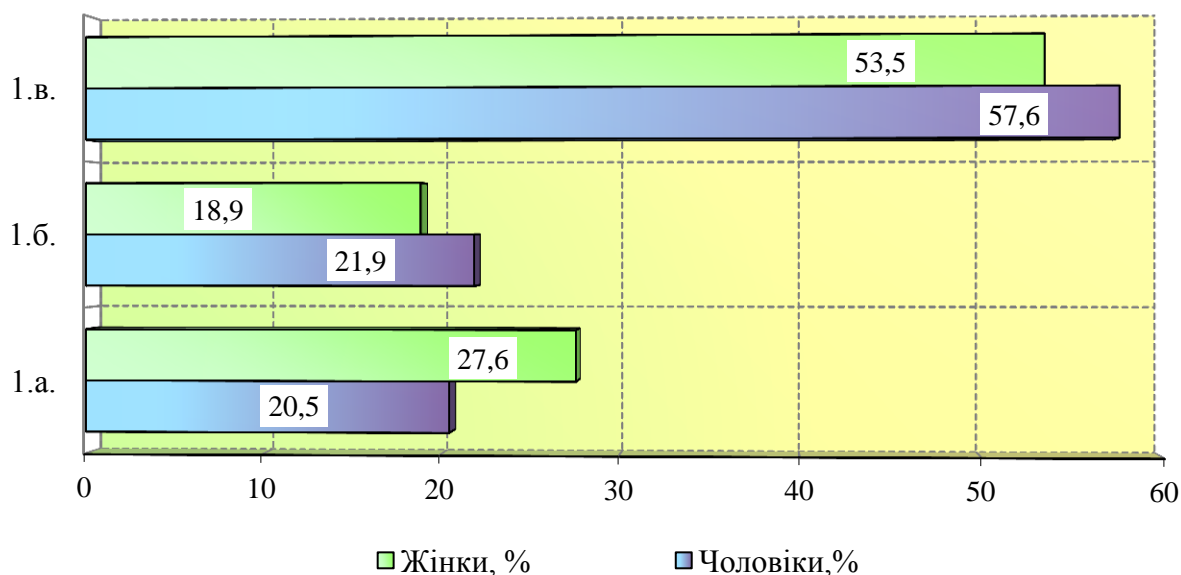
ється – виключно фінансовою скрутою, роблячи трудову діяльність безініціативною, непривабливою та малопродуктивною. Саме тому дослідження характеру міграційних сподівань та намірів є важливою передумовою оптимізації організаційного механізму управління людським капіталом на всіх рівнях економічної системи.

Разом з тим – і про це йшлося вище – підхід до проблем міграції виключно з позицій «негативних наслідків» є доволі суперечливим. Так, ще напередодні фінансової кризи, деякі українські аналітики та вчені почали більш сміливо говорити про те, що: зовнішня трудова міграція є джерелом валютних надходжень, які часто є більшими за іноземні інвестиції в Україну; зовнішня трудова міграція є важливим чинником зниження напруженості на внутрішньому ринку праці; зовнішня трудова міграція спричиняє зменшення обсягів державної соціальної допомоги внаслідок відтоку працездатного населення за кордон (за різними оцінками – до 420 млн. дол. щорічно), яке, напевне, було б зайвим у реальному секторі економіки України.

Подібна амбівалентність міграційних процесів засвідчує те, що незаперечною вимогою сьогодення є визначення ефективного курсу міграційної політики, узгодженого з пріоритетами нагромадження та використання національного людського капіталу. Важливим етапом такої роботи є уточнення провідних міграційних уподобань молоді – тієї частини економічно активного населення, яка, з одного боку, є найбільш схильною до прийняття радикальних міграційних рішень, з іншого – є найбільш затребуваною в ході забезпечення прискореного економічного розвитку. Ці аргументи лягли в основу проведеного автором соціологічного дослідження, яке ставило за мету уточнення міграційних намірів та установок населення України. В ході дослідження було використано анкету, що містила запитання, які стосувалися змісту та причин міграційних настроїв української молоді. Паралельно, використовуючи аналогічну, проте дещо видозмінену анкету, були виявлені та проаналізовані міграційні установки батьків опитаних раніше респондентів.

В анкетуванні прийняли участь представники студентської молоді, які на момент опитування набували фах за спеціальностями інженерно-технічного та

економічного профілів. Висвітлюючи результати дослідження, насамперед, варто зазначити, що майже половина з опитаних (близько 45%) у тому чи іншому ступені пов'язують своє майбутнє з реаліями еміграції або трудової міграції (рис. 4.10).



де: 1.а. – бажають виїхати за кордон для постійного проживання у випадку відсутності будь-яких перешкод;

1.б. – бажають працювати за кордоном, а жити (створювати сім'ю та рости дітей) в Україні;

1.в. – мають намір залишитися в Україні та працювати на користь батьківщини.

Рис. 4.10. Демографічні установки студентства щодо еміграції та трудової міграції (за статтю, за всіма курсами і ВНЗ), відсотків (джерело: побудовано за результатами проведеного автором соціологічного дослідження)

Втім, реалістичність міграційних намірів чоловіків та жінок виявилася різною. Так, кількість чоловіків, які на початку анкетування висловили бажання виїхати за кордон, була майже тотожною кількості тих, хто зазначив, що намагатиметься реалізувати відповідний намір по закінченню навчання у ВНЗ (останнє запитання анкети), тоді як жінок, налаштованих на міграцію по закінченню ВНЗ, наприкінці анкетування виявилось на 40% менше. Не викликає сумнівів, що жінкам, як суб'єктам міграційного руху, набагато складніше захистити себе від проявів девіантного та делінквентного впливу оточуючих, а тому вони

є більш обережними у висловлюванні, і тим паче у реалізації міграційних уподобань. Крім того, саме на жінку сьогодні більшою мірою покладається обов'язок піклування про батьків та нащадків, саме для жінок проблеми вчасного створення сім'ї є набагато актуальнішими, ніж для респондентів чоловічої статі (лише 3,5% з опитаних жінок вважають реалістичним та бажаним для себе укладення шлюбу за кордоном), а тому факт перевищення кількості міграційних «мрійниць» над кількістю потенційних мігранток є доволі очікуваним явищем.

Натомість, дещо інші міграційні установки властиві українським чоловікам, адже з одного боку, проблеми шлюбу та створення сім'ї на батьківщині, як правило, не є домінантами чоловічої свідомості у віці до 22 років, а з іншого – усвідомлення необхідності утримання та пристойного забезпечення себе й родини у майбутньому схиляє цю категорію молоді до міркувань про працю за кордоном. Важливим мотивом тут виступає прагнення підтримати відчуття власної гідності та фінансової спроможності. Отже, з урахуванням встановленого значення коефіцієнта реалістичності міграційних намірів (0,6 для жінок і близько 1,0 для чоловіків), фактична кількість налаштованих на еміграцію та трудову міграцію жінок становить не 27,6% і 18,9%, а 19,7% та 13,4%. Відтак, частка схильних до еміграції осіб є, по суті, однаковою серед жінок та чоловіків (19,7% та 20,5% відповідно), тоді як статус *трудового мігранта* є більш привабливим для респондентів чоловічої статі – 21,9% проти 13,4% у жінок.

Розподіл міграційних установок студентства за профілем вищої освіти наведено на рисунку. В процесі анкетування групу фахівців інженерно-технічного профілю формували студенти таких спеціальностей, як «Технологія машинобудування», «Металорізальні верстати та системи», «Системи управління і автоматики», «Технології та засоби телекомунікацій», «Програмне забезпечення автоматизованих систем», а економічних – студенти спеціальностей «Управління персоналом і економіка праці», «Фінанси», «Менеджмент організацій». Автором встановлено, що, попри очікування країн-реципієнтів, бажання залишити Україну (у тому числі, з метою працевлаштування за кордоном) мають майбутні фахівці не стільки інженерно-технічного, скільки економічного профілю (рис. 4.11).

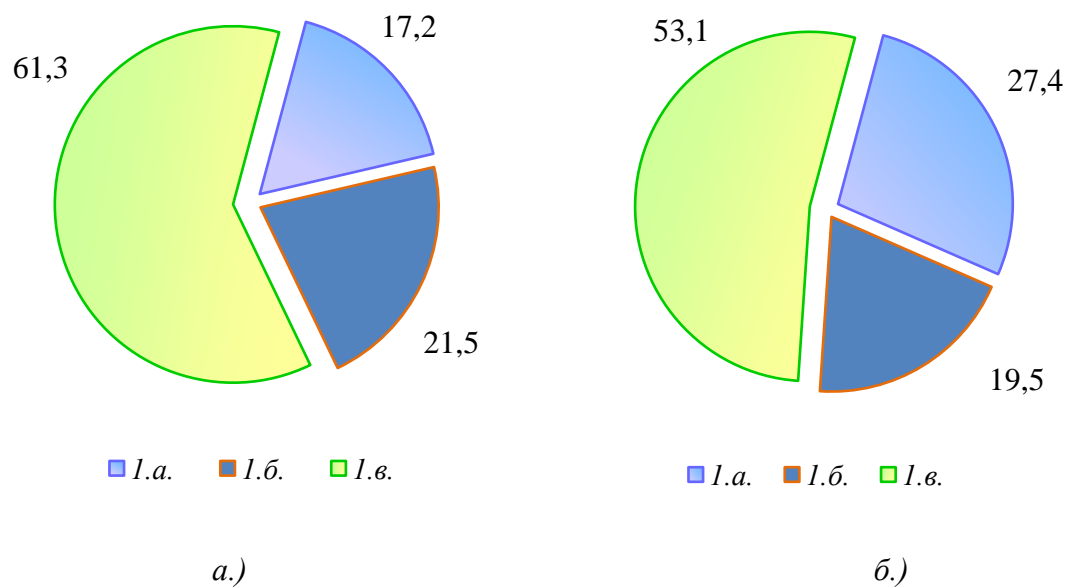


Рис. 4.11. Відмінності у міграційних установках студентів, що навчаються за спеціальностями інженерно-технічного (а.) та економічного (б.) профілів, відсотків (джерело: побудовано за результатами проведеного автором соціологічного дослідження; умовні позначення – згідно рис. 4.10)

Так, майже для кожного четвертого майбутнього економіста чи менеджера є привабливою перспектива емігрувати з України (27,4%), а кожен п'ятий (19,5%) не проти того, щоб випробувати на собі долю трудового мігранта. Порівняльний аналіз міграційних намірів респондентів у зазначеному розрізі виявив той факт, що для спеціалістів інженерно-технічного профілю дещо цікавішою є альтернатива трудової міграції (21,5%), тоді як вагома частка майбутніх економістів та менеджерів прагне залишити Україну назавжди. Закономірно виникають запитання щодо того, чи насправді фахівці економічного профілю відчують себе настільки конкурентоспроможними на закордонних ринках праці, або існує інша причина, яка зумовлює зависокий рівень міграційних орієнтацій у цій групі респондентів.

На переконання автора, справа зовсім не у конкурентоспроможності українських економістів та менеджерів. У переважній більшості випадків, саме ці спеціалісти відчують неабиякі труднощі при працевлаштуванні за кордоном. Основну причину, яка обумовлює подібну ситуацію, варто шукати у характеристиках економічної освіти в Україні, яка орієнтує студента не стільки на

отримання прикладних знань та практичних навичок, скільки на розвиток загальної ерудиції шляхом вивчення суто теоретичного матеріалу. Відповідно, з одного боку, в силу самої специфіки економічної освіти, такі студенти є більш амбітними, що знаходить вираження у формуванні планів, пов'язаних з реаліями закордонного життя, а з іншого – загальний характер набутих економічних знань, що продукуються більшістю ВНЗ України, невідповідність структури підготовки кадрів потребам національної економіки, ставить під сумнів подальшу кар'єру молодих спеціалістів на батьківщині. Для них перспектива виїхати за кордон і «...почати все з нуля» видається не лише цікавою, а й життєво необхідною. У свою чергу, динаміку змін у міграційних уподобаннях за курсами навчання наведено на рисунку 4.12.

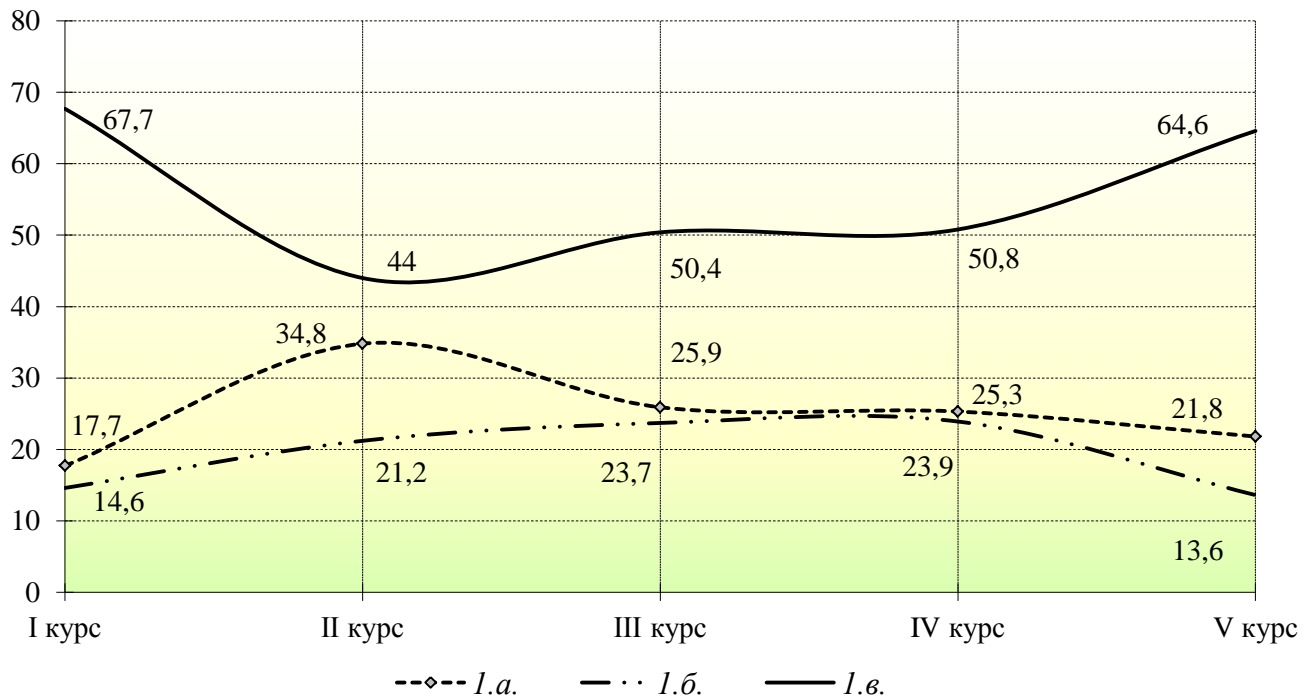


Рис. 4.12. Динаміка зміни міграційних настроїв студентства за курсами навчання (за всіма ВНЗ), відсотків (джерело: побудовано за результатами проведеного автором соціологічного дослідження; умовні позначення – згідно рис. 4.10)

Встановлено, що зазначена динаміка володіє суттєвою специфікою та конкретними закономірностями. Так, головні вагання студентства щодо вибору тієї чи іншої альтернативи простежуються у площині «емігрувати – залишитись», між якими існує зв'язок оберненого характеру – із збільшенням кількості виборів альтерна-

тиви *1.a.* спостерігається відповідне зменшення прибічників варіанту *1.в.*, і навпаки. Разом з цим, перспектива виїхати за кордон у статусі трудового мігранта є привабливою для майже незмінного числа респондентів, міграційні установки яких мають відносно сталий характер, а деяке поступове збільшення кількості виборів альтернативи *1.б.*, протягом перших чотирьох років навчання, рівною мірою відлучає голоси від інших альтернатив.

Збурення емігрантських намірів зафіксовано на II курсі навчання, що пояснюється особливостями періоду становлення самостійної особистості, яка прагне змін всупереч існуючим обмеженням, у тому числі, політичного та соціально-економічного характеру. Натомість, на III–IV курсах відмічається деяке врівноваження міграційних уподобань, а кількість бажаючих перетнути кордони України у пошуках кращого життя майже дорівнює кількості тих, хто свою долю пов'язує із її майбутнім. У тому числі – що стосується трудової міграції – попри збільшення числа виборів такої альтернативи у період з I по IV курс, починаючи з п'ятого курсу фіксується послаблення відповідних намірів, що певною мірою видозмінює симетричність розподілу уподобань між варіантами *1.a.* і *1.в.* На думку автора, це пояснюється тим, що, у розумінні студента, повна вища освіта – деяка запорука професійного успіху та підстава для кардинальних змін на противагу такій тимчасовій альтернативі, як трудова міграція. Варто зауважити й на тому, що, попри значні коливання, у підсумку кількість виборів за всіма варіантами, фактично, повертається до вихідних значень, а тому наявність вищої освіти не можна вважати домінуючою підставою для ухвалення міграційних рішень – є інші причини, які спонукають молодь замислитись над перевагами тієї чи іншої форми міграційної поведінки.

Задля уточнення основних причин, що визначають міграційні наміри студентської молоді, респондентам для опрацювання було запропоновано п'ять альтернатив: відсутність політичного порозуміння у країні (*4.a*), відсутність фінансової стабільності та реальних перспектив соціально-економічного розвитку (*4.б*), відсутність можливостей для особистісного розвитку, виявлення творчої ініціативи та кар'єрного зростання (*4.в*), відсутність гарантій гідного забезпечення майбутнього нащадків (*4.г*), відсутність можливостей для належної організації

дозвілля та відпочинку (4.д). Відповідний розподіл думок студентів та представників батьківських кіл наведено на рисунку 4.13.

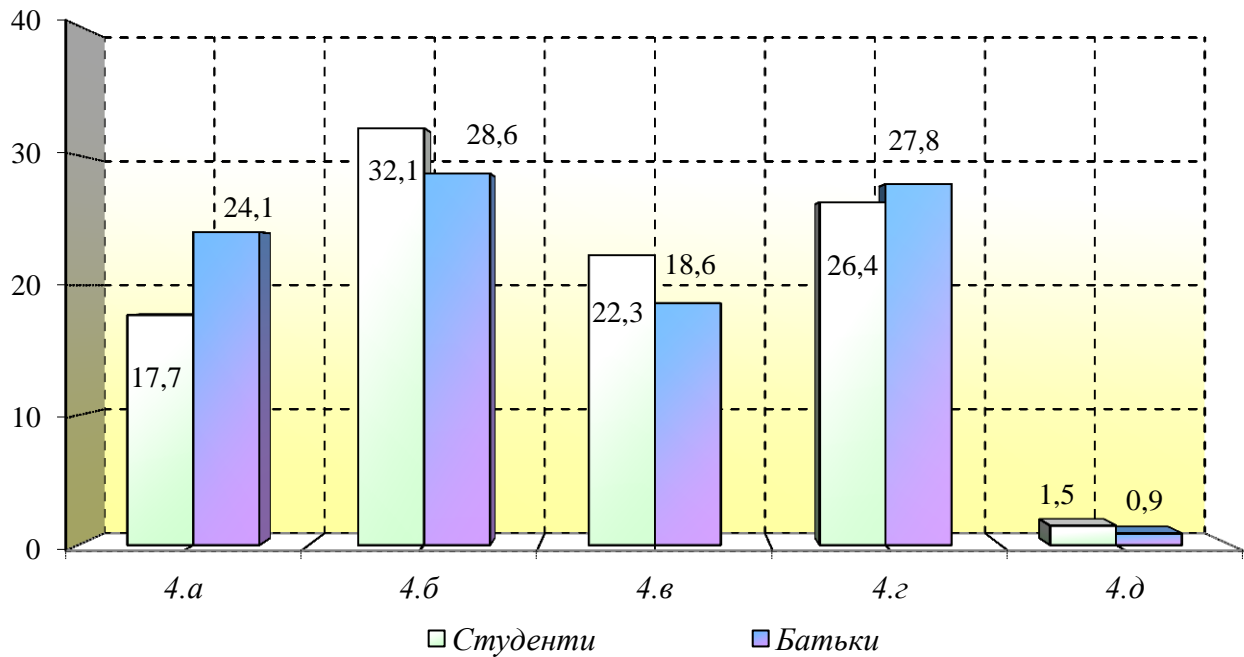


Рис. 4.13. Зіставлення студентських та батьківських поглядів щодо основних причин прийняття міграційних рішень (за всіма ВНЗ), частота вибору альтернативи у відсотках (джерело: побудовано за результатами проведеного автором соціологічного дослідження)

Аналізуючи діаграму, необхідно звернути увагу на те, що в обох групах респондентів думки розподілилися подібним чином. Це свідчить про наявність кореляційного зв'язку між батьківськими поглядами та студентськими уподобаннями. Втім, на відміну від батьків, студентська молодь дещо болючіше сприймає нерозв'язаність гострих соціально-економічних проблем (32,1% проти 28,6% серед батьків), що закономірно провокує сумніви стосовно перспектив професійного розвитку на батьківщині та можливостей реалізації свого потенціалу (22,3%). Важливо й те, що сучасна молодь вже зі студентських часів замислюється над проблемами виховання прийдешнього покоління і, судячи з отриманих даних, висловлює неабиякі занепокоєння щодо цього (26,4%). Натомість, остання альтернатива (4.д) не привернула до себе значної уваги в обох групах респондентів (1,5% серед студентів та 0,9% серед батьків), хоча у всьому цивілізованому світі не викликає заперечень той факт, що повноцінний

відпочинок є найголовнішою складовою відновлення працездатності та посилення мотиваційного потенціалу, ознакою високої якості життя та передумовою застосування знань у формі капіталу.

Загалом, за результатами проведеного дослідження можна зробити висновок про зависокий рівень міграційних намірів молоді, а тому вимогою сьогодення є оновлення курсу демографічної політики, у тому числі, її міграційної складової. В умовах демографічної та фінансово-економічної кризи увага має приділятися не лише проблемам нагромадження людського капіталу, а й його збереженню та створенню умов, необхідних для його продуктивного використання. Тим паче, що від переорієнтації міграційної політики у розвинутих державах навряд варто очікувати позитивних зрушень у країнах «другого» та «третього» світу. І питання не лише у тому, чи пустять до себе жити або працювати мігрантів розвинуті країни, знекровлюючи тим самим трудовий потенціал держав-донорів. На порядку денному – питання щодо рівня «небажання» економічно активного населення країн, які розвиваються, працювати на батьківщині, а також про ті негативні наслідки, до яких такі переконання призводять.

З іншого боку, суттєву загрозу усталенню позитивних тенденцій у сфері людського капіталу становить погіршення здоров'я українців. Звертає на себе увагу некерованість ситуації щодо поширення хронічних неінфекційних захворювань, які обумовлюють високу смертність населення. Ці хвороби характеризуються не лише надмірною частотою виникнення, а й важкістю перебігу, значними ускладненнями та негативними наслідками для здоров'я людини (у тому числі й репродуктивного). Вкрай високими залишаються й темпи поширення інфекційних хвороб, насамперед, СНІДу, гепатитів, туберкульозу. Зокрема, Всесвітня Організація Охорони Здоров'я (ВООЗ) визнала ситуацію з туберкульозом в Україні такою, що потребує невідкладної розробки та проведення активних заходів, спрямованих на сповільнення темпів поширення цього недугу. Також, надзвичайно гострою є проблема *профілактики* ВІЛ-інфекції. З моменту виявлення в Україні першого випадку ВІЛ-інфекції (1987 р.), станом на 1 вересня 2010 року офіційно зареєстровано 174824 випадки ВІЛ серед громадян України (зокрема, серед дітей у



віці до 14 років – 26255 випадки), у тому числі – 33415 випадків захворювання на СНІД (зокрема, серед дітей у віці до 14 років – 923 випадки).

Переважно, перелічені хвороби є соціально зумовленими. Їх поширенню сприяє соціальна й майнова поляризація суспільства, зубожіння окремих верств населення, адже саме маргінальним верствам притаманний низький рівень гігієни та ірраціональна санітарна поведінка, занижений самоконтроль стану здоров'я. Як правило, такі особи не вважають за потрібне звертатися до закладів охорони здоров'я, піддаючи тим самим значному ризику й тих, хто мешкає поруч, та сприяючи своїми діями стрімкому поширенню вищезазначених хвороб. Як наслідок, у сучасному суспільстві високий дохід не гарантує людині збереження здоров'я, адже зараження інфекційними хворобами може відбуватися як під час безпосередніх, так і опосередкованих контактів.

Крім інфекційних, значного поширення набувають хвороби, пов'язані з вживанням алкоголю, наркотичних та інших психотропних речовин. Парадоксально, але за умови надмірних стресів, які властиві українському суспільству, рівень доходу нерідко виступає не стримуючим, а провокуючим фактором. З іншого боку, за низького рівня просвітницької роботи, населення часто не усвідомлює повною мірою справжні наслідки вживання наркотиків та алкоголю, що призводить до серйозних соціальних та демографічних втрат.

Зважаючи на викладене, важливими кроками на шляху вирішення відповідного комплексу завдань є розвиток культури здорового способу життя, відновлення безпечного для життя і здоров'я людини довкілля, посилення боротьби з наркоманією та іншими формами девіантної поведінки, розширення доступу дітей та підлітків до фізкультурно-спортивних й оздоровчих закладів, підліткових клубів, створення належних умов для зміцнення їх фізичного та психічного здоров'я. Не менш важливим є розвиток профілактичного та реабілітаційного напрямку в системі охорони здоров'я, зокрема, шляхом реалізації комплексних заходів, спрямованих на профілактику найпоширеніших хронічних захворювань, тютюнокуріння та зловживання алкоголем, охоплення дедалі більшої частки населення профілактичними медичними оглядами високої якості,

забезпечення закладів охорони здоров'я усіх рівнів сучасним діагностичним обладнанням, посилення державних гарантій щодо охорони материнства й дитинства, застосування медичних технологій, що забезпечуватимуть покращення репродуктивного здоров'я населення та збереження здоров'я дітей.

Крім того, на високу увагу заслуговують заходи, спрямовані на практичну реалізацію принципу гідної праці; впровадження на виробництвах зі шкідливими умовами праці технологій, які дозволятимуть зменшити негативний вплив виробничого середовища на здоров'я працюючих; посилення державного та громадського контролю за безпекою продукції, забезпечення реалізації прав споживачів на належну якість ліків, продовольчих та непродовольчих товарів, що в цілому сприятиме розв'язанню пріоритетних завдань, спрямованих на втілення прогресивних ідей теорії людського капіталу у реалії українського буття.

#### **4.3. Освітнє середовище та освітньо-професійна структура населення України**

Благополуччя держави залежить від широкого спектра факторів: кліматичних та геополітичних умов, географічного розташування, запасів корисних копалин та водних ресурсів, родючих земель та лісового фонду. Проте ключову роль на шляху соціально-економічного розвитку будь-якого суспільства відіграє людина – з її здатністю до соціальної взаємодії, навчання та продуктивної праці. Від якостей населення держави – культурних, моральних, психофізіологічних, освітніх – залежить її майбутнє. Ці якості визначають, чи скористається окреме суспільство благами, що знаходяться у його розпорядженні. І якщо скористається, то як? Наскільки ефективно? Невипадково, розвиваючи теорію людського капіталу, Т. Шульц досліджував буття країн «третього світу», адже деякі з них, маючи родючі землі та достатні поклади корисних копалин, не спромоглися забезпечити пристойне життя своїх громадян. Що завадило тим суспільствам використати

власний потенціал та реалізувати ідею сталого економічного розвитку? Важко не погодитись з висновками авторського колективу під керівництвом А. Чухна: «...визначальним тут є не саме по собі багатство, а те, як його використовують різні країни» [355, с. 95].

Освіта, як і культура, великою мірою визначає добробут держави, продукує специфіку національної свідомості. Разом з тим, особливість освіти у тому, що вона дає можливість не лише збагнути минуле, а й змінити майбутнє. Дослідження освітнього середовища та освітнього рівня населення має повсякчас перебувати в епіцентрі уваги вчених та державних діячів. При цьому, намагаючись забезпечити високу освіченість суспільства, не варто забувати, що наразі існує гостра потреба не у загальних, а у фахово орієнтованих знаннях та трудових навичках, які гарантуватимуть формування високої професійної майстерності економічно активного населення. Сьогодення висуває нові вимоги до освітнього процесу – він має бути співзвучним з новітніми досягненнями науково-технічного прогресу, бути індивідуалізованим, відповідати реальним перспективам розвитку галузей економіки, виступати передумовою виявлення ефекту «людського капіталу» на всіх рівнях економічної системи.

Натепер, саме «...людський капітал – ключовий інструмент економічної політики кожної держави, яка прагне підняти національну конкурентоспроможність на якісно новий рівень» [109, с. 11]. «В епоху штучної інтелектуальної промисловості відносини «капітал – праця» перестають бути осмисленими змінними, оскільки руйнуються усі відмінності між капіталом і працею. Людський капітал утворюється тими ж інвестиційними фондами, що й фізичний капітал. У наші дні знання і навички, є основним, якщо не єдиним, джерелом конкурентних переваг» [328]. Відтак, на порядку денному – визначення автентичного курсу модернізації української освіти та системи професійної підготовки! Інвестиції в освіту повинні розглядатися в якості такого ж джерела економічного зростання, як і інші види вкладень капіталу [76, с. 68]. Зважаючи на зростання ролі людського капіталу у тенденціях економічного та науково-технічного розвитку, незаперечним є те, що саме розвинена система освіти та

професійної підготовки має стати головною рушійною силою розвитку українського суспільства.

В Україні система освіти та професійної підготовки представлена розгалуженою мережею навчальних закладів. Її склад охарактеризовано у таблиці (Додаток Д.2). Проаналізуємо стан системи освіти та професійної підготовки, її внесок у формування людського капіталу України.

Так, протягом 1990–2013 рр. кількість дошкільних навчальних закладів зменшилася на 31,8%, склавши у 2013 р. 16,7 тис. одиниць (рис. 4.14).

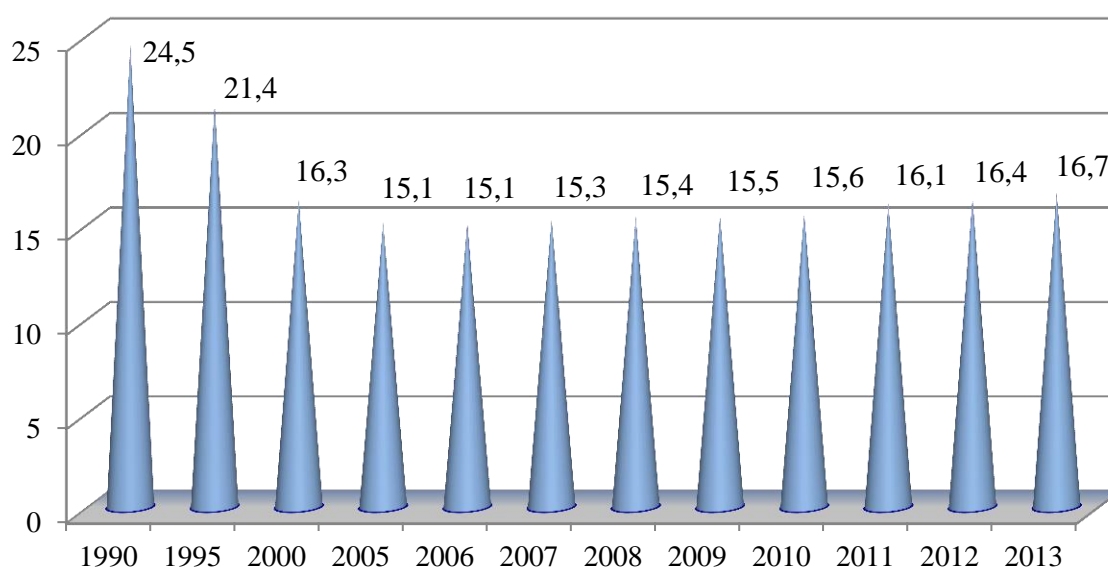


Рис. 4.14. Дошкільні навчальні заклади в Україні у 1990–2013 рр., тис. (джерело: [312, с. 421; 313, с. 405])

Станом на кінець 2012 року працювало 15672 заклади дошкільної освіти, натомість 163 дошкільних навчальних заклади перебували у непридатному для використання стані, 87 – на капітальному ремонті, 474 – не працювали з інших причин. Таким чином, у 2012 р. 724 дошкільні навчальні заклади не мали можливості виконувати свої функції, що склало 4,4% від загальної кількості закладів дошкільної освіти в Україні [85, с. 29]. У 2013 р. ситуація із закладами дошкільної освіти, які не виконували властивих їм функцій, залишалася без суттєвих змін: 0,7 тис. закладів не працювали, з них – 46% не працювали понад 10 років [313, с. 405]. Охарактеризована ситуація значно ускладнює реалізацію завдань демографічної політики у частині підвищення народжуваності, зумовлює

вилучення великої кількості економічно активних громадян – молодих батьків та матерів – із сфери суспільно корисної праці, загострює проблему адаптації дітей до продуктивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах та сповільнює їх розвиток в цілому.

Насамперед, зменшення кількості закладів дошкільної освіти було спричинене фінансовою скрутою та ліквідацією великих підприємств, на частковому утриманні яких перебували відповідні навчальні заклади, незадовільним станом місцевих бюджетів. Цим свого часу був нанесений значний збиток українській системі дошкільного виховання.

Різде зниження народжуваності дещо пом'якшило проблему зменшення кількості місць у ДНЗ, і як не парадоксально, навіть призвело до зростання частки дітей, охоплених дошкільною освітою у містах та по Україні в цілому (з 64% до 72% у міських поселеннях та з 57% до 62% по Україні загалом протягом 1990–2013 рр.). Натомість, у сільській місцевості відповідний показник знизився, склавши на кінець 2013 р. усього лише 42% [313, с. 405]. Іншими словами, навіть половина з тих дітей, що проживають у сільській місцевості, не може скористатися послугами ДНЗ. Очевидною є проблема територіальної віддаленості, а відтак і доступності дошкільної освіти для жителів українських сіл (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

## Дошкільні навчальні заклади в Україні (на кінець року)

	Роки								2013 р. до 1990 р., %
	1990	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	
Кількість закладів, тис.	24,5	21,4	16,3	15,1	15,6	16,1	16,4	16,7	68,2
у міських поселеннях	11,9	10,5	7,4	6,7	6,7	6,8	6,9	6,9	58,0
у сільській місцевості	12,6	10,9	8,9	8,4	8,9	9,3	9,5	9,8	77,8
У них місць, тис.	2277	2014	1117	1056	1136	1171	1204	1236	54,3
у міських поселеннях	1662	1463	832	773	821	843	864	880	52,9
у сільській місцевості	615	551	285	283	315	328	340	356	57,9
Охоплення дітей закладами, відсотків до кількості дітей відповідного віку	57	44	40	51	53	55	59	62	+5,0
у міських поселеннях	64	53	52	64	64	65	69	72	+8,0
у сільській місцевості	43	28	18	27	32	35	38	42	-1,0

Джерело: розраховано автором за даними [312, с. 421]

Сьогодні ж, коли, завдячуючи оновленню курсу демографічної політики, репродуктивна поведінка українців дещо активізувалася, проблема нестачі місць у дошкільних навчальних закладах проявилася з новою силою. Велика кількість українських дітей не отримує дошкільної та позашкільної освіти, що «...негативно відбивається на формуванні їхніх творчих здібностей та на розвитку майбутнього людського капіталу» [71, с. 87]. Чимало хвилювань викликає й якість послуг, що надаються закладами дошкільної освіти. Нерідко вона попросту відлякує батьків від прийняття бажаних для держави рішень, змушуючи останніх якнайдовше відтерміновувати звернення до послуг системи дошкільного виховання, а то й взагалі ігнорувати пропозицію відповідних послуг. Усе це вкрай негативно позначається на результативності процесів у сфері людського капіталу, адже, з одного боку, унеможлиблює застосування професійних знань в якості економічного активу громадянами, які виявляються надовго відірваними від продуктивних трудових процесів, з іншого – сповільнює збалансований розвиток молоді.

Що стосується загальноосвітніх навчальних закладів, то їх кількість протягом 1990–2013 рр. скоротилася на 11,6% і становила на початок 2013/14 навчального року 19294 одиниці (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

Загальноосвітні та вищі навчальні заклади в Україні у 1990–2013 рр.

(на початок навчального року)

Навчальний рік	Загальноосвітні навчальні заклади		Вищі навчальні заклади			
			I–II рівнів акредитації		III–IV рівнів акредитації	
	усього	в них учнів, тис.	усього	в них студентів, тис.	усього	в них студентів, тис.
1990/91	21825	7132	742	757	149	881
1995/96	22255	7143	782	618	255	923
2000/01	22210	6764	664	528	315	1403
2005/06	21589	5399	606	505	345	2204
2010/11	20300	4299	505	361	349	2130
2011/12	19874	4292	501	357	345	1955
2012/13	19672	4222	489	345	334	1825
2013/14	19294	4204	478	329	325	1724

Джерело: [312, с. 425; 313, с. 409]

Через вплив факторів демографічної групи *контингент учнів* у загально-освітніх навчальних закладах зменшувався ще більш стрімкими темпами, склавши у 2013 р. 58,9% від значення відповідного показника у 1990 р. (7132 тис. осіб). Дещо інші тенденції спостерігалися у вищій школі, де чисельність навчальних закладів також зменшилася (з 891 у 1990 р. до 803 одиниць у 2013 р.), але тут контингент здобувачів відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, навпаки, тривалий час динамічно зростав. Протягом досліджуваного періоду таке зростання склало 25,3% (з 1638 тис. осіб у 1990 р. до 2053 тис. осіб у 2013 р.). При цьому, темпи зростання (зниження) чисельності студентів були різними за різними формами навчання (рис. 4.15).

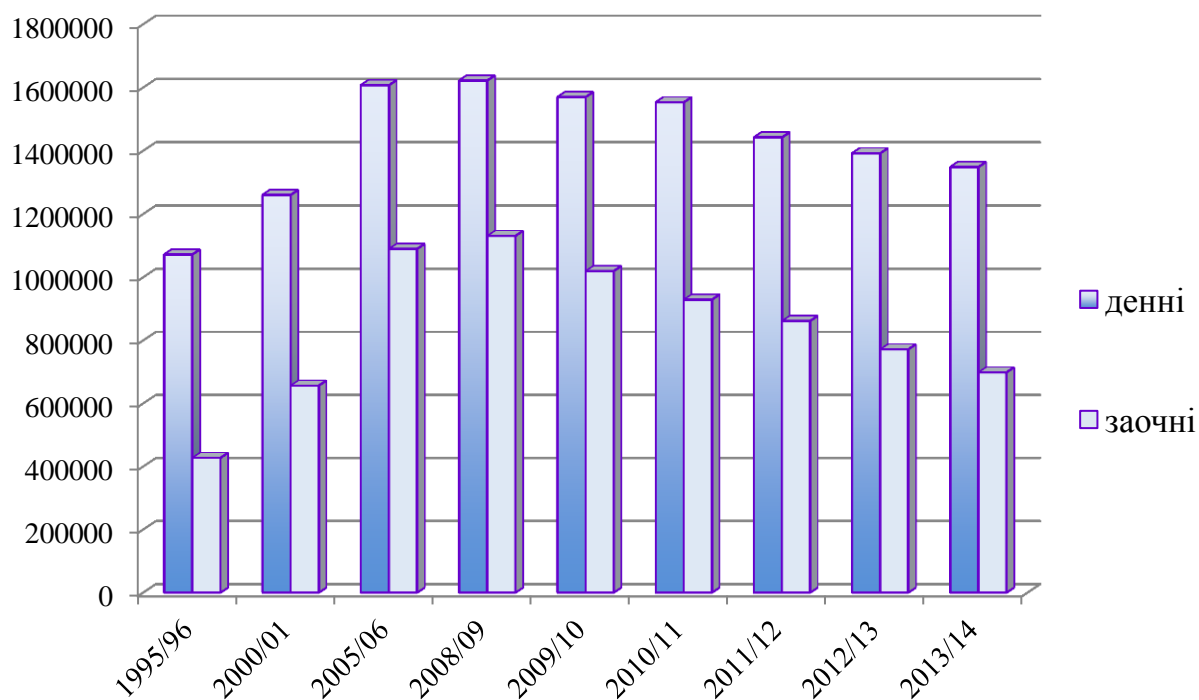


Рис. 4.15. Контингент студентів вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації у 1995–2014 рр., що навчалися на денних та заочних відділеннях, осіб (джерело: [236, с. 8; 237; с. 8])

Так, протягом 1995–2013 рр. чисельність студентів, які навчалися на денних відділеннях вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації, зросла з 1072 до 1349 тис. осіб, або на 25,8%. Натомість, чисельність студентів заочної форми

навчання зросла за відповідний період на 63,4% (з 427,4 до 698,5 тис. осіб). Найбільшу кількість студентів – як заочної, так і денної форми навчання – було зафіксовано у період 2005–2009 рр., після чого відповідні показники почали знижуватися, але у підсумку усе ж таки перевершили вихідні значення. Поряд з цим, чисельність осіб, які здобували вищу освіту на вечірніх відділеннях ВНЗ, постійно знижувалася (з 41,2 тис. осіб у 1995/96 навчальному році до 5,6 тис. осіб у 2013/14 навчальному році) і склала усього 0,27% від загального числа студентів, які здобували вищу освіту, на кінець досліджуваного періоду [237, с. 8]. Очевидним є те, що вечірні відділення ВНЗ втрачають свою роль в процесі підготовки фахівців для економіки України.

Серед причин відчутних змін у чисельності студентів за різними формами навчання, насамперед, – характер перебігу демографічних процесів. Та не лише він спустошує аудиторії вищих навчальних закладів. Не менш важливим фактором є певне розчарування у вищій освіті, а також висока вартість її здобуття за тими спеціальностями, що користуються попитом на ринку праці, поряд із відсутністю бажання навчатися за тими спеціальностями, що фінансуються державою, проте, на думку студентів, не є надто перспективними з позицій майбутнього працевлаштування. Усе це підвищує зацікавленість громадян у навчанні на заочних відділеннях вищих навчальних закладів, де здобувати освіту значно дешевше. Не менш важливим у такому випадку є те, що у студентів з'являється можливість поєднання навчання із зайнятістю у сфері суспільного виробництва, а це, у свою чергу, спрощує розв'язання завдань, пов'язаних зі сплатою за послуги освіти. Разом з тим, зважаючи на недосконалість організації *самостійної роботи* студентів у переважній більшості ВНЗ України, така зміна уподобань споживачів освітніх послуг суттєво загострила проблему якості набутих знань, а відтак – перспектив їх застосування у формі капіталу.

У свою чергу, динаміку розвитку мережі професійно-технічних навчальних закладів у період 1995–2013 рр. наведено у таблиці 4.8.



Таблиця 4.8

## Професійно-технічні навчальні заклади в Україні у 1995–2013 рр.

Рік	Кількість закладів	Чисельність учнів, тис.	Прийнято учнів, тис.	Підготовлено (випущено) кваліфікованих робітників, тис.
1995	1179	555,2	300,5	277,3
2000	970	524,6	307,3	266,8
2005	1023	496,6	314,2	286,6
2006	1021	473,8	303,7	289,3
2007	1022	454,4	299,2	285,1
2008	1018	443,6	288,1	269,6
2009	975	424,3	249,9	239,3
2010	976	433,5	282,9	247,3
2011	976	409,4	241,7	240,1
2012	972	423,3	241,8	202,1
2013	968	391,2	225,2	227,3

Джерело: [312, с. 432; 313, с. 416]

Протягом досліджуваного періоду кількість закладів професійно-технічної освіти зменшилася на 17,9% і склала у 2013 р. 968 одиниць. Чисельність учнів ПТНЗ зменшувалася ще більш стрімкими темпами – з 555,2 тис. осіб у 1995 р. до 391,2 тис. осіб у 2013 р., або на 29,5%. Відповідно зменшилася і загальна кількість підготовлених для економіки України кваліфікованих робітників – з 277,3 тис. осіб у 1995 р. до 227,3 тис. осіб у 2013 р. (табл. 4.9).

Таблиця 4.9

## Випуск та працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів у 2013 році

	Всього		Первинна професійна підготовка випускників шкіл		Професійне навчання	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Випущено у 2012/2013 навчальному році – всього	226524	100,0	173377	100,0	53147	100,0
з них: працевлаштовано за професією	185728	82,0	132984	76,7	52744	99,2
продовжують навчання у ВНЗ та інших навчальних закладах	18412	8,1	18385	10,6	27	0,1
призвано на військову службу	3089	1,4	3089	1,8	–	–
не працевлаштовані	19295	8,5	18919	10,9	376	0,7

Джерело: [264, с. 27]

Ситуація у сфері освіти та професійної підготовки спричиняє безпосередній вплив на освітню структуру населення. Під *освітньою структурою* розуміють співвідношення чисельності окремих груп населення, що сформовані за ознакою освітньо-кваліфікаційного рівня. Уточненню пропорцій освітньої структури слугує звернення до таких соціально-демографічних факторів диференціації, як стать, вік, місце проживання. Для визначення якісних параметрів освітньої структури аналізують окремі структурні елементи на предмет профілю освіти, що набувається у ВНЗ чи професійно-технічних навчальних закладах. Характеризуючи освітню структуру, застосовують відсоткові співвідношення, визначаючи частку окремого елемента у складі цілого. Це пов'язано з тим, що параметри освітньої структури змінюються під впливом не лише освітньо-кваліфікаційних, а й демографічних чинників: перші – впливають на освітні характеристики, другі – варіюють чисельність населення держави. Відтак, до основних факторів впливу на параметри освітньої структури населення необхідно віднести наступні:

- фактори, які обумовлюють зміну чисельності населення внаслідок дії тих чи інших закономірностей його відтворення;
- фактори, які спричиняють зміну освітніх характеристик населення внаслідок реалізації державної освітньої політики або її відсутності як такої.

Щодо факторів першої групи, то тут зміни в освітній та освітньо-професійній структурі обумовлюються перебігом міграційних процесів, співвідношенням показників народжуваності та смертності, тривалістю життя окремих груп населення. У такому розрізі, підґрунтям оптимізації освітньої структури є перегляд курсу демографічної політики, насамперед, її міграційної складової. Фактори другої групи відображають безпосередній вплив системи освіти та професійної підготовки. Тут увага має зосереджуватися у площині якості та доступності освіти, її відповідності вимогам сучасності, на закономірностях формування попиту та пропозиції на ринку освітніх послуг, кон'юнктура якого перебуває під впливом чинників як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру.

До основних вимог, які мають висуватися до освітньо-професійної структури населення, автор пропонує віднести наступне: освітньо-професійна структура

населення повинна відповідати структурі економіки країни; освітньо-професійна структура населення повинна формуватися відповідно до загальнодержавних пріоритетів соціально-економічного розвитку; освітньо-професійна структура населення повинна володіти певним «запасом міцності», бути дещо надлишковою за ключовими структурними елементами; освітньо-професійна структура повинна враховувати фактор старіння населення, тобто формуватися таким чином, щоб зберігати задані пропорції протягом тривалого проміжку часу; освітньо-професійна структура населення має бути запорукою не тільки економічного, а й соціального та політичного благополуччя країни, забезпечувати оптимальні комунікації між представниками різних професійно-кваліфікаційних груп, обумовлюючи тим самим можливість продуктивної соціально-трудової взаємодії між ними.

Відправним пунктом аналізу освітньої структури населення України є результати загальнодержавного перепису, що відбувся у 2001 році (рис. 4.16).

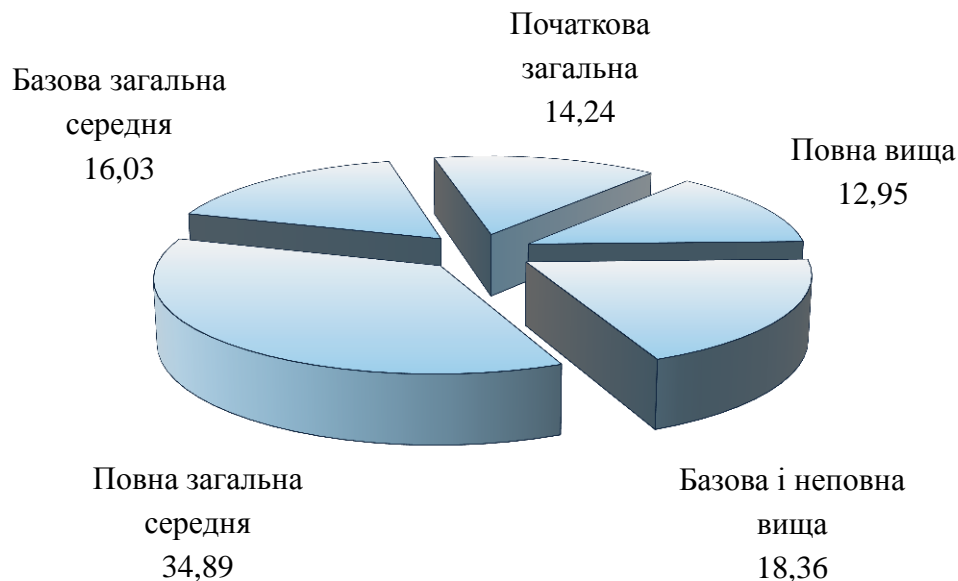


Рис. 4.16. Структура населення України віком 10 років і старше за рівнем освіти (за даними перепису 2001 р.), у відсотках (джерело: [183, с. 63])

Є підстави стверджувати, що, порівняно з 2001 р., освітньо-професійна структура населення України зазнала суттєвих змін. Її трансформації сприяли такі фактори, як: висока смертність населення, насамперед, осіб старших вікових груп, які через повоєнне дитинство не мали доступу до вищої чи професійно-технічної

освіти; сповільнення розвитку системи професійно-технічної освіти на тлі суттєвого збільшення обсягів надання освітніх послуг вищими навчальними закладами; активізація міграційних процесів, які негативно позначаються на міжгрупових пропорціях та освітньо-професійних характеристиках українського суспільства.

Загалом, зміни в освітньо-професійній структурі населення України відображають суттєве збільшення питомої ваги громадян з вищою та загальною середньою освітою. При цьому, досліджуючи структурні зрушення в освітньо-професійній структурі українського суспільства, на особливу увагу заслуговує та його частка, що формується громадянами віком 15–70 років. Саме цей сегмент є ключовим при розв'язанні завдань як економічного, так і соціального характеру (Додаток Д.3).

Так, протягом 2005–2013 рр. в Україні загальна чисельність населення у віці 15–70 років скоротилася на 5,57% і склала 33842 тис. осіб. У його структурі переважали особи з повною загальною середньою освітою, чисельність яких зросла протягом досліджуваного періоду на 5,12% і склала у 2013 р. 15875 тис. осіб. Натомість, чисельність осіб, які мали базову загальну середню та початкову загальну освіту, зменшилась на 54,4% до 3327 тис. осіб й становила у 2013 р. 9,83% від загальної чисельності населення віком 15–70 років (рис. 4.17).

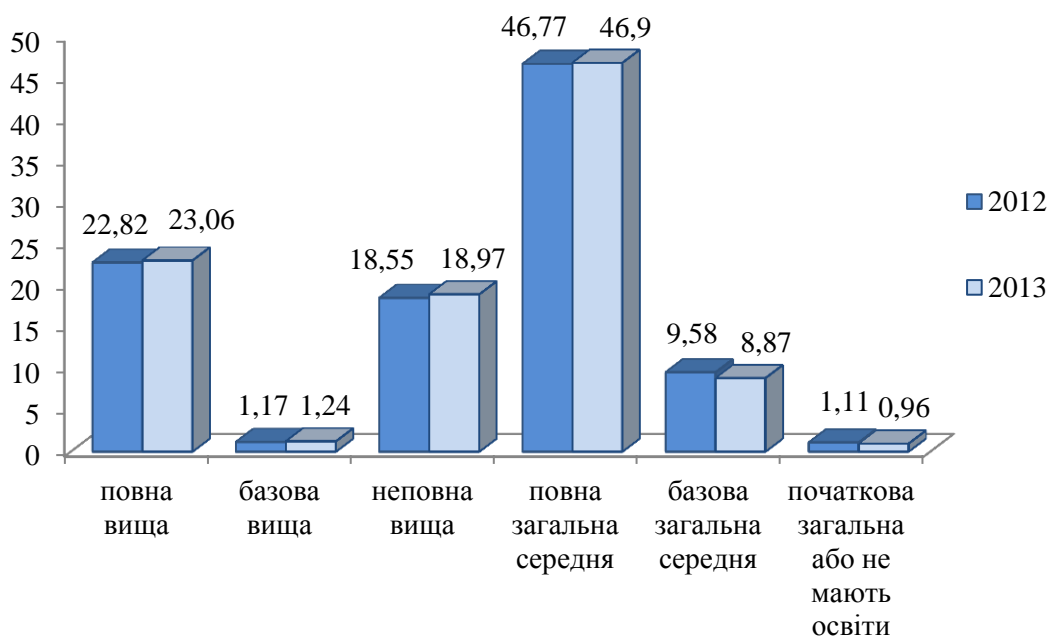


Рис. 4.17. Освітня структура населення віком 15–70 років у 2012–2013 рр., у відсотках (джерело: розраховано автором за даними [92; 93])

Що стосується співвідношення економічно активного та економічно неактивного населення за окремими освітніми рівнями, то варто звернути увагу на сегмент, що формується громадянами з повною загальною середньою освітою. В межах цього сегменту у 2013 р. були економічно неактивними 36,8% осіб, натомість у групі населення з вищою освітою економічно неактивних було майже удвічі менше – 21,6%. Навіть беручи до уваги непропорційність розподілу громадян з тим чи іншим освітнім рівнем за віковими групами, можна впевнено стверджувати, що наразі саме вища освіта є певною запорукою працевлаштування, у тому числі й на ті посади, де відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень не потрібен. В Україні вища освіта набуває усе більш «універсального» характеру.

Аналізуючи *структуру економічно активного населення*, можна дійти висновку про доволі сталу тенденцію зміни чисельності громадян, що формують ту чи іншу групу, сформовану за ознакою освітнього рівня (рис. 4.18).

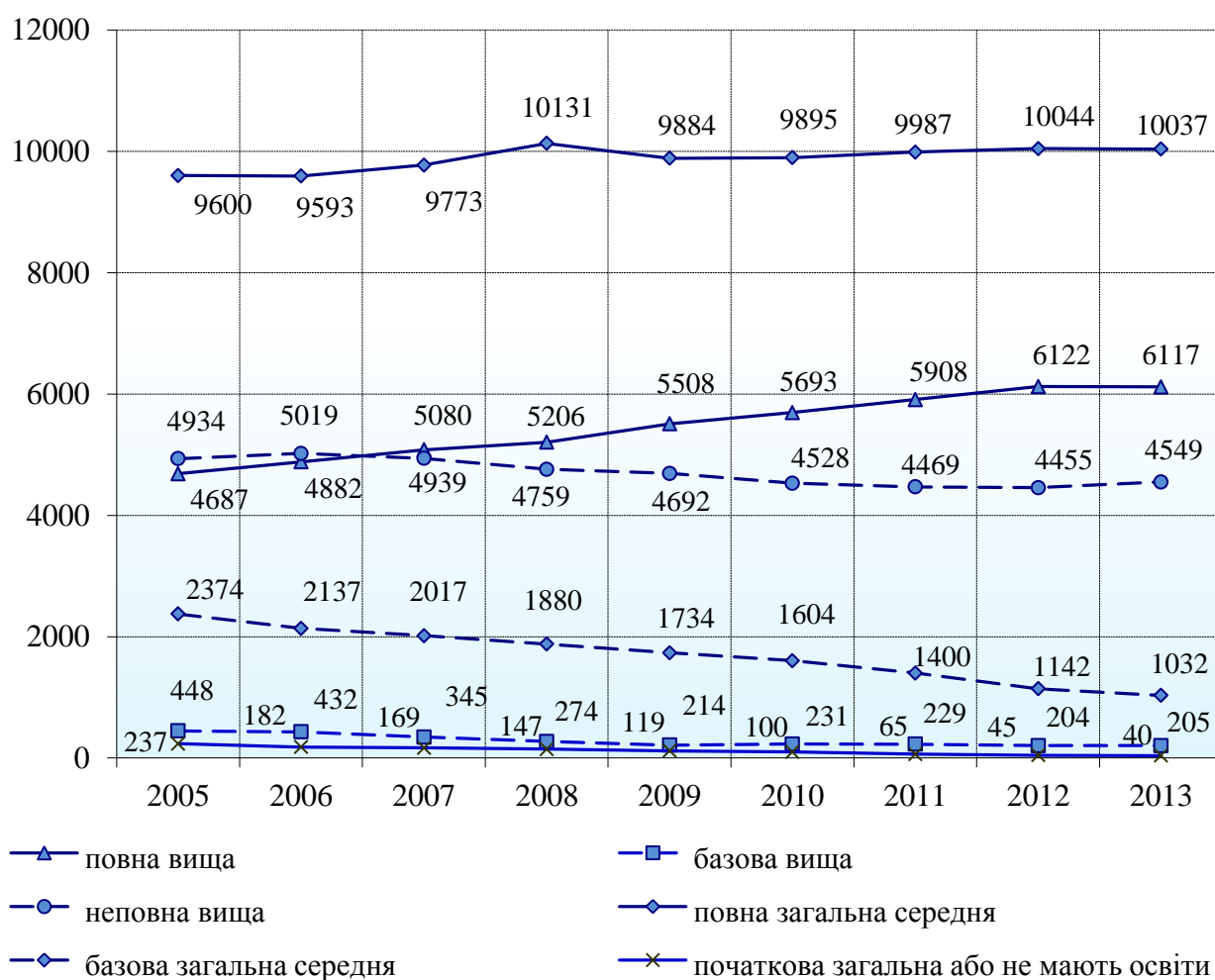


Рис. 4.18. Освітні характеристики економічно активного населення України у 2005–2013 рр., тис. осіб (джерело: [91–93])

У тому числі, порівняно з 2005 р., у 2013 р. чисельність економічно активних осіб з повною вищою освітою зростає на 30,5%, досягнувши значення 6117 тис. осіб. За вказаний період у структурі економічно активного населення частка осіб з повною вищою освітою збільшилася на 6,8%, що відбулося як за рахунок демографічних, так і освітніх чинників (рис. 4.19).

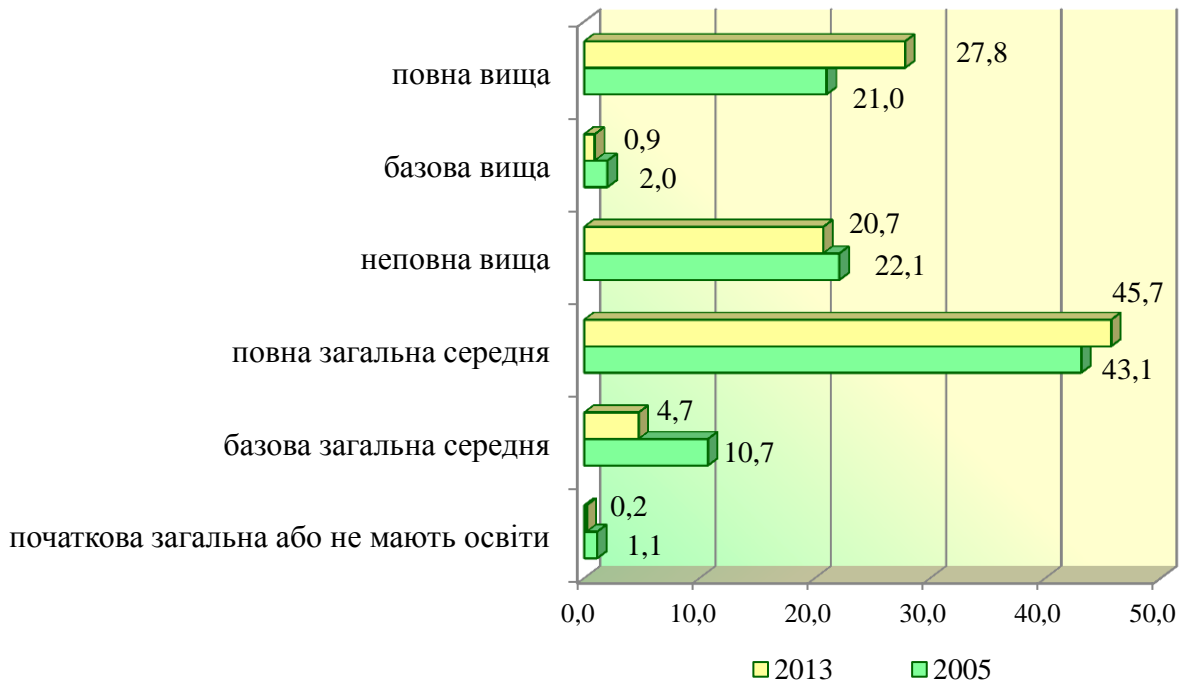


Рис. 4.19. Зміни в освітній структурі економічно активного населення України у 2005–2013 рр., відсотків (джерело: розраховано за даними [92; 93])

Задля успішного подолання різноманітних перепон на шляху оптимізації освітньо-професійної структури населення України необхідно конкретизувати ті умови, які визначили її поточні характеристики. Так, якщо говорити про вищу школу, то, насамперед, привертає увагу феномен «популярних» спеціальностей, які попри що приваблюють абітурієнтів та їх батьків. Однією з першопричин формування відповідних стереотипів була і залишається відносно низька собівартість надання освітніх послуг за спеціальностями, які не потребують наявності розвиненої матеріально-технічної бази. У період прогресуючої економічної кризи це було досить-таки «зручно», а тому задовольняло як навчальні заклади, так і державу, неспроможну достатньою мірою профінансувати освітню сферу. В результаті – навіть технічні та гуманітарні ВНЗ України

спромоглися відкрити ряд не властивих їм спеціальностей, а деякі з них – взагалі змінити профіль підготовки, переорієнтувавшись на випуск менеджерів, економістів, юристів. Усе це дещо покращило матеріально-фінансовий стан вищих навчальних закладів, проте у кінцевому рахунку негативно позначилося на освітньо-професійній структурі населення України.

У підсумку – лише 15% випускників ВНЗ наразі мають можливість працевлаштуватися за спеціальністю. Словами І. Петрової, «...реалії формування ринків праці та освітніх послуг в Україні висвітлюють значні суперечності їх розвитку. *Утворився і поглиблюється явний дисонанс між ними впритул до протистояння, коли продукт ринку освітніх послуг відкидається ринком праці і, незважаючи на це, продовжує відтворюватися автономно від потреб кінцевих споживачів* (курсив – авт.). Це суперечить об'єктивній логіці суспільного розвитку, згідно якої процеси створення матеріальних та духовних благ усе більшою мірою мають визначатися інтелектуальним рівнем». При цьому, – продовжує вчена, – «...однією із причин очевидної незбалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг є те, що останній дотепер не набув основної ринкової ознаки – клієнтоорієнтованості» [248, с. 127, 130]. Разом з тим, на думку автора, справа у тому, що освітня система України – таки клієнтоорієтована. От тільки в якості клієнтів вона розглядає не роботодавців чи саму державу з її потребами, а безпосередніх споживачів освітніх послуг: учнів, студентів, їх батьків. Орієнтуючись на запити та сподівання саме цих «клієнтів», освіта й втрачає зв'язок з потребами ринку праці, деформуючи тим самим кон'юнктуру останнього.

Через свої праці українські вчені неодноразово доводили до відома громадськості та інститутів влади наявність подібних проблем, аргументували їх руйнівні наслідки для економіки України. Так, ще у 2006 р. Ю. Маршавін писав, що на ринку праці поширеною стає ситуація, коли випускники професійних і вищих навчальних закладів не можуть працевлаштуватися, оскільки фах, який вони здобули, не потрібен економіці. Насамперед, це стосується випускників навчальних закладів, які опанували такі спеціальності, як «облік і аудит»,

«банківська справа», «правознавство», «педагогічна освіта», це оператори комп'ютерного набору, працівники сфери побутових послуг, продавці, медсестри. З іншого боку, попит на фахівців багатьох професій не задовольняється: на фрезерувальників, верстатників, електрозварювальників, мулярів, швачок, лікарів, інженерів [203, с. 45]. У 2007 р. В. Петюх та О. Кир'янова також зазначали, що «...сьогодні їх переважна більшість (вищих навчальних закладів – *авт.*) характеризується повною відокремленістю від економічних реалій із задоволенням попиту на так звані «ажіотажні фахи». Ринок освітніх послуг фактично готує значну частку потенційних безробітних, яких не готовий прийняти ринок праці» [250, с. 331]. Втім, висновки цих та багатьох інших вчених не були почуті.

У свій час, абітурієнти та широкі батьківські кола доволі швидко відреагували на «новий курс» української освіти. Одні з них усвідомлювали, що отримати економічну освіту або диплом менеджера набагато простіше, аніж, наприклад, опанувати спеціальність інженерно-технічного профілю, інші – наївно вбачали майбутнє виключно за новими спеціальностями. Як наслідок – сьогодні обсяги дипломованих економістів, юристів та менеджерів спричиняють значні диспропорції в освітньо-професійній структурі суспільства. Та й якість освіти цих громадян залишається здебільшого низькою. Сучасному роботодавцю вкрай важко знайти справжнього фахівця за такими спеціальностями попри значну пропозицію, що існує на ринку праці, адже, як правило, випускники українських ВНЗ володіють лише стислими теоретичними знаннями поряд із відсутністю професійних навичок щодо їх практичного застосування. Проблема не лише у тому, що Україна отримала забагато представників економічних та юридичних спеціальностей, а й у тому, що якість їх знань та умінь далеко не завжди відповідає вимогам сучасності та потребам господарської практики.

Є різні підходи щодо розуміння ролі та місця освіти в процесі суспільного розвитку. Та одним з найнебезпечніших й оманливих є той, що применшує вагу тих компонентів освітньо-виховного процесу, які забезпечують комплексне становлення високоосвіченої, патріотично вихованої, усебічно розвиненої особистості. Натомість, саме таким чином усе частіше й пропонується сприймати



освіту в Україні – з позицій інструменту підготовки фахівців, яких потребує економіка держави. Як правило, суспільний дискурс зосереджується виключно навколо проблеми набуття професійних знань та трудових навичок; натомість, гуманітарна й виховна складові освітнього процесу ігноруються, що призводить до надмірного збільшення обсягів навчальних годин за профільними дисциплінами та зменшення педагогічної уваги до проблем виховної роботи, фізичного та культурного розвитку. Але – у поточну еру інформаційних технологій та надшвидкого старіння знань і професійних навичок – набуття лише фахової підготовки замало. Важливим є прищеплення людині бажання безупинного професійного та культурного розвитку, відчуття відповідальності за майбутнє держави та прийдешніх поколінь, любові до вітчизни та своїх земляків, що й робить освіту найважливішим чинником економічного та соціального прогресу.

Ще більше ускладнює ситуацію широко розповсюджене сприйняття освіти з позицій взаємодії окремих, незалежних суб'єктів надання та споживання «освітніх послуг» при повному ігноруванні визначальної ролі держави. В Україні, де остання не раз самоусувалася від розв'язання нагальних освітньо-виховних проблем, учні, студенти та їх батьки усе відвертіше висловлюються стосовно того, що саме вони є покупцями товару «освітня послуга», а тому вправі самостійно вирішувати якому йому – цьому товарові – бути та які його «обсяги» є необхідними для набуття бажаної кваліфікації чи професійної майстерності. Дедалі частіше ці суб'єкти відстоюють власну позицію щодо того, які дисципліни повинні бути включені до навчального плану підготовки фахівця, а які ні; які з них є корисними, а які варто вилучити з навчального процесу. Зрозуміло, «...студенти та їх батьки налаштовані прагматично, для них освіта має насамперед інструментальну цінність» [64, с. 70], а тому до складу дисциплін, які формують останню групу, недалекоглядно та безапеляційно зараховують саме ті предмети, які знову-таки стосуються гуманітарної, культурної, патріотичної та виховної компонент становлення усебічно розвиненої особистості. І хоча батьківські кола, по суті, не мають впливу на процес формування навчальних планів, та саме вони досить часто є винуватцями того, що учні та студенти перебувають під руйнівним

демотиваційним впливом, який наперед визначає даремність та неефективність викладання багатьох навчальних дисциплін. Безумовно, подібний перебіг подій – не ознака індивідуалізації освіти, а лише прояв феномену, який у [146] влучно названо «професійним кретинізмом» [146, с. 6] і який навряд є тим важелем, на потенціал якого варто розраховувати суспільствам, що прагнуть наблизитись до рівня постіндустріального розвитку, забезпечивши тим самим високий рівень та якість життя усіх прошарків населення.

Непокоїть й те, що непропорційне та не завжди виправдане збільшення навчальних годин за блоками дисциплін професійної підготовки – що, як правило, не узгоджується ні з спроможностями бібліотечного фонду, ні з потужністю лабораторних баз – лише прикриття для реалізації намірів кардинально іншого, кон'юнктурного змісту. Мається на увазі потреба забезпечення відповідності кадрового складу випускових кафедр тим нормативам, які наразі закладені в основу функціонування вітчизняної системи освіти та професійної підготовки. Прагнучи зберегти та покращити кадрове забезпечення навчально-педагогічного процесу, держава надмірно загострила проблему міжкафедральної конкуренції, спонукаючи тим самим керівників відповідних структурних підрозділів ВНЗ до максимально можливого вилучення з переліку навчальних дисциплін тих предметів, викладання яких забезпечується фахівцями сторонніх кафедр. І знову у заручниках подібного перебігу подій опинилися виховна, культурна, патріотична сторони педагогічного процесу. З іншого боку, переобтяжені однотипними дисциплінами студенти нерідко втрачають бажання відвідувати лекційні та семінарські заняття, стають апатичними та «вузькоспеціалізованими» не у розрізі професійної підготовки, а у сенсі інтелектуального розвитку.

Справжня ж роль освіти – принципово інша. Це – формування гармонійно та перспективно розвиненої особистості шляхом засвоєння нею норм моралі та культури, виховання, набуття знань, опанування певних видів професійної діяльності. Освіта – не лише механізм передачі знань, а й керований процес формування суспільної та професійної свідомості, процес розвитку культури та цивілізації в цілому. Місія освіти – прогрес суспільного розвитку, гармонізація

діяльності людини та суспільства у гуманітарному, науково-технічному, екологічному, економічному напрямках [146, с. 7]. Держава, освітня політика якої недооцінює подібні висновки, навряд матиме сильні конкурентні позиції, адже, серед іншого, саме виховна та гуманітарна функція освіти є запорукою формування кадрового корпусу патріотично налаштованих, відданих батьківщині фахівців, які, нехтуючи перспективами трудової міграції та сповідуючи пріоритети майбутнього благополуччя, спроможні забезпечити стрімкі темпи соціального та економічного розвитку.

Натомість, не втрачає сили примат ірраціональної поведінки споживачів освітніх послуг, що через дію різних суб'єктивних та об'єктивних чинників призводить до загострення проблеми перенасичення ринку праці представниками спеціальностей, які виявляються незатребуваними економікою країни. З одного боку, такі диспропорції – наслідок превалювання викривлених уявлень студентів та їх батьків щодо кон'юнктури ринку праці та престижності тих чи інших професій, з іншого – обумовлюються інертністю самого ринку освітніх послуг, який не в змозі самотужки скоординувати вектор власного розвитку у напрямі перспективних кадрових потреб, орієнтуючись на поточний платоспроможний попит та формуючи відповідну пропозицію. І якщо припустити, що у процесі навчання *потенційно зайвого* на ринку праці спеціаліста акцент робився на опануванні виключно професійно орієнтованих дисциплін, то ситуація й дійсно виявляється катастрофічною, адже знаходження місця подібному фахівцю в економічній системі суспільства – непосильне завдання. Озлоблені, позбавлені омріяних кар'єрних перспектив, незадіяні у суспільному виробництві випускники стають каталізаторами нарощування девіантних та делинквентних тенденцій. Інвестиції у їх освіту виявляються марними. Одночасно з цим гальмуються й темпи суспільного розвитку. Освіта заради освіти – ніщо інше, як даремне, нецільове витрачання коштів та часу. Можна вигадати безліч аргументів та обґрунтувань, але освіта, позбавлена споживача результатів свого функціонування, навряд може бути ефективною в принципі. Загальну ерудованість – ось що у

кращому випадку отримують там, де освітня сфера від самого початку не націлена на практичний результат.

За подібного освітньо-професійного дисонансу на увагу має заслуговувати активність як самої держави, так і суб'єктів, які забезпечують пропозицію послуг освіти. У вітчизняних умовах вкрай сумнівним є те, що бодай якийсь ВНЗ в ході визначення переліку спеціальностей керувався б пріоритетами суспільного розвитку всупереч можливості заповнити навчальні аудиторії тими, хто не проти опанувати «перспективні» професії менеджера, економіста чи юриста. Подібні тенденції свідчать на користь гострої необхідності термінового та ефективного втручання держави у перебіг подій у сфері освіти та професійної підготовки – у тому числі, всупереч прагненням окремих суб'єктів ринку освітніх послуг досягти індивідуально значимих, проте програшних для суспільства цілей.

Серед іншого, подальший розвиток системи освіти та професійної підготовки неможливий без збільшення фінансування освітньої галузі, у тому числі, в цілях покращення матеріально-технічного стану, оновлення лабораторних баз навчальних закладів. Усе це має супроводжуватися створенням нових високотехнологічних робочих місць, *потребуючих* прогресивних знань та придатних для випуску конкурентоспроможної продукції. «Саме технологічне переоснащення підприємств, перехід на нові технології, інноваційні процеси є факторами, що висувають нові вимоги до робочої сили у професійному плані» [178, с. 8]. Без реалізації відповідних заходів говорити про можливість раціональної трансформації освітньої структури населення, принаймні, необачно, адже на застарілому обладнанні неможливо підготувати фахівця у відповідності до новітніх досягнень науково-технічного прогресу, як неможливо й зацікавити людину отримати спеціальність, наприклад, інженерно-технічного профілю, якщо вона, не маючи у майбутньому робочого місця, не вбачатиме у цьому економічної доцільності.

Долаючи освітньо-професійні диспропорції, важливо забезпечити відповідність між навчальними пріоритетами громадян та нагальними потребами національної економіки. Що ж стосується відродження професійно-технічної освіти, то подібні завдання неможливо реалізувати без розвитку виробничої сфери та сфери послуг – джерел робочих місць для представників робітничих професій, попит на

працю яких, за невеликими винятками, є доволі низьким. Серед іншого, це зумовлює зростання зацікавленості населення у послугах вищих навчальних закладів, призводячи до переобтяження їх аудиторного фонду та створюючи незадовільні умови для повноцінного опанування курсів навчальних дисциплін. Так, якщо починаючи з 1995 р. чисельність випускників ВНЗ усіх рівнів акредитації зростає на 69,9% (з 339,1 тис. осіб до 576,3 тис. осіб у 2013 р.), то кількість самих закладів вищої освіти, які надавали відповідні послуги, зменшилась на 22,6% (з 1037 у 1995 р. до 803 одиниць у 2013 р.) [313, с. 418] (рис. 4.20).

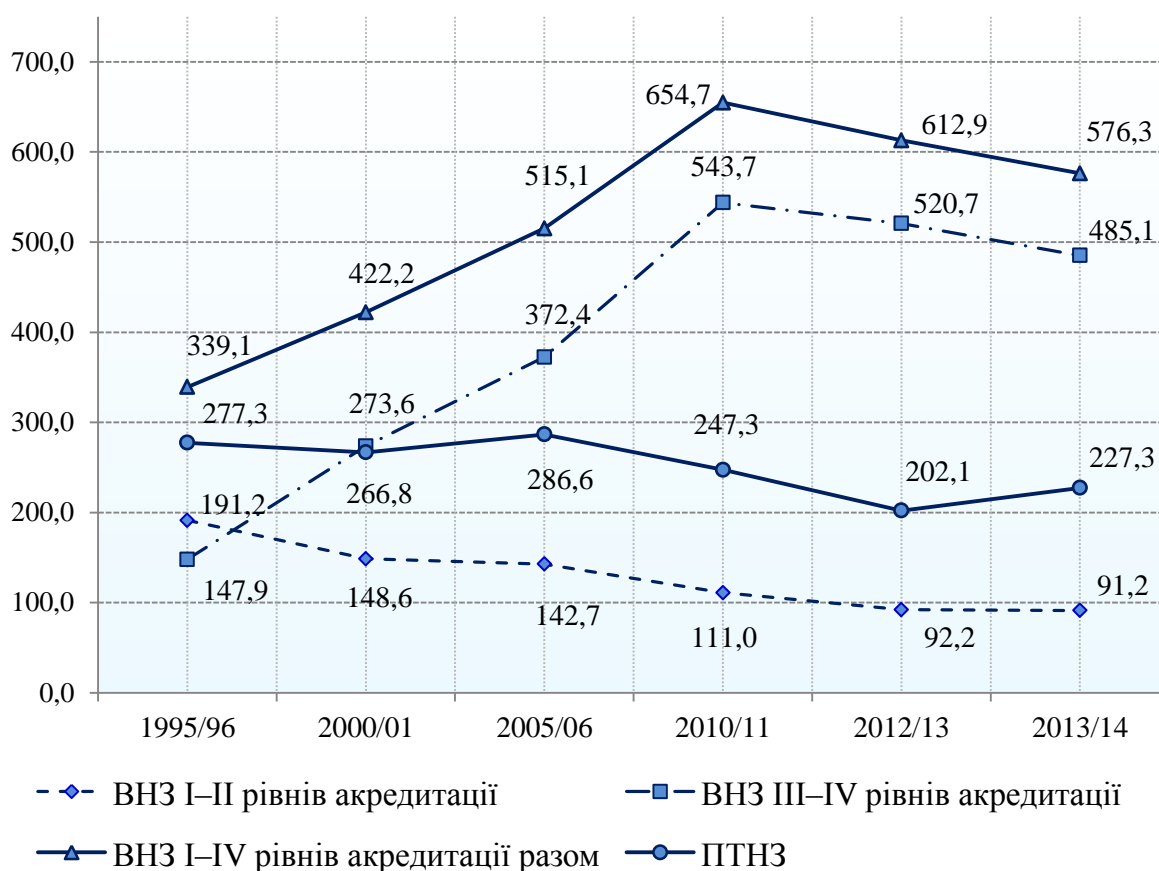


Рис. 4.20. Чисельність випускників закладів професійно-технічної та вищої освіти в Україні, тис. осіб (джерело: [312, с. 432, 434])

Співвідношення кількості студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації та кількості учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів відображено на рисунку. Очевидним є те, що подібна динаміка не відповідає ні поточним, ні перспективним потребам економіки України у кваліфікованих кадрах, у тому числі, робітничих професій (рис. 4.21).

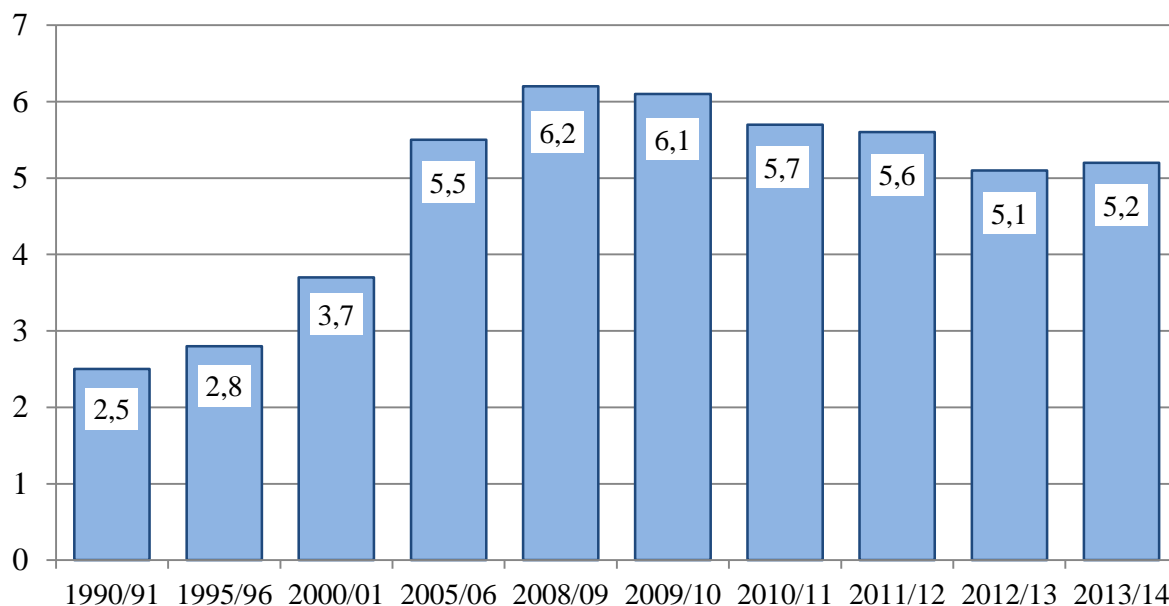


Рис. 4.21. Співвідношення чисельності студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації та чисельності учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів (джерело: [263, с. 13; 264, с. 13])

Сукупність заходів, спрямованих на оптимізацію освітніх пропорцій українського суспільства, можна умовно диференціювати за такими групами: *якісні, структурні, інформаційно-роз'яснювальні*. Перші – мають бути покликані удосконалити процес освіти та покращити його результат, починаючи з дошкільних освітніх закладів і закінчуючи закладами вищої освіти; другі – оптимізувати співвідношення закладів вищої та професійно-технічної освіти з урахуванням ліцензованих обсягів набору, збільшити кількість закладів дошкільної та позашкільної освіти; треті – сформувати бажані стереотипи як у споживачів освітніх послуг, так і у тих, хто їх надає. Якщо структурні заходи, насамперед, впливатимуть на *пропозицію* освітніх послуг, то заходи інформаційно-роз'яснювального характеру покликані спричинити вплив на раціоналізацію *попиту* на послуги навчальних закладів. Також відповідні кроки мають сприяти *забезпеченню високої згуртованості усіх суб'єктів освітнього процесу* задля досягнення основної мети – набуття прогресивних теоретичних знань та практичних навичок випускниками.

Зважаючи на зроблені висновки та користуючись сформульованим у другому розділі підходом щодо розуміння змісту базових категорій науки про працю,

можна наступним чином узагальнити недоліки, які, будучи у тому чи іншому ступені властивими українській освітній системі, ускладнюють формування людського капіталу. Насамперед, це – *теоретична заангажованість, змістовна невідповідність, верифікаційна неузгодженість, патріотична індиферентність, психофізіологічна виснажливість та ідентифікаційна хибність* освітньо-виховного процесу. Серед іншого, насторожує те, що в процесі загальноосвітньої та професійної підготовки громадянам надаються знання та пропонуються для засвоєння трудові навички, які у підсумку не забезпечують формування розвиненого трудового потенціалу: високої кваліфікації, компетентності, професіоналізму, соціально-психологічної готовності до суспільно корисної праці. Навіть сама процедура формування професійних знань та умінь зазвичай не відповідає вимогам сучасності, загострюючи проблеми здорового способу життя як самих учнів та студентів, так і їх батьків. Ситуація ускладнюється й тим, що визначені автором та наведені на рисунку фактори впливають на сферу людського капіталу не ізольовано, а комплементарно, доповнюючи деструктивну дію один одного. Користуючись класифікацією, запропонованою О. Грішновою, ці фактори впливу можна віднести до переліку *негативних* (рис. 4.22).

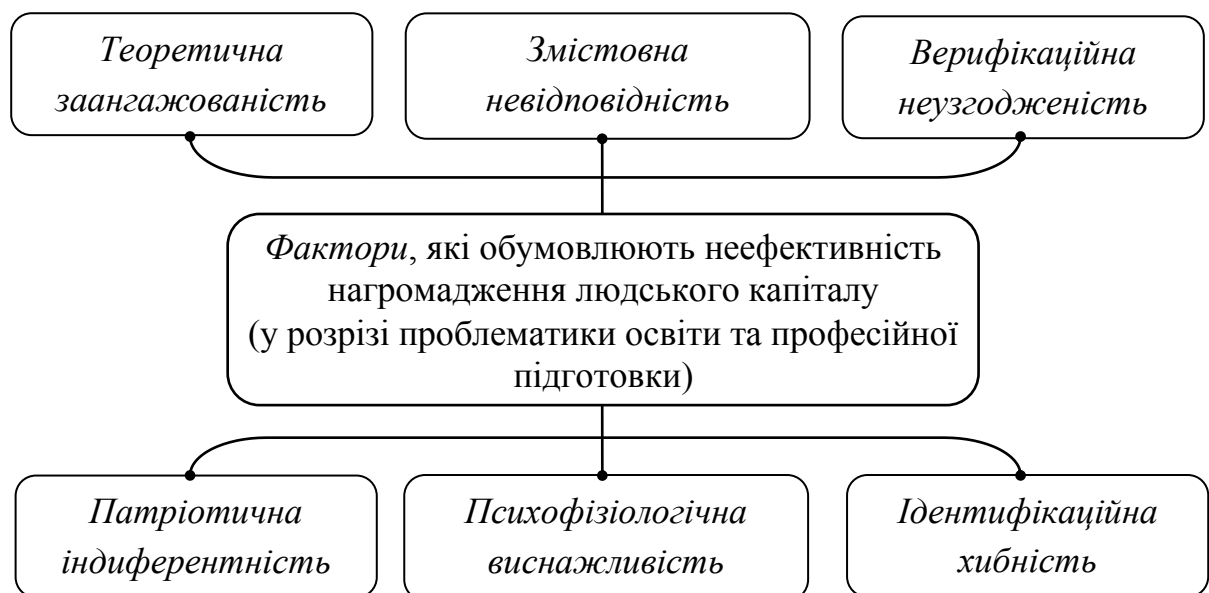


Рис. 4.22. Недоліки освітньо-виховного процесу, які негативно впливають на формування людського капіталу (джерело: власна розробка автора)

Так, у випадку *теоретичної заангажованості*, навчальний процес зводиться до перевантаження учнів та студентів теоретичними відомостями за цілковитої відсутності уваги до проблем практичної підготовки. Нерідко це супроводжується *змістовною невідповідністю* освітніх заходів, що виявляється у відірваності знань та навичок, що продукуються системою освіти та професійної підготовки, від сучасних тенденцій та рівня розвитку виробничої сфери. У такому разі спостерігається превалювання загальних, застарілих, позбавлених практичної користі знань, які лише поглиблюють ерудованість громадян, не відповідаючи при цьому виробничим запитам та господарській практиці. Разом з тим, розумові спроможності людини – не безмежні. Інформаційне перевантаження спричиняє нестачу психофізіологічного ресурсу для опанування дійсно необхідних знань та навичок. Знання, як найбільш рухома складова людського капіталу, спроможні поновлюватися та удосконалюватися, – зазначає авторський колектив під керівництвом Ю. Одьогова, – «...разом з тим необхідно критично ставитися до твердження, що зайвих знань не буває. Зайві знання – це знання, які втратили свою актуальність, знання, ніяким чином не пов'язані з основними та суміжними предметними областями для конкретного працівника» [229, с. 526]. «Знання піддаються ерозії, оскудненню і, більше того, – на відміну від природних ресурсів, корисність яких не викликає сумнівів, – корисність знань може бути сумнівною», – додають до цього В. Рябов та Ю. Фролов [284, с. 4].

Подібні недоліки властиві не лише вищій та професійно-технічній освіті, а й середній школі. Сучасна шкільна освіта в Україні, – пише ректор ЖДУ ім. І. Франка П. Саух, – «...перевантажена інформацією, не забезпечуючи чіткого її сприйняття та засвоєння». Зміни, які відбуваються у галузі, лише поглиблюють переобтяження навчальних програм та підручників фактичним матеріалом, не знімають, а розширюють дублювання, що робить навчальний процес нецікавим. Ентузіазм школярів «...йде у «чорні дірки», в пісок і зникає безслідно». Батьки й вчителі майже одностайні у тому, що «...навчальні програми перевантажені інформацією, а співвідношення годин та обсягу дисциплін, що вивчаються, не збалансовано». 75% батьків вважає, що їх діти не в змозі опанувати навчальний



матеріал самотужки. Більш як третина учнів не задоволена школою, 50% – відчують втому від занять. Кожен третій п'ятикласник і кожен другий старшокласник страждає неврозом. І якщо 30% першокласників приходять до школи практично здоровими, то на момент закінчення школи їх залишається лише 5,5% [290, с. 48]. Усе це свідчить про наявність гострих проблем в українській освіті.

Не додає оптимізму й верифікаційна неузгодженість, коли начебто й вірний ракурс освітньо-виховного процесу сполучається з відсутністю умов, необхідних для практичної апробації, критичного осмислення та закріплення теоретичних знань та професійних навичок. Через це майбутні фахівці виявляються позбавленими можливості зіставлення отриманих знань із сукупністю вимог, що висувуються виробничим та соціальним середовищем, не можуть усвідомити дійсну практичну цінність набутих навичок, повною мірою розвинути їх. В результаті – педагогічні та виховні зусилля виявляються марними, а прогресивність освіти – якщо така й була – не виходить за межі аудиторій *alma mater*. Одним з проявів подібного перебігу подій є підміна процедури проходження виробничої практики «псевдопрактикуванням», яке відбувається або не за фахом, або формально з наступною видачею необхідних підтверджуючих документів.

З цього приводу автори [355] зазначають: «...на превеликий жаль, у нас поширене зведення людського капіталу до накопичення знань, до освіченості людини. На цьому базується «прагматичний» висновок: чим краща система освіти, чим більше освічених людей, тим більший людський капітал. Така «чітка», «прямолінійна» логіка, зовні начебто переконлива, вже не раз заводила у глухий кут. І хоча освіта насправді відіграє визначальну роль у зростанні людського капіталу, проте неправильно обмежуватися одним, хоч і важливим, фактором, треба враховувати усі фактори, і перш за все виробництво, що ігнорують багато дослідників (курсив – авт.). На користь цієї думки промовисто говорить досвід України» [355, с. 101]. Ця теза неперевірено аргументує важливість верифікації, практичної апробації та розвитку у виробничих умовах тих знань та навичок, які формують людський капітал як економічний актив. Практична апробація отриманих завдячуючи освітній системі відомостей забезпечує розвиток трудового

потенціалу (адже приводить у відповідність, узгоджує професійні знання, уміння та навички з вимогами виробничого середовища), сприяє наступному виявленню ефекту «людського капіталу» на всіх рівнях економічної системи.

У свою чергу, під *патріотичною індіферентністю* системи освіти та професійної підготовки маємо на увазі такий її стан, який спричиняє нерозвиненість комплексу провідних трудових мотивів, нівелює громадянську позицію випускників. Не менш впливовим фактором, який обумовлює неефективність освітніх заходів, є *психофізіологічна виснажливість*, яка виявляється у надмірній інтенсивності педагогічного процесу та нехтуванні пріоритетами здорового способу життя при здобутті того чи іншого освітньо-кваліфікаційного рівня.

У свою чергу, *ідентифікаційна хибність* виявляється у невірному оцінюванні міри розвитку, гармонійності сполучення, а також рівня відповідності знань та практичних навичок встановленим стандартам та вимогам виробничого середовища. Причиною невинуватених оцінок – а, як правило, вони є суттєво завищеними – виступає як некомпетентність самого педагога, так, нерідко, і його халатність. І якщо одна неаргументовано виставлена оцінка нібито й не створює суттєвих загроз соціально-економічній безпеці держави, то поширення таких тенденцій у великих масштабах призводить до фактичної фальсифікації результатів освітнього процесу. Але освіта – не фарс! Неприпустимо приписувати певну кваліфікацію, професіоналізм, компетентність, соціально-психологічну готовність особам, справжні професійні та особистісні характеристики яких не відповідають елементарним вимогам.

Без сумніву, модернізація системи освіти та професійної підготовки – один з найважливіших пріоритетів на шляху розбудови демократичної, соціально орієнтованої, геополітично значимої, конкурентоспроможної на світових товарних ринках країни, рівень та якість життя населення якої відповідатиме сучасним еталонам епохи інформаційних технологій та економіки знань. Визначений за участі держави курс модернізаційних перетворень має виступити запорукою відродження та оновлення системи освіти в цілях стрімкого економічного,

соціального та культурного розвитку. Наразі ж не можна не погодитись з П. Саухом щодо того, що – попри те, що якісна освіта була проголошена національним пріоритетом, а в країні розгорнуті реформи освітньої галузі – серйозних зрушень у цій сфері не відбулося. У кожній із ланок системи освіти виникли нові, іще більш складні проблеми, породжені потребою структурної перебудови та спонтанними змінами в освітніх пріоритетах, недостатнім фінансуванням та безсистемністю здійснюваних реформ [290, с. 4].

Від розвитку освіти залежить розвиток суспільства, добробут населення, місце окремої країни у глобалізованому світі. Освітня система може розвиватися сама по собі під впливом різноманітних ринкових чинників та обставин, але її розвиток буде ефективним лише у тому випадку, якщо він координуватиметься державою – незамінним арбітром та навігатором формування сучасного освітнього простору. Саме держава має виступити гарантом цілеспрямованого розвитку системи освіти та професійної підготовки, сприяючи її модернізації задля подолання притаманних їй структурних та функціональних диспропорцій, надаючи їй ознак, відповідних ері постіндустріального розвитку. У тому числі, як зазначає Ю. Маршавін, ефективну систему підготовки кадрів для економіки країни можна побудувати тільки у випадку розв'язання трьох груп проблем: розробки сучасної методики прогнозування потреби ринку праці у працівниках певної фахової спрямованості; створення високоефективної системи професійної орієнтації, яка має супроводжувати людину протягом життя – від дитячого садочка до підприємства; переходу навчальних закладів до моделі випереджувальної освіти, яка здатна формувати у випускників самостійність, професійну мобільність, підприємливість [203, с. 48].

Загалом, найважливішими й досі не розв'язаними завданнями на шляху розвитку системи освіти та професійної підготовки в Україні необхідно вважати:

- забезпечення відповідності рівня кваліфікації та профілю професійної підготовки випускників поточним та перспективним потребам національного та регіонального ринків праці;

- забезпечення відповідності змісту та результатів освітнього процесу соціальним та культурним запитам суспільства;

- забезпечення доступу до отримання сучасних професійних знань особам, які мають хист до їх набуття та практичного застосування, незалежно від рівня їх матеріального достатку, сімейного стану або місця проживання;

- забезпечення суцільного охопту населення системою освіти та просвітництва в цілях підвищення загального рівня його культурного розвитку, моральності та ерудованості, що є підґрунтям широкомасштабної форсованої модернізації усіх сфер суспільних взаємовідносин та її підтримки різними соціальними прошарками;

- піднесення патріотичної складової освітнього процесу в цілях комплексного розвитку мотиваційного поля працюючих, яке включатиме до свого складу не лише матеріально орієнтовані мотиви, а й ті, що безпосередньо пов'язані з бажанням бути рушійною силою загальнодержавного розвитку, спонукатимуть громадян до продуктивної праці та соціально відповідальної поведінки;

- фінансова підтримка не лише навчально-педагогічних заходів, а й тих, які стосуються виховної, науково-пошукової та дозвільно-оздоровчої складової функціонування закладів освіти та професійної підготовки.

Держава, яка ігноруватиме подібне коло обов'язків та пріоритетів, сподіваючись на вільний ринок та переоцінюючи роль конкуренції у сфері освіти та професійної підготовки – яка, начебто, природним чином скоригує розвиток освітнього середовища – лише втрачає дорогоцінний часовий та демографічний ресурс, мимоволі спонукаючи цілі покоління здобувати освіту, яка не відповідатиме загальнодержавним потребам ні у професійному, ні у культурно-гуманітарному розрізах.

## Висновки до розділу 4

4.1. Перелік факторів, які спричиняють вплив на результативність процесів у сфері людського капіталу, – доволі широкий, а тому дослідження, що проводяться виключно у контексті змісту освітніх чинників, не можуть розкрити підняту проблему повною мірою. Існує, щонайменше, іще дві групи детермінант, які визначають рівень ефективності, а нерідко й можливості, застосування знань, умінь та професійних навичок в якості капіталу. Одна з них формується чинниками умов, які або сприяють доходному функціонуванню знань у формі економічного активу, або ні. Інша – характером демографічних процесів. Разом з тим, проблема впливу демографічної ситуації на сферу людського капіталу не знайшла належного опрацювання на сторінках наукової літератури. Людина – демографічний базис нагромадження людського капіталу, а тому особливості перебігу таких демографічних процесів, як смертність, народжуваність, міграція, шлюбність та розлучуваність, заслуговують на глибокий неупереджений аналіз.

4.2. Через демографічну кризу в Україні значно погіршилися вихідні умови нагромадження людського капіталу, адже постійно зменшується сама чисельність тих, хто здатен засвоїти прогресивні знання, опанувати інноваційні професійні навички, застосувати їх в процесі продуктивної праці. Ознаками кризи є низька народжуваність та висока смертність, масштабна зовнішня міграція і, як наслідок, невпинне старіння населення. Усе це збільшує демографічне навантаження на працюючих та на систему медико-соціального обслуговування, розбалансовує ринок праці та ринок освітніх послуг, неймовірно ускладнюючи виявлення ефекту «людського капіталу» у регіональних та національних масштабах. На порядку денному – оновлення курсу демографічної політики, у тому числі, в цілях сталого економічного розвитку.

4.3. Одним з основних шляхів протидії стрімкій депопуляції є активізація народжуваності. Разом з тим, продуктивні дітородні установки усе більше втрачають силу, що, серед іншого, обумовлюється складним комплексом

соціально-економічних обмежень, у які замкнене українське суспільство. Не менш важливим є й те, що соціальний статус «матері» сьогодні не є привабливим для жінки, тим паче – молодій. Нерідко багатодітні сім'ї сприймаються упереджено, що переводить суспільний дискурс з площини мотивів утворення великих сімей, у площину причин їх виникнення. Переобтяжене фінансовими негараздами та побутовими клопатами українське суспільство перестало вважати багатодітність виваженою стратегією. Усе це аргументує важливість оптимізації репродуктивно орієнтованої складової демографічної політики на основі застосування відповідних сучасності важелів впливу.

4.4. Сім'я – одне з найважливіших інституційних середовищ нагромадження людського капіталу. Механізмами сімейної соціалізації закладається базис системи трудових та патріотичних цінностей як передумови відданої та високопродуктивної праці протягом життя. Саме сім'я є основним інвестором та координатором рішень у сфері освіти та професійної підготовки. Завдячуючи її зусиллям, здійснюються не лише освітні інвестиції, а й забезпечується широкий спектр інших соціальних інвестицій, призначених для підтримки життя людини під час здобуття нею освіти та професійної підготовки. Відповідно, заходи, спрямовані на збереження повних сімей (зниження батьківської смертності, зменшення кількості розлучень), відіграють непересічну роль у процесі нагромадження людського капіталу.

4.5. Фактором безпосереднього впливу на сферу людського капіталу є міграція населення, яка, з одного боку, розширює можливості для застосування знань та професійних навичок в якості капіталу, а з іншого – становить суттєву загрозу, зумовлюючи небезпеку зменшення обсягів відповідного економічного активу у національних масштабах. Суперечності між відтворенням населення і можливостями економічного зростання на певній території виступають причиною активізації внутрішньої міграції. У такому розумінні, остання відіграє роль ефективного механізму розподілу та перерозподілу економічно активного населення, підвищуючи тим самим й економічну віддачу від вкладень у розвиток

людського капіталу. Натомість, здебільшого протилежними наслідками характеризується зовнішня, у тому числі, трудова міграція, через що зменшується пропозиція кваліфікованої праці на внутрішньому ринку, руйнується здоров'я та обмежуються можливості професійного розвитку самих заробітчанин, які з часом стають зайвими як у зарубіжній, так і вітчизняній системі соціально-трудоких відносин. Такі наслідки міграційних рухів спричиняють вкрай негативний вплив на систему формування та використання людського капіталу України.

4.6. Україна входить до тридцятки найстаріших держав світу, але тут демографічне старіння характеризується як своєрідними особливостями, так і руйнівними наслідками для системи нагромадження людського капіталу. В Україні старіння населення відбувається не стільки завдячуючи успіхам у справі подовження тривалості життя, яке порівняно з економічно розвинутими країнами було і залишається коротким, скільки через катастрофічне зниження народжуваності, погіршення здоров'я громадян та їх інтенсивну міграцію за кордон. Трансформуючи вікову структуру населення, зміни у демографічному відтворенні суттєво позначаються на пропорціях розподілу суспільного продукту між різними категоріями громадян, що непрямо впливає на оцінні характеристики національного людського капіталу як того активу, дохід від використання якого має забезпечувати поліпшення якості життя усіх верств та прошарків населення.

4.7. Значну загрозу усталенню позитивних тенденцій у сфері людського капіталу становить погіршення здоров'я українців, що безпосередньо пов'язане зі способом їх життя та нерозважливою вітальною поведінкою. Звертає на себе увагу некерованість ситуації щодо поширення хронічних неінфекційних захворювань, які обумовлюють високу смертність населення. Вкрай високими залишаються й темпи поширення інфекційних хвороб, насамперед, СНІДу, гепатитів, туберкульозу. Значного поширення набувають хвороби, пов'язані з вживанням алкоголю, наркотичних та інших психотропних речовин. Зважаючи на це, на високу увагу заслуговують такі заходи, як розвиток культури здорового способу життя, відновлення безпечного для життя і здоров'я людини довкілля, посилення

боротьби з наркоманією та іншими формами девіантної поведінки, розширення доступу населення до фізкультурно-спортивних й оздоровчих закладів, що в цілому сприятиме розв'язанню завдань, спрямованих на втілення прогресивних ідей теорії людського капіталу у реалії українського буття.

4.8. Знання та професійні уміння – базові складові людського капіталу, які формуються завдяки системі освіти та професійної підготовки. Разом з тим, намагаючись забезпечити високу освіченість українського суспільства, необхідно пам'ятати, що наразі існує гостра потреба не у загальній ерудованості, а у ґрунтовних фахових знаннях та високопродуктивних трудових навичках, спроможних забезпечити компетентність та професійну майстерність економічно активного населення. Сьогодення висуває нові вимоги до освітнього процесу. Він має бути співзвучним із новітніми досягненнями науково-технічного прогресу, бути індивідуалізованим, відповідати реальним перспективам розвитку економіки, виступати передумовою виявлення ефекту «людського капіталу» на всіх рівнях економічної системи. На порядку денному – визначення автентичного курсу модернізації національної системи освіти та професійної підготовки, яка має виступити рушійною силою розвитку українського суспільства.



## РОЗДІЛ 5

### РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗНАНЬ У ФОРМІ КАПІТАЛУ: ТРУДОВІ ДОХОДИ, ЗАОЩАДЖЕННЯ ТА ВИТРАТИ НАСЕЛЕННЯ

#### **5.1. Господарство України: стан, інноваційний потенціал, перспективи розвитку**

*Завданням даного розділу роботи є пошук відповіді на одне з основних запитань досліджуваної теми: чи властивий феномен людського капіталу українській економічній системі, і якщо його прояви є незначними, то як змінити ситуацію на краще, як створити потрібні для цього умови? У такому контексті важливим є визначення ступеня розвитку національної економіки, оцінювання потреби у техніко-технологічній модернізації виробничої сфери, визначення відповідності робочих місць вимогам сучасності, аналіз кон'юнктури ринку праці та можливостей продуктивної зайнятості у конкурентоспроможних галузях економіки. Усе це дасть підстави для формулювання аргументованих висновків щодо поточної результативності та перспектив застосування знань і професійних навичок у формі капіталу в Україні. Зрозуміло, для комплексного розв'язання подібних завдань зусиль однієї людини – навіть відчайдушно бажаної – внести ясність у досліджувану проблему – замало. Продовження наукових пошуків у запропонованому автором ракурсі іншими вченими, їх змістовна та поглиблена диференціація за різними видами економічної діяльності сприятиме доповненню та розширенню міркувань, викладених у цьому розділі роботи.*

Перше, на що варто звернути увагу, – обмеженість та застарілість технологій, які застосовуються на більшості вітчизняних підприємств. Як буде аргументовано далі, їх використання унеможливує виникнення умов, необхідних для набуття професійними знаннями ознак капіталу. Важливо й те, що моральна застарілість виробничого обладнання мінімізує попит на сучасні професійні знання, підсумком

чого є стрімка деградація освітньої сфери, продукт функціонування якої, за таких обставин, лише на сторінках псевдонаукової публіцистики може бути названим капіталом.

Вітчизняна реальність є такою, що можна стверджувати про наявність усіх ознак технологічної кризи. Технологічний спадок колишнього СРСР майже вичерпано, відновлювані ресурси необхідної якості відсутні, оскільки за усі періоди незалежності влада нехтувала необхідністю оновлення технологічного базису розвитку суспільства, адекватного викликам часу. В Україні сформувалася модель економіки, яка побудована на низькотехнологічних галузях і укладах, а тому у промисловому комплексі міцно закріпилися тенденції домінування виробництв з низькою наукоємністю [113, с. 5]. І справа не лише у нестачі фінансів для технологічної модернізації, але й у невизначеності загальнодержавної політики економічного розвитку в цілому та промислової політики зокрема. «В Україні промислова політика у її класичному розумінні взагалі відсутня», – зазначає Ю. Кіндзерський, – натомість, «...різко контрастує з нашими реаліями активне використання промислової політики у країнах Заходу, де постійно вдосконалюються її моделі, інструменти, механізми» [126, с. 4]. Сировинна спеціалізація, вкрай низька оплата праці, недостатнє фінансування наукових досліджень, втеча капіталу, вимивання національного доходу через обслуговування зовнішнього боргу: це та інше – ознаки, притаманні периферійним країнам. До цього слід додати ще й міф про відносно високий рівень освіти населення [340, с. 14, 19, 23]! Наразі, найбільш проблемними залишаються наступні наслідки неефективної промислової політики, які руйнівним чином позначаються на системі формування та використання людського капіталу:

- нераціональна галузева структура промислового виробництва, яка істотно дисонує із сучасним баченням індустріальної складової економік розвинутих країн;

- посилення деградації вітчизняної промисловості у бік сировинного приросту розвинутих країн і ринку збуту імпортової високотехнологічної продукції;

- подальше віддалення України від економічно розвинутих країн через прогресуючу інноваційно-технологічну відсталість вітчизняного промислового виробництва [373, с. 22–23].

Не так давно однією з найпотужніших галузей економіки України було *машинобудування*. Сьогодні ж вітчизняні машинобудівники втрачають внутрішні ринки збуту та цілком очікувано мають суттєві труднощі з виходом на ринки розвинутих країн світу, де споживачі, насамперед, цінують високу якість та нові технології. Лише там, де покупці роблять ставку на дешевизну, українським машинобудівним підприємствам вдається знайти нішу для збуту своєї продукції [211, с. 92]. Супроводжують же процедуру здешевлення продукції машинобудування незадовільні тенденції в оплаті праці, яка за таких умов не містить у своєму складі не лише якогось сюрреалістичного відсотка на знання як капітал, а й взагалі залишає нерозв'язаними елементарні побутові проблеми працівників (у тому числі, досвідчених і кваліфікованих) та їх сімей. Натомість, на користь протилежних пріоритетів свідчить досвід нових індустріальних країн Південно-східної Азії (Сінгапуру, Тайваню, Південної Кореї), де перехід до виробництва сучасних, наукомістких зразків машинобудівної продукції забезпечив національним товаровиробникам сильні конкурентні позиції та покращив економічну ситуацію в цілому.

У ще більш скрутному становищі перебуває *легка промисловість* України – сукупність спеціалізованих галузей, які опікуються первинною обробкою сировини, випуском продукції виробничо-технічного призначення та непродовольчих товарів масового вжитку. У багатьох державах світу саме легка промисловість відіграє ключову роль у створенні ВВП та формуванні економічного потенціалу країни. Важко заперечити тому, що для України розвиток легкої промисловості також є посильним та пріоритетним завданням, що аргументується великою ємністю внутрішнього ринку, високим рівнем доданої вартості (до 50%), яка створюється у процесі виробництва товарів, швидким оборотом капіталу, можливістю використання сировини та напівфабрикатів вітчизняного виробництва (шкіри, вовни, льону, хімічних матеріалів), наявністю висококваліфікованих

кадрів [100, с. 100–104]. Натомість, з моменту руйнації СРСР легка промисловість – як і машинобудування – зазнала суттєвих втрат (рис. 5.1).

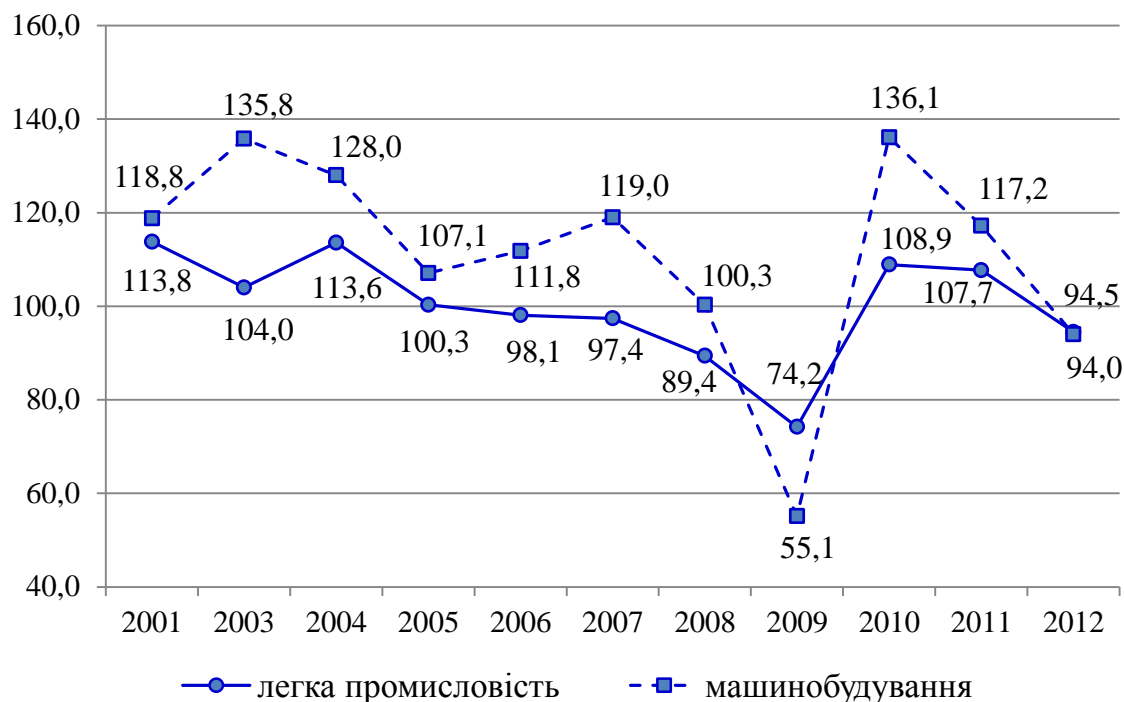


Рис. 5.1. Індекси промислового виробництва у машинобудуванні та легкій промисловості у 2001–2012 рр., відсотків до попереднього року (джерело: [312, с. 104])

Індекс промислового виробництва за цим видом економічної діяльності знизився у 2009 р. до позначки 74,2% (у машинобудуванні до 55,1%) – і лише на цьому фоні відбулося наступне його зростання у 2010–2012 рр., що у жодному випадку не може свідчити на користь присутності позитивних тенденцій у розвитку галузі. Будучи неспроможною конкурувати з європейською якістю та турецькою дешевиною, вітчизняна продукція прогнала у конкурентній боротьбі за ринки збуту, а значні обсяги контрабандного імпорту та стрімке розширення мереж продажу бувших у використанні західними сусідами виробів – надходження яких щорічно втричі перевищує обсяги вітчизняного виробництва одягу [222, с. 62] – поставили крапку у і без того сумній історії вітчизняного виробництва.

Вкрай негативно позначилося на розвитку легкої промисловості України широке розповсюдження так званих «давальницьких схем», за якими працюють

близько 80% підприємств [222, с. 62] (за даними [113, с. 47] – 90%). Рятуючи одну галузь – швейну промисловість, державою були практично знищені льонарство і вівчарство, продукція яких стала незатребуваною, а також підприємства первинної переробки льону і вовни. Натепер переважна більшість підприємств легкої промисловості працює зі значно нижчою змінністю, ніж передбачено нормативами, продовжують зростати простої технологічного устаткування, переоснащення ведеться вкрай низькими темпами, а нова техніка використовується не на повну потужність. Легка промисловість, яка не так давно наповнювала державний бюджет, опинилася у стані затяжної системної кризи. При цьому – зважаючи на неконтрольований імпорт та відсутність необхідних протекціоністських заходів, відсутність середньо- та довгострокового кредитування на вигідних для виробників умовах, а також дефіцит сировини – можна погодитись з Т. Левковською щодо того, що «...виникає враження, що держава кинула легку промисловість напризволяще» [165, с. 43].

На прискіпливу увагу заслуговує *хімічний та нафтохімічний комплекс України*, який має розгалужені зв'язки з такими галузями економіки, як металургійна, харчова, легка промисловість, сільське господарство тощо. Прискорений розвиток хімічної та нафтохімічної промисловості сприятиме виготовленню нових та вдосконаленню існуючих матеріалів, а також розробці та впровадженню передових технологій у вітчизняне виробництво. Натомість, протягом останніх років фіксується значне скорочення обсягів інноваційної продукції у структурі реалізованої продукції галузі, що свідчить про превалюючу орієнтацію на виробництво традиційної продукції основної хімії з низькою доданою вартістю. Значно скоротилася й частка експорту інноваційної продукції. Якщо у 2005 р. за межі України реалізовувалося 68,8% усієї інноваційної продукції хімічного та нафтохімічного комплексу, то у 2011 р. частка експорту відповідної продукції зменшилася більш ніж удвічі, склавши 32% [113, с. 25].

У свою чергу, *металургійне виробництво і виробництво готових металевих виробів* є основними складовими гірничо-металургійного комплексу України. На

підприємствах металургійної галузі зайнято 11,7% загальної кількості працюючих у промисловості. Обсяг реалізованої продукції у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів у 2012 р. склав 18,8% загального обсягу реалізованої продукції промисловості. Разом з тим, динаміка випуску продукції металургії у переважній більшості випадків має низхідний характер, а виробничі процеси вимагають термінової техніко-технологічної модернізації (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Виробництво окремих видів продукції металургії в Україні у 1990–2013 рр., млн. т

	Роки									2013 р. до 1990 р., %
	1990	1995	2000	2005	2009	2010	2011	2012	2013	
Чавун	44,9	18,0	25,7	30,7	25,7	27,4	28,9	28,5	29,1	64,8
Сталь без напівфабрикатів, отриманих безперервним литтям	48,5	18,7	25,8	27,9	15,7	17,5	17,6	16,6	15,1	31,1
Напівфабрикати, отримані безперервним литтям	4,1	3,6	6,0	11,4	14,6	15,8	17,8	16,9	18,1	у 4,4 рази більше
Труби великого та малого діаметрів, профілі пустотілі, з металів чорних	6,5	1,6	1,7	2,4	1,7	2,0	2,4	2,2	1,8	27,7

Джерело: розраховано за даними [312, с. 111; 313, с. 102]

Через застарілі технології виплавки сталі на вітчизняних підприємствах практично не застосовуються прогресивне електронно-променеє плавлення та методи прямого відновлення залізних руд, які належать до п'ятого технологічного укладу. Натомість у передових економіках світу в основу розвитку металургії наразі покладено принцип зменшення експлуатації застарілих виробничих потужностей з випуску сталі та будівництво нових, більш компактних виробництв для випуску кінцевої продукції з високою часткою доданої вартості. Так, останніми роками у чорній металургії США та Німеччини ліквідовано близько 30% застарілих потужностей з виробництва сталі. У Японії – 20%. Світові тенденції модернізації сталеплавильного виробництва свідчать про наміри повного заміщення у строк до 2015 р. мартенівського способу виробництва сталі

електросталеплавильним і конвертерним способами. В Україні ж 25% сталі все ще плавиться у мартенах. На машинах безперервного литва заготовок розливається лише 53% сталі, за відповідних показників у світі – 1,1% і 93% [113, с. 21].

Що ж стосується *сільського господарства*, то його розвиток сприяє підвищенню матеріального добробуту населення, забезпечує продовольчу безпеку держави, підвищує її експортний потенціал. Разом з тим, на сторінках відомих економічних видань поточний вектор державної аграрної політики відверто називають безкарно-безвідповідальним та недолугим [20, с. 57]. За оцінками міжнародних експертів, у 2008 р. Україна посіла 132-ге місце у світі за показником ефективності державної політики у сфері АПК (список із 134 країн завершили Україна, Венесуела та Зімбабве; Росія випередила Україну на 28 позицій, Казахстан – на 39) [305, с. 14]. Не набагато ефективнішою залишається аграрна політика й сьогодні: сектор сільськогосподарського виробництва відчуває гострий дефіцит інвестиційних та кредитних ресурсів, залишаючись сам на сам з проблемою високої зношеності основних фондів, потребою технологічного переоснащення підприємств, а відтак і з низькою конкурентоспроможністю вітчизняної продукції, у тому числі, на зарубіжних ринках, де стандарти та вимоги до якості не лише кінцевого продукту, а й сировини та технологій її обробки, – принципово інші. Така ситуація вимагає термінового реформування відносин в аграрній сфері, що на справі гальмується наступними чинниками:

- неспроможністю сучасної вітчизняної науки та промисловості забезпечити сільське господарство надійними та високопродуктивними машинами, механізмами, засобами хімізації, врожайними сортами рослин, високопродуктивними породами худоби та птиці, ефективними технологіями виробництва;

- ресурсозатратністю і неконкурентоспроможністю організації власного сільськогосподарського виробництва;

- незавершеністю запровадження системи ринкових механізмів функціонування державної земельної політики;

- неврегульованістю законодавчої бази;

- недостатнім рівнем фінансової підтримки сільськогосподарського виробництва та соціальної сфери села [88, с. 103].

Частковою ілюстрацією дії першого з названих чинників є динаміка виробництва продукції машинобудування, яке не лише не задовольняє потребу населення у високотехнологічних товарах побутового призначення, а й не спроможне забезпечити господарську систему України, у тому числі аграрний сектор, якісними засобами виробництва. І навпаки – невисока ефективність сільськогосподарського виробництва мінімізує платоспроможний попит на відповідну продукцію вітчизняного машинобудування (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Виробництво окремих видів продукції машинобудування в Україні  
у 1990–2013 рр., тис. шт.

Види продукції	Роки							2013 р. до 1990 р., %
	1990	1995	2000	2005	2010	2012	2013	
Трактори для сільського та лісового господарства	106,0	10,4	4,0	5,5	5,2	5,3	4,3	4,06
Сівалки	57,1	1,5	2,0	11,3	2,8	2,7	3,6	6,30
Машини пральні	788,0	213,0	125,0	322,0	167,0	297,0	225,0	28,55
Автомобілі легкові	156,0	58,7	17,1	192,0	75,3	69,7	45,8	29,36
Автобуси	12,6	2,2	3,5	4,7	2,7	3,6	2,6	20,63

*Джерело: розраховано за даними [312, с. 111; 313, с. 102]*

Разом з тим, на думку багатьох експертів з питань аграрної політики, є чимало підстав для оптимістичних очікувань. Україна – один із світових лідерів у забезпеченості продуктивними земельними ресурсами: площа земель в обробітку (рілля і багаторічні насадження) у розрахунку на душу населення є втричі більшою за відповідний середньосвітовий показник. Це – зазначає академік НААН України Б. Пасхавер – пояснює існування прогнозів, що передрікають стрімкий злет обсягів аграрного виробництва. Але неабияк зменшують оптимізм результати аналізу стану матеріально-технічної бази сільського господарства. За



останні роки парк тракторів у галузі скоротився на третину, зернозбиральних комбайнів – майже вдвічі, площа багаторічних насаджень і поголів'я продуктивної худоби зменшилися у 3 рази, фактично припинилося сільськогосподарське будівництво. Обсяги введення в дію основних засобів сільського господарства скоротилися більш ніж на 20%. Таке бачення ситуації є, на думку українського дослідника, не надто патріотичним, але «...прагнення до наукової вірогідності змушує у передбаченні майбутнього дотримуватися реалістичних пропорцій між бажаним і можливим» [243, с. 38–41].

Загалом, виходячи з аналізу факторів доходності та ризику, можна зробити висновок, що у змаганнях за інвестиційний ресурс конкурентні позиції сільського господарства є доволі слабкими. Донедавна першість тут належала *добувній промисловості* та *фінансовій діяльності*, які мали високий рівень доходності за помірною ризику. Гарні перспективи у залученні інвестиційних ресурсів наразі має *харчова промисловість*, але розв'язання відповідних завдань значно ускладнюється примарністю досягнення таких пріоритетів, як виробництво харчової продукції високої якості та безпечності, виробництво органічної продукції поглибленої переробки з екологічно чистої сільськогосподарської сировини, а також виробництво біопалива з продуктів та відходів харчової промисловості.

*Основні засоби* – технологічний базис промислового виробництва. Від стану та ефективності використання основних засобів залежить конкурентоспроможність продукції та самого виробника. Сьогодні ж рівень технологічного розвитку переважної більшості підприємств України є критичним, техніко-експлуатаційні характеристики фізично зношеного та морально застарілого обладнання не відповідають вимогам сучасності, надмірними є матеріало- та енергомісткість технологічних процесів. Середній вік обладнання більш ніж утричі перевищує показники, властиві економічно розвинутим країнам світу, і у два з половиною рази вищий за встановлені нормативи в Україні [180, с. 98–100], через що вітчизняна продукція практично не має шансів у конкурентній боротьбі із зарубіжними аналогами (рис. 5.2).

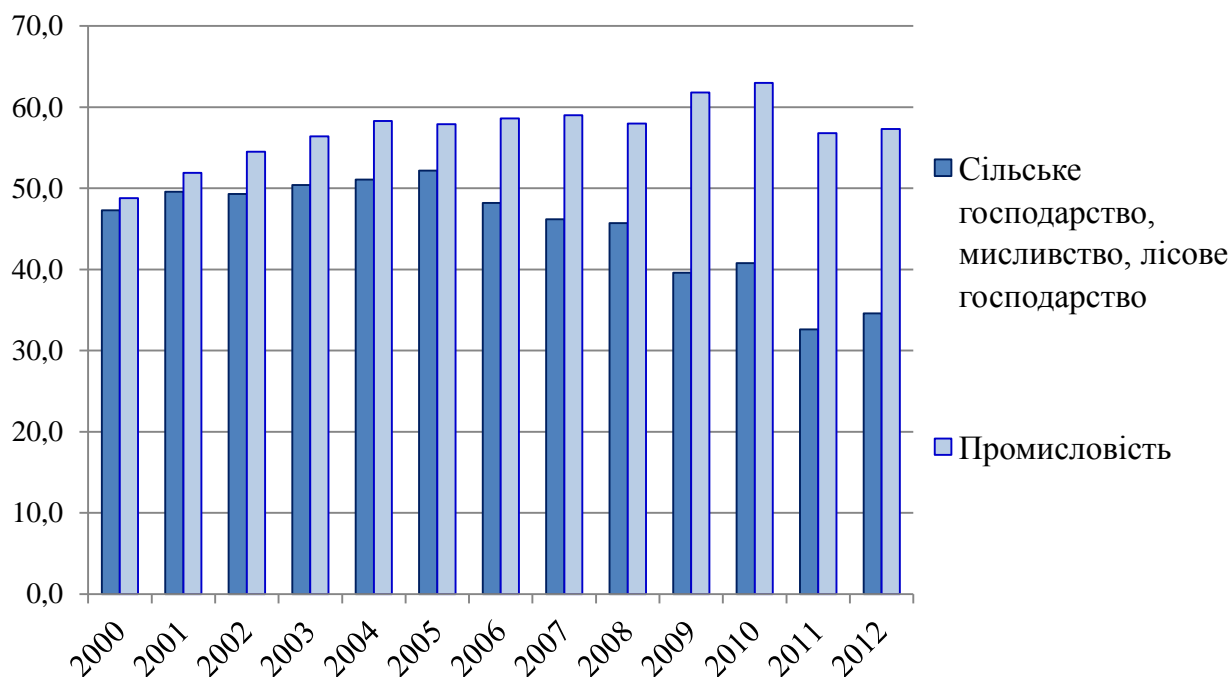


Рис. 5.2. Ступінь зносу основних засобів за деякими видами економічної діяльності в Україні у 2000–2012 рр., відсотків (джерело: побудовано автором за даними [312, с. 91; 313, с. 81])

Усе це супроводжується погіршенням умов праці та забрудненням навколишнього середовища, техногенними загрозами для життя і здоров'я населення, що – як було аргументовано вище – аж ніяк не свідчить на користь того, що феномен людського капіталу є властивим економічній системі України.

Подолати наявну технологічну розбалансованість промисловості можна лише *інноваційним шляхом* за рахунок впровадження у виробничі процеси прогресивної техніки, ресурсозберігаючих та екологічно чистих технологій, удосконалення методів управління виробництвом та його інвестиційним забезпеченням [180, с. 101]. Відтак, позитивним необхідно вважати те, що в Україні обсяги витрат на інноваційну діяльність у 2012 р. порівняно з 2005 р. зросли вдвічі та склали 11,5 млрд. грн. 70,1% цих коштів було спрямовано на придбання машин, обладнання і програмного забезпечення, а 10,4% – на проведення науково-дослідних робіт. Разом з тим, за великим рахунком, «...суттєвих і масштабних зрушень у бік модернізації вітчизняного виробництва не спостерігається, а інновації усе ще залишаються екзотикою для національної економіки» [218, с. 20].

Остання відторгає інноваційно-інвестиційну модель розвитку: частка інноваційно активних промислових підприємств перебуває на рівні 17,4% [312, с. 314], тоді як у країнах ЄС цей показник становить 50–70%, а у Японії – 70–80%. Попри це, «...інтерес власників великого бізнесу прикутий не до інновацій, а до розширення своїх бізнес-імперій шляхом поглинання та приватизації інших підприємств». Донедавна чималі кошти витрачалися на утримання політичних партій, фінансування виборчих кампаній, так званих, громадських організацій та рухів, спортивних клубів, мас-медіа, численних масових розважальних проєктів. Відповідно – робить висновок українська дослідниця Н. Найдич – справжня суть проблеми інноваційного розвитку економіки України не стільки у дефіциті фінансових ресурсів, скільки у наявності іншої шкали цінностей, більш важливих пріоритетів і способів максимізації прибутку, а тому нагальною є необхідність у застосуванні дієвих важелів та уточненні вектору докорінного техніко-технологічного переозброєння вітчизняного виробництва, змін умов праці та змісту самої праці [218, с. 22].

Розв'язок проблеми фінансового супроводу інноваційного розвитку – важливий крок на шляху відродження національної господарської системи та створення умов, необхідних для функціонування професійних знань у формі капіталу. Наразі, на відміну від переважної більшості країн Західної Європи, в Україні фінансування наукових та науково-технічних робіт має низхідну динаміку, що свідчить не на користь наближення нашої держави до практичної реалізації ідей інформаційного суспільства та постіндустріального розвитку. Зокрема, у 2011 р. в Україні асигнування, що спрямовувалися на фінансування наукових та науково-технічних робіт, становили 0,73% ВВП, що було майже вчетверо менше ніж у Німеччині (2,84%).

Ще більший розрив у показниках фінансування наукової сфери маємо у порівнянні з Фінляндією (3,78%), Швецією (3,37%), Данією (3,09% ВВП у 2011 р.) [221, с. 154]. Не можна не згадати й про ситуацію у тих країнах, де, на відміну від України, спостерігається динамічне зростання уваги до проблем науки та технологічного розвитку. Так, у Чеській Республіці розміри асигнувань на

відповідні цілі зросли протягом останніх років з 1,35% до 1,85% ВВП, а в Естонії – більш ніж у 2,5 рази, досягнувши рівня 2,38% ВВП (рис. 5.3).

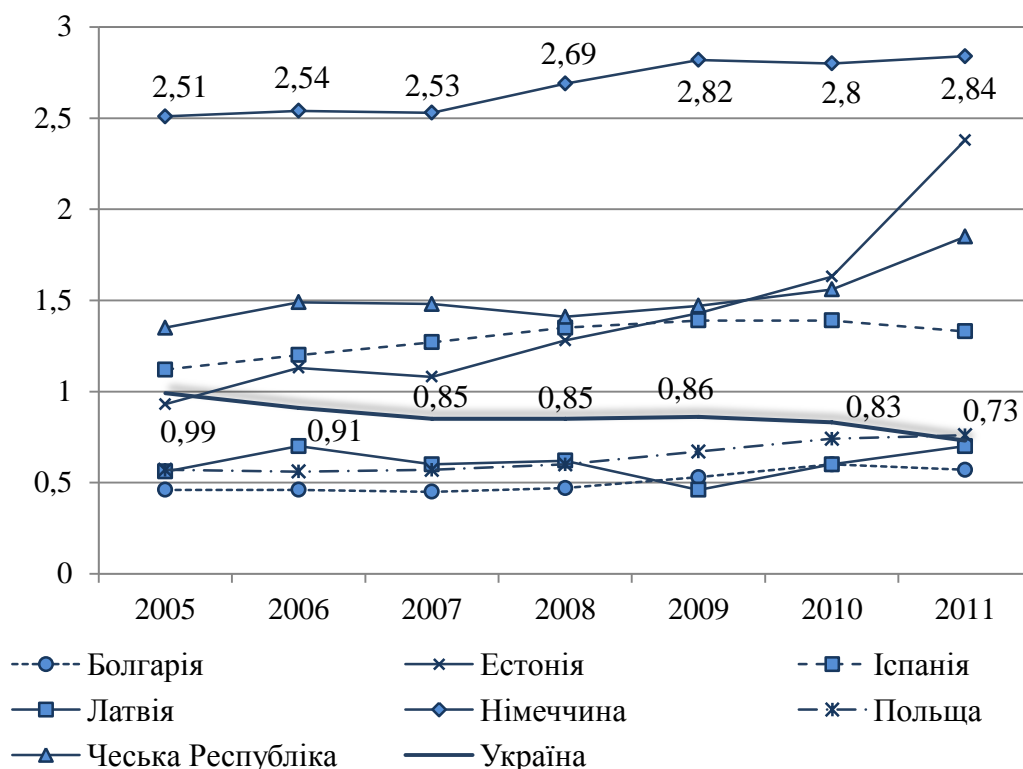


Рис. 5.3. Питома вага витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті України та деяких країн Західної Європи, відсотків (джерело: побудовано за даними [221, с. 153])

Зважаючи на викладені факти та на різницю у розмірах ВВП України й країн Західної Європи, можна аргументовано стверджувати про недостатність фінансування наукової сфери, і як наслідок – суттєві загрози соціально-економічному розвитку нашої держави. Однак, необхідно зважати й на те, що частка витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті України є на рівні або й вищою, ніж у таких країнах, як Болгарія (0,57%), Латвія (0,7%), Румунія (0,5%), Словаччина (0,68% ВВП у 2011 р.). Отже, має йтися не лише про обсяги фінансування, а й про ефективність використання виділених на досягнення відповідних цілей коштів. Здебільшого, українська наука залишається осторонь нагальних виробничих потреб, що суттєво ускладнює випуск *інноваційної продукції* вітчизняними підприємствами.

За даними офіційної статистики, частка *інноваційно активних* підприємств в Україні у 2005–2011 рр. зросла з 11,9% до 16,2% (рис. 5.4).

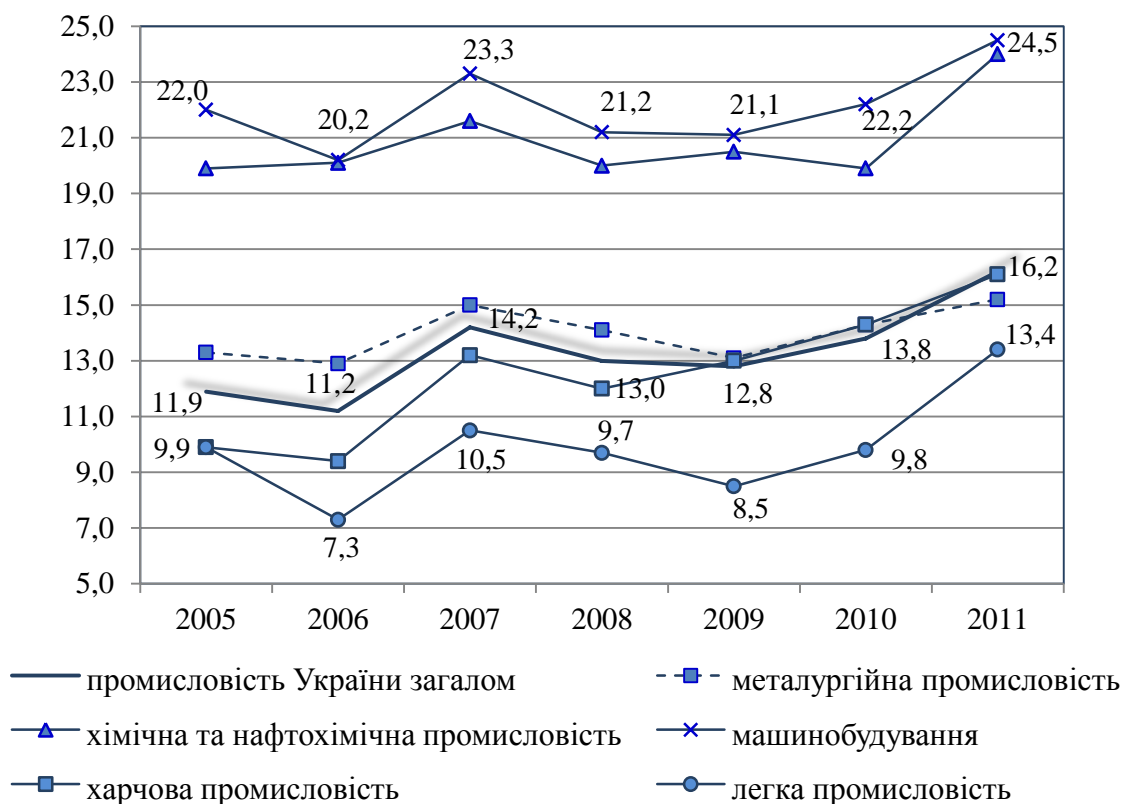


Рис. 5.4. Інноваційно активні підприємства України у 2005–2011 рр., відсотків до загальної кількості промислових підприємств (джерело: [113, с. 4, 18, 25, 32, 39])

Протягом досліджуваного періоду висхідна динаміка інноваційної активності спостерігалася за усіма основними сферами промислового виробництва: у металургійній промисловості (з 13,3% до 15,2%), хімічній та нафтохімічній промисловості (з 19,9% до 24,0%), машинобудуванні (з 22,0% до 24,5%), харчовій (з 9,9% до 16,1%) та легкій (з 9,9% до 13,4%) промисловості. Деяке зниження інноваційної активності промислових підприємств відповідає періоду загострення світової фінансово-економічної кризи (2008–2009 рр.), але у підсумку відповідні показники таки перевищили початкові значення. Разом з тим, не викликає сумнівів, що рівень інноваційної активності вітчизняних промислових підприємств є досить низьким, і насамперед, у таких пріоритетних галузях економіки, як легка та харчова промисловість.

Ще більше хвилювань викликає те, що, попри описану висхідну динаміку, обсяги інноваційної продукції, реалізованої промисловими підприємствами, неу-

хильно знижуються, що ставить під сумнів конкурентоспроможність вітчизняних виробників як на зовнішніх, так і на внутрішніх ринках збуту (рис. 5.5).



Рис. 5.5. Обсяг реалізованої інноваційної продукції промисловими підприємствами України у 2005–2011 рр., відсотків до загального обсягу реалізованої промислової продукції (джерело: [113, с. 4, 18, 25, 32, 39])

У загальному обсязі реалізованої промислової продукції частка тієї, що мала інноваційний характер, зменшилася протягом 2005–2011 рр. з 6,5% до 3,8%. Подібна ситуація спостерігалася майже за усіма сферами промислового виробництва: у хімічній та нафтохімічній промисловості значення досліджуваного показника знизилося у 4,5 рази і склало у 2011 р. усього лише 3,9%. У металургійній промисловості, після деякого зростання, частка реалізованої інноваційної продукції зменшилася вдвічі (з 3,5% до 1,7%), у машинобудуванні – у 2,2 рази (з 18,2% до 8,2%), у харчовій промисловості – у 1,8 рази (з 5,9% до 3,3%), у легкій промисловості – інтервал зменшення виявився найменшим, але лише тому, що значення відповідного показника перебувало і без того на мінімальному рівні (близько 2,5%). Відтак, можна зробити висновок, що зростання інноваційної

активності промислових підприємств й надалі знаходить вираження не стільки у виготовленні принципово нової або суттєво покращеної продукції, скільки у деякому удосконаленні технологій виробництва (процесові інновації) та опануванні нових механізмів просування товарів на ринок (маркетингові інновації). Останнє, звісно, також має заслуговувати на увагу, але навряд допоможе виробникам завоювати прихильність тих споживачів, котрі очікуватимуть не на нові рекламні трюки, а на якісну, надійну, багатофункціональну, високотехнологічну продукцію.

Використання інновацій в процесі забезпечення економічного зростання ускладнюється дією таких факторів, як ризикованість фінансування інноваційної діяльності та складність інноваційного менеджменту, покликаною відібрати з усього різноманіття нововведень найбільш привабливі для інвесторів та найбільш перспективні з точки зору підвищення конкурентоспроможності самого підприємства [119, с. 5]. В економічному середовищі України присутні фактори обох груп, а нерозв'язаність відповідних завдань обумовлює посередні позиції нашої держави у визнаних світовою спільнотою рейтингах, завдяки яким визначається технологічна та інноваційна конкурентоспроможність країни. Серед них:

- глобальний індекс конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму (у 2012 р. Україна посіла 73 місце серед 144 країн);

- індекс економіки знань (*Knowledge Economy Index*) Інституту Світового банку (у 2012 р. Україна посіла 56 місце серед 145 країн, що було на дві позиції нижче, ніж у 2000 р.);

- глобальний індекс інновацій (*Global Innovation Index*) Корнуельського університету, бізнес-школи INSEAD та Всесвітньої організації інтелектуальної власності WIPO (у 2013 р. Україна посіла 71 місце серед 142 країн світу) [113, с. 6–8, 66].

Загалом, протягом 2008–2013 рр. в Україні спроможність провадити інноваційну діяльність знизилася: погіршилися умови функціонування науково-дослідних установ, скоротилися витрати компаній на здійснення НДДКР та обсяги закупівель державою високотехнологічних товарів. Низьким є рівень співпраці у

науково-дослідній діяльності між закладами освіти та промисловістю, незначними залишаються й обсяги зареєстрованих патентів на винахід. Інноваційна продукція освоюється в основному шляхом використання науково-технічних надбань попередніх років. Такий тип інноваційного розвитку має досить вузькі межі і не дає можливість підтримувати конкурентоспроможність вітчизняних підприємств протягом тривалого періоду. Крім того, основним джерелом фінансування інновацій у промисловості України традиційно залишаються власні кошти підприємств, частка яких у 2011 р. становила 52,9% від загальної суми. Їх переважання у структурі джерел фінансування інноваційної діяльності обумовлюється недостатньо чітким та складним процесом залучення фінансових ресурсів. Вкрай незначними є частки фінансування інноваційної діяльності з державного та місцевих бюджетів (1,1%), а також – за рахунок коштів вітчизняних та іноземних інвесторів (0,3% та 0,4% відповідно). Частка кредитних ресурсів у загальному обсязі фінансування інновацій склала у 2011 р. 38,3% [113, с. 5–9].

Значною мірою сприяти вирішенню проблеми фінансового забезпечення інноваційної діяльності – у тому числі в цілях нарощування наукового та технологічного потенціалу нації – може венчурне інвестування, яке наразі не є розвиненим ні в Україні, ні в інших державах пострадянського простору. Натомість, «...з середини 50-х років минулого століття цей вид інвестування активно розвивається у країнах, які *цілеспрямовано* (курсив – авт.) формують постіндустріальну економіку» [119, с. 5]. Функціонування венчурного капіталу ставить за ціль створення умов, необхідних для технологічного прориву і, на його основі, стійкого інноваційного розвитку господарських систем. За допомогою венчурного капіталу розвивається інноваційна інфраструктура національної економіки, взаємоінтегрується наука, освіта, виробництво та ринок, раціонально поєднуються різноманітні ресурси, комерціалізуються результати науково-технічної та інноваційної діяльності, а також – що є найбільш важливим у розрізі проблеми даного дослідження – формується запит на прогресивні знання та професійні навички. Тим самим створюються не лише нові робочі місця, а й нові професії – професії майбутнього – підстава для розширеного нагромадження знань



та їх продуктивного функціонування у формі капіталу. Як зазначають А. Каржаув та А. Фолом'єв, ефект венчурного капіталу проявляється у зростанні зайнятості, кваліфікації та відтворенні нових професій: «...можна спостерігати цілий ряд змін, зумовлених впливом венчурних інвестицій, серед яких зростаючий попит на кваліфіковану робочу силу задля більш інтенсивного використання можливостей сучасного знання» [119, с. 90].

З іншого боку, як було аргументовано у попередніх розділах роботи, проблема національного людського капіталу не може бути досліджена повною мірою без належної уваги до результативності зовнішньоекономічної діяльності держави, особливостей її експортної політики. Великою мірою саме за рахунок експорту продукції з високою часткою доданої вартості країни-лідери впроваджують ідеї теорії людського капіталу у повсякденну практику. Відтак, *частка високотехнологічної продукції в експорті* тієї чи іншої держави заслуговує на прискіпливу увагу.

За даними [145], *світовий ринок наукомісткої продукції* оцінюється у більш ніж 2,3 трлн. дол.: США контролює 30% цього ринку, Німеччина – 23%, Японія – 17%. Натомість, частка вітчизняних товарів на світовому ринку високотехнологічної продукції – лише 0,1% (для порівняння, Російська Федерація завоювала не набагато більший сегмент цього ринку: за оцінками Світового банку – менше 0,3% [119, с. 126]), що, серед іншого, є результатом недостатньої уваги інститутів влади до сфери наукових досліджень та розробок. У США протягом 2000–2008 рр. державні витрати на НДДКР становили близько 2,8% ВВП, а у Японії – 3,4%. В Україні ж витрати на НДДКР були і залишаються вкрай низькими, що загрожує остаточною руйнацією наукової сфери, ставить науково-дослідні установи у жорсткі умови виживання, спричиняє відтік наукових кадрів за кордон [145, с. 63–64]. І якщо частка високотехнологічних товарів в експорті США складає 23%, Японії – 20%, а Німеччини – 16%, то для України цей показник перебуває на рівні усього лише 3,3% [221, с. 224].

Подібна ситуація спостерігається й у сфері *торгівлі технологіями*: найбільше перевищення доходів експорту над платежами по імпорту технологій мають США,

Японія, Франція. В Україні ж картина інша: вона є чистим імпортером технологій з-за кордону. Особливо вражають статистичні зіставлення, узагальнені за результатами 2009 року, коли Україна придбала 1165 нових технологій, а експортувала лише 7. У 2012 році відповідне співвідношення було також традиційно низьким: 25 до 1 (739 придбаних технологій проти 29 експортованих за кордон) (рис. 5.6).

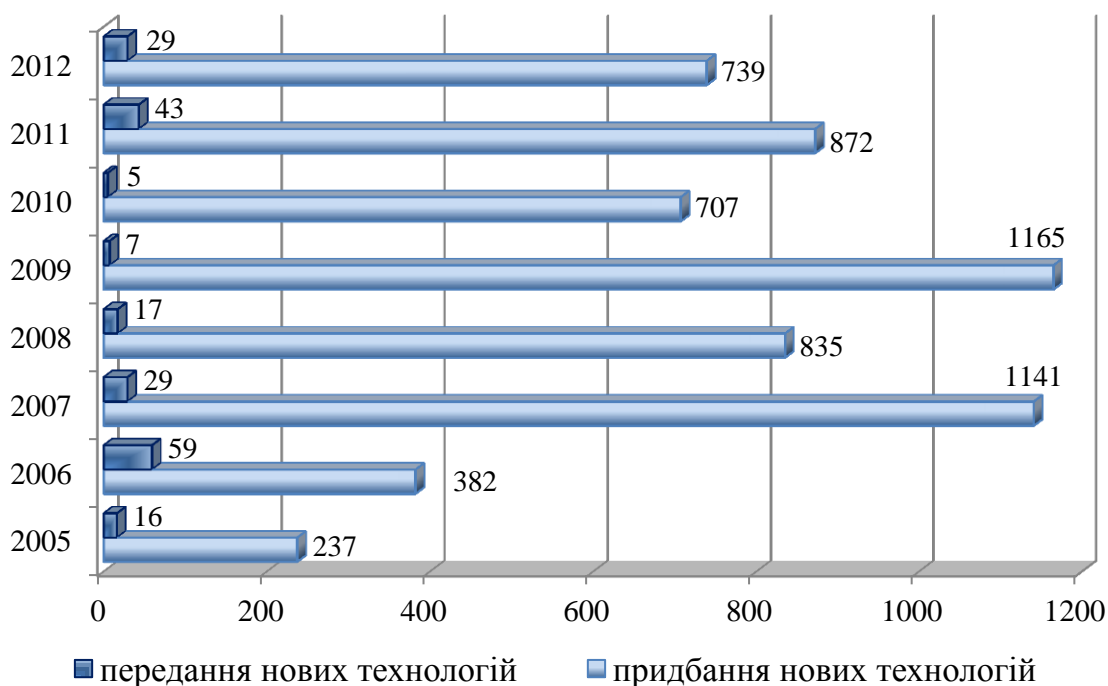


Рис. 5.6. Кількість придбаних та переданих нових технологій в Україні, *одиниць*  
(джерело: [221, с. 230])

При цьому, можна погодитись з І. Король щодо того, що сучасна українська наука має широкі можливості для отримання результатів світового рівня за такими напрямками досліджень, як радіофізика міліметрового та субміліметрового діапазону, імунобіотехнології, біосенсорика та молекулярна діагностика, біотехнологія рослин та розробка нанотехнологій, нейрофізіологія, інформатика, мікро- та оптоелектроніка, аерокосмічні технології тощо [145, с. 66].

І все ж таки, судячи з аналізу офіційних даних, в Україні кількість інновацій вимірюється тисячами, а коштів освоєно – на мільярди! Та чомусь нікого не здивуєш тим, що українці вимушені користуватися послугами закордонних товаровиробників (рис. 5.7–5.8).

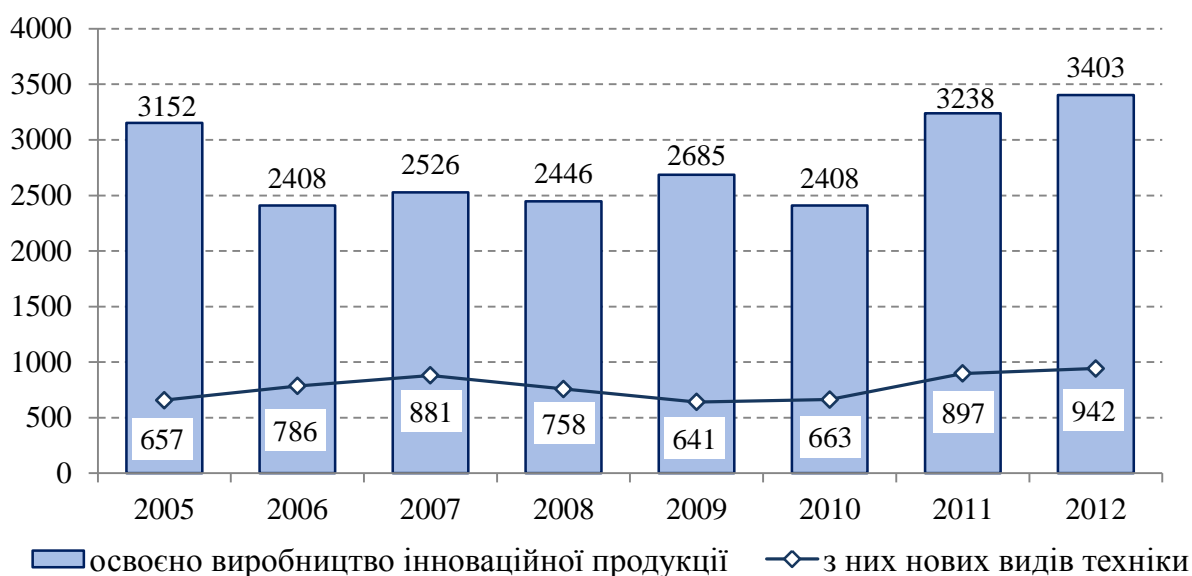


Рис. 5.7. Освоєння виробництва нових видів продукції у промисловості у 2005–2012 рр., найменувань (джерело: [312, с. 316])

Вітчизняних аналогів – насамперед, високотехнологічної продукції – у багатьох випадках не існує. На ринку споживчих товарів України коефіцієнт задоволення попиту за рахунок власного виробництва є вкрай низьким, а частка вітчизняної продукції у товарообороті торговельних мереж – мінімальною. В результаті – українське (як і подібні до нього) суспільство, по суті, економічно експлуатується розвиненими – де-факто, рентоорієнтованими – державами, а засобом подібної експлуатації, як і колись, є капітал: з тією лише різницею, що натеper це капітал іншого роду.

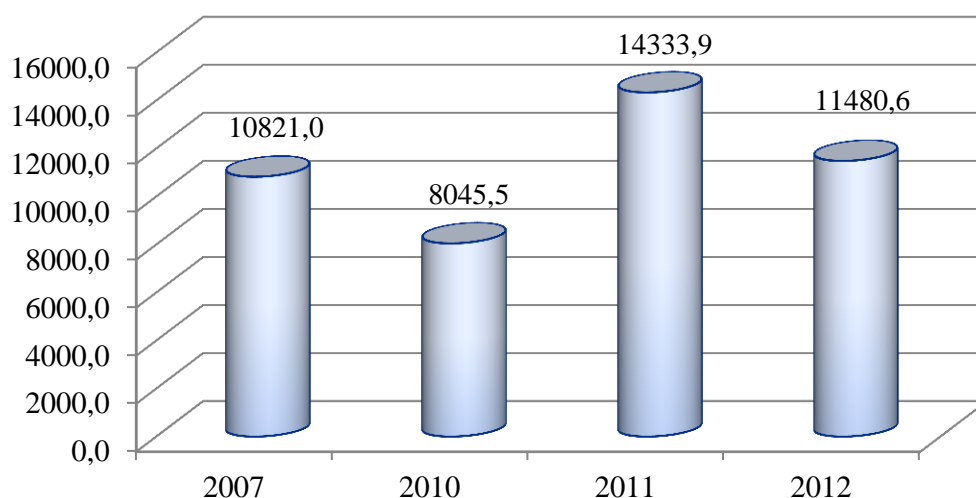


Рис. 5.8. Загальний обсяг інноваційних витрат у промисловості у 2007–2012 рр. у фактичних цінах, млн. грн. (джерело: [312, с. 315])

«Капітал припускає найману працю, а наймана праця припускає капітал. Вони взаємно обумовлюють один одного; вони взаємно породжують один одного» [197, с. 591], – стверджував свого часу К. Маркс. «Знання як капітал припускають зацікавленість споживача у високотехнологічній продукції та послугах, а зацікавленість, яка набуває форм *платоспроможної залежності*, наділяє професійні знання ознаками капіталу. Вони взаємно обумовлюють один одного; вони взаємно породжують один одного», – можемо сміливо стверджувати сьогодні ми. З цим можна не погоджуватися, але *конкурентоспроможність товарів на зарубіжних ринках є важливим свідченням, індикатором того, що знання та професійні навички певного соціуму набули особливих, надзвичайних ознак – засобу експлуатації та економічного підкорення – ознак капіталу*. У цьому проступають контури проблеми, яка глибоко проаналізована у [53], де А. Гальчинський доходить обґрунтованого висновку про те, що у перспективі нагромадження капіталу завжди ускладнюється обмеженістю внутрішніх ринків. Як і автор, український професор вважає, що експансія капіталу на зовнішні ринки, його інтернаціоналізація – неодмінний інструмент саморозвитку, самовиживання, самоутвердження капіталізму: «...капіталізм може бути лише глобальним, його функціонування у межах лише однієї, окремо взятої держави – утопія» [53, с. 9].

*Рентоорієнтована зовнішньоекономічна політика, в основі якої – закономірності функціонування знань у формі капіталу, сприяє оновленню моделі суспільної взаємодії, забезпечує зміни у принципах соціальної стратифікації, у яких починає відображатися пріоритет власності на знання як провідний економічний актив доби постіндустріального розвитку, – і тим самим спричиняє соціалізацію, прогресивну трансформацію капіталістичних відносин*. Цим засвідчується та аргументується нова роль професійних знань у сучасному світі. «Виокремлюється ще одна важлива ознака домінуючого об'єкта власності постіндустріального суспільства, – зазначає з посиланням на [323, с. 503] А. Гальчинський, – ...суть проблеми у тому, що найбільш значуща форма власності нині невідчутна. Вона нематеріальна, надсимволічна. Це – знання» [53, с. 9]. *Відтак, існує гостра потреба у науковому осмисленні подібних змін,*

*адже виникнення нових форм капіталу зумовлює й нові за характером взаємовідносини між власниками останнього, між ними та самим суспільством, структура якого у такому випадку змінює свої пропорції та набуває нових рис.*

Наразі, у переважній більшості вчених не виникає сумнівів щодо того, що застосування широко популяризованої нині парадигми economics «...унеможлиблює адекватне осмислення сучасних економічних перетворень. Криза економічної теорії, про яку так багато говорять, пов'язана з даною ситуацією. Це зумовлює настійну необхідність формування нової парадигми економічних знань. Йдеться про ренесанс політичної економії, про формування політекономії людини. А. Сміт і К. Маркс сформували основи політекономії капіталу. Нині на часі створення політекономії розвитку людини як творчої особистості, політекономії постформаційного суспільства» [53, с. 16]. По суті, *підвалини нової політекономічної парадигми, в основі якої – закономірності економічної влади професійно освіченої людини, а у геополітичних масштабах – високорозвиненого суспільства, й пропонує теорія людського капіталу.*

Важливо й те, що успіхи у зовнішньоекономічній діяльності підприємств-лідерів спричиняють мультиплікативний вплив на усю систему соціально-трудових відносин усередині країни. У відповідності до *принципу конкурентоспроможності заробітної плати*, пересічні роботодавці вимушені переглядати застосовувані ними моделі оплати праці, збільшуючи обсяги нарахувань своїм працівникам, які за інших умов не погоджуватимуться працювати продуктивно та якісно. Відтак, спостерігатиметься прямий та опосередкований імпульс навіть у тих галузях економіки, де продукція об'єктивно не може бути надто інноваційною. Втім, обмежувати проблематику людського капіталу рамками зовнішньоекономічної діяльності – помилково. Необхідно завойовувати й власні, внутрішні ринки, де збут конкурентоспроможної продукції, так само як і у попередньому випадку, формуватиме запит на кваліфіковану працю, ціна якої включатиме й «відсоток» на людський капітал.

Отже, чи затребувані у виробничих процесах професійні знання українців? Чи спроможні вони набути ознак капіталу? За великим рахунком – і це буде

додатково аргументовано далі – ні. У переважній більшості випадків, вітчизняні товари мають небагато шансів у конкурентній боротьбі на ринках не лише високотехнологічної, а й звичайної продукції. Така ситуація загострює проблему покращення споживчих якостей вироблених в Україні товарів, застосування прогресивних технологічних процесів, термінового технічного переозброєння виробництв. Розв'язання цих завдань вимагає реалізації ефективної інноваційної політики – не заради покращення показників статистичної звітності, а в цілях реальних змін та економічного розвитку, у тому числі й заради створення масштабної *потреби у кваліфікованій* праці, яка дасть змогу економічно активному населенню застосовувати свої професійні знання та навички у формі капіталу з усіма позитивними для суспільства наслідками.

## **5.2. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу**

Майже сто років минуло відтоді як Й. Шумпетер (1883–1950 рр.) аргументував революційну тезу про те, що *ніщо не може бути капіталом всюди і завжди в силу якихось своїх іманентних властивостей*: «...те, що ми називаємо капіталом, є ним лише за окремих умов та під певним кутом зору» [363, с. 240]. Але й натепер багато хто з вчених аналізує проблему капіталу виключно з позицій економічного активу, сформованого в результаті інвестицій. Той же бік проблеми, що торкається умов та закономірностей продукування доходу, нерідко залишається осторонь ґрунтовних наукових досліджень. Насамперед, це стосується людського капіталу. Саме у цьому випадку *проблематика доходу як детермінуючої ознаки капіталу відверто та наполегливо ігнорується, хоча й повсякчас декларується у визначеннях*.

Разом з тим, природа людського капіталу, як економічного феномену, є надзвичайно складною: з одного боку, він є результатом інвестування у сферу

освіти та професійної підготовки, з іншого – дериватом специфічного економічного ефекту, виникнення якого потребує ряду передумов, у тому числі тих, що пов'язані із залученням економічно активного населення у сферу продуктивної праці. Відтак, *неприпустимими необхідно вважати спрощені, однобічні трактування положень теорії людського капіталу, в основі яких – ігнорування проблематики продуктивної зайнятості та зосередження уваги виключно у площині інвестиційного супроводу освітньо-професійних заходів. На часі – необхідність уточнення усталених в Україні поглядів щодо проблеми людського капіталу.* За великим рахунком, аналіз ситуації поза проблематикою «доходу від зайнятості» позбавлений наукового змісту та практичної цінності. І чим довше ми ігноруватимемо цей факт, чим довше не помічатимемо безпосередній зв'язок між такими речами, як постіндустріальне суспільство, інноваційна економіка, продуктивна зайнятість, успішна зовнішньоекономічна діяльність у секторі високих технологій і, власне, знання як капітал, тим більше ми не лише відставатимемо від провідних держав світу за показниками соціально-економічного розвитку, а й взагалі позбуватимемося можливостей подібного розвитку в осяжній перспективі.

*Не можна і не потрібно називати капіталом те, що ним не є.* Звісно, так простіше: навіщо модернізувати виробництво, створювати високотехнологічні робочі місця, покращувати якість освіти та професійної підготовки, якщо знання українців і без того є капіталом – українців безробітних, тих, що ледь зводять кінці з кінцями, працюють на застарілому обладнанні, виготовляють неконкурентоспроможну продукцію, а тому й маючих мізерні заробітки? І, здавалося б, яка різниця, що́ у складі тих заробітків, і чи перевершують вони взагалі ту саму «вартість робочої сили»? «Хай там як», – переконують деякі вчені, й надалі безпідставно оптимістично оцінюючи постіндустріальні зрушення та обсяги нагромадження людського капіталу в Україні.

Натомість, як і автор, кардинально інші переконання відстоює колектив українських науковців під керівництвом А. Чухна [355]. Ці вчені вказують на те, що в Україні натепер відсутні позитивні зрушення у сфері формування та

використання людського капіталу, та пропонують за шуканими відповідями звертатися до досвіду країн, економіки яких наразі відповідають критеріям доби постіндустріального розвитку. Дослідники наголошують на тому, що ситуація докорінно змінюється тоді, коли людство переходить на якісно новий, інформаційний (постіндустріальний) рівень. Саме тоді переважаючим у суспільстві стає середній клас, а не формації минулого: буржуа, капіталісти, пролетаріат. У новому суспільстві перетворення інформації на головний і визначальний фактор соціально-економічного розвитку означає, що людина стає і носієм знань, і «...силою, яка застосовує та використовує знання». При цьому, кардинальні зміни, зумовлені переходом на нову стадію цивілізаційного прогресу, потребують й істотних змін у методології економічної науки. Складність же цього завдання полягає у тому, що *«...Україна залишається на індустріальній стадії, тому висновки і пропозиції мають будуватися на основі діалектичного принципу взаємодії загального й особливого, загальносвітових закономірностей та особливостей соціально-економічного розвитку нашої країни (курсив – авт.)»* [355, с. 59–61].

Шлях до вирішення та й взагалі розуміння проблеми людського капіталу неминуче пролягає крізь усвідомлення важливості та необхідності оптимізації демографічних процесів, розвитку сучасної системи освіти та професійної підготовки, відновлення рекреаційного комплексу та розбудови якісної системи охорони здоров'я. *Не менш значущим є створення робочих місць, які б потребували тих знань, що претендуватимуть на набуття статусу капіталу.* Але, як засвідчують результати аналізу поточного стану економіки України, проблеми інноваційного техніко-технологічного розвитку є гострими та нерозв'язаними. *Відтак, у переважній більшості випадків знання українців не в змозі набутися ознак капіталу, що, у свою чергу, гальмує розвиток національної освітньої системи.* Конкретизації та розширенню зроблених висновків слугує аналіз ситуації на ринку праці України, а також тих тенденцій, що мають місце у сфері зайнятості населення.

Нескладно зрозуміти, що для того, щоб у державі знання відбулися як капітал, її населення – у своїй переважній більшості – має бути, принаймні,



зайнятим. Лише у такий спосіб сформовані знання та професійні навички можуть бути застосовані на практиці, забезпечуючи тим самим певний дохід своєму власнику, а отже – набути ознак капіталу. І начебто, усе це – прості, логічні та зрозумілі речі, *але у багатьох випадках вітчизняна наука навідріз відмовляється помічати зв'язок проблеми людського капіталу із проблемою зайнятості населення*, а прогресивні наміри і дослідження нерідко завершуються уже звичними для широкого загалу тезами про важливість інвестування у сферу освіти та професійної підготовки.

Як зазначалося вище, кардинально іншу позицію займають А. Чухно, П. Юхименко та П. Леоненко, які наполягають на тому, що «...*важливу роль у відтворенні та нарощуванні людського капіталу відіграє ринок праці*» [355, с. 87]. Дослідники зосереджують увагу на тому, що в умовах ринкових економік, які нормально функціонують, розгортання підготовки висококваліфікованих працівників неминуче скорочує чисельність і знижує роль працівників із нижчим рівнем кваліфікації. Усе це сприяє нарощуванню людського капіталу відповідно до потреб виробництва, яке базується на основі передової науки, техніки і технології. По-іншому розвиваються події у країнах пострадянського простору, де руйнація технологічно розвинутих галузей призводить до масового витіснення з виробництва висококваліфікованих працівників, робітників та інженерно-технічного персоналу, що різко скорочує попит на «...людей, які створюють чи обслуговують нову техніку» [355, с. 89].

Свого часу Л. Туроу вказував на те, що на Заході «...нові технології перетворили колишню некваліфіковану працю у конвеєра на нові види праці, які вимагають набагато більше освіти та кваліфікації. Робітник-зварювальник замінюється роботом, а робочі місця переходять до тих, хто має кваліфікацію, потрібну для ремонту роботів» [328]. В Україні – відсутні подібні зміни, натомість має місце зростання попиту на менш кваліфіковану працю. Весь комплекс тенденцій «...визначив погіршення відтворення людського капіталу» [355, с. 88]. Тривала економічна криза, багаторічний спад виробництва призвели до різкого скорочення зайнятості, величезного безробіття, що *позбавило мільйони людей можливості застосовувати свої знання і уміння*. Різке погіршення структури

виробництва виявилось у падінні ролі машинобудування, електронної та радіопромисловості – галузей, де були високі технології і творча праця. Все це «...неминуче призвело до зниження кваліфікації, тобто якості праці, зниження обсягів реального людського капіталу країни» [355, с. 101].

«Чи можна за такої ситуації вважати, що у нас збільшився людський капітал та реалізувався у результатах виробництва?», – задаються цілком резонним запитанням українські вчені та дають закономірну відповідь, – «Звичайно, ні». Людський капітал – це не тільки накопичення знань, а й їх використання на практиці, у процесі розвитку економіки, вміння їх ефективно застосовувати, щоб отримати бажаний результат. Для України це має неабияке практичне значення, адже одна справа чисельність людей, які здобули спеціальну освіту (професійно-технічну, середню спеціальну чи вищу), інша – скільки з них реалізують здобуті знання на практиці. «Таким чином, *між людським капіталом і виробництвом, матеріальним і нематеріальним, є глибока внутрішня залежність і взаємодія: виробництво визначає потребу у спеціалістах різного рівня від робітників та інженерів до менеджерів, а ці спеціалісти в процесі праці, виробництва реалізують свої знання, вміння, а відповідно, перетворюють їх на реальний людський капітал*» [355, с. 102–103]. Не менш важливим є те, що нарощування позитивних тенденцій у сфері людського капіталу ці вчені пов'язують із успіхами у розбудові нового, постіндустріального суспільства.

*Основою постіндустріального суспільства є інноваційна економіка.* Відтворення інновацій стає необхідним та першочерговим завданням кожного підприємства, регіональної та центральної влади [230, с. 5]. Натомість, маємо нагоду спостерігати невпинне погіршення показників майже усіх напрямів інноваційної діяльності, без чого неможливо досягти стійких процесів економічного зростання і підвищення конкурентоспроможності [196, с. 56]. Надто багато бар'єрів для впровадження новітніх технологій в цілях підвищення ефективності вітчизняної економіки та забезпечення інноваційної зайнятості! У розбалансованій структурі національної економіки переважають низькотехнологічні, сировинні виробництва, які об'єктивно малосприйнятливі до сучасних

наукових досягнень [19, с. 52]. Незважаючи на декларування інноваційного курсу розвитку та намір наблизитися до еталонів постіндустріального світу, рівень впровадження інновацій в Україні залишається настільки низьким, що його вплив на зміни у професійно-кваліфікаційній структурі зайнятих майже невідчутний.

*Україна – лише на порозі розбудови економіки інноваційного, постіндустріального типу, а тому – відсутні й очікувані зрушення у сфері зайнятості.* І навпаки, досвід країн, які вступили в еру постіндустріальних перетворень, засвідчує суттєві трансформації у структурі суспільної праці: відбувається витіснення живої праці з самого виробничого процесу, натомість, зростає сукупна маса складної універсальної людської праці, опосередкованої наукою та інформаційною сферою. Ще однією особливістю доби постіндустріальних перетворень є характер технічного та інформаційного прогресу, який потребує праці принципово іншого роду: чим складнішими є технологія та виробничий процес, тим більше проявляється *залежність від праці*, яка базується на прогресивних знаннях та високій кваліфікації. За її використання досягається ефективність виробництва уже іншого порядку, відбувається максимальне включення у виробничий процес творчих можливостей людини [13, с. 76]. Відтак, *«...утверджується не просто більш розвинута промислова економіка, а створюється суспільство нового типу, для якого характерні нова технологія, нове становище людини у виробництві й суспільстві, нова соціальна структура»* [166, с. 157]. Такі зміни є важливою ознакою наближення тієї чи іншої держави до рівня постіндустріального розвитку та наявності не лише «перед...», а й самих умов, необхідних для функціонування професійних знань у формі капіталу.

Звертаючись до наведеної у параграфі 1.3 ілюстрації «технологічної драбини» Д. Белла та зважаючи на результати аналізу поточного стану національної економіки, доводиться констатувати, що натепер Україна знаходиться лише на третій з п'яти можливих сходинок техніко-технологічного розвитку. І стоїть вона на цій сходинці вкрай невпевнено. Про хиткі позиції та й взагалі значну віддаленість від постіндустріальних зрушень свідчить також і відсутність видимих ознак у розвитку сфери послуг, яка продовжує перебувати у стані глибокої кризи.

Важливо й те, що у вітчизняних умовах сам зміст поняття «послуга» значно відрізняється від того, що вкладене у цей термін фундаторами «постіндустріальних» теорій. І це також необхідно брати до уваги оцінюючи тенденції у сфері зайнятості та роблячи висновки щодо близькості постіндустріальних перетворень.

На особливу увагу, у контексті досліджуваної теми, заслуговує «...чисельність економічно активного населення та його розподіл за сферами зайнятості» [71, с. 49]. Так, протягом 2000–2013 рр. чисельність економічно активного населення в Україні скоротилася на 3,7% (з 22,83 до 21,98 млн. осіб). Як зазначалося вище, у його складі значно зросла частка осіб, які мають повну вищу освіту (141,3% по відношенню до значення відповідного показника у 2000 р.). У ще більших масштабах зросла частка тих, хто має повну загальну середню освіту. Чисельність цих осіб сягнула 10,04 млн., що перевищило значення відповідного показника у 2000 р. на 76,4% і склало на кінець досліджуваного періоду майже половину (45,7%) від загальної кількості економічно активного населення. Рівень економічної активності у цій групі економічно активних громадян також зріз (з 59,6% до 63,2%). Натомість, для осіб з повною вищою освітою він знизився (з 81,1% у 2000 р. до 78,4% у 2013 р.) [93, с. 147]. Загалом, зміни у чисельності та характеристиках економічно активного населення України наведено у таблиці (Додаток Е.1).

Не менш суперечливими є зміни у структурі зайнятості. Так, якщо у 1990 р. 24,7 млн. зайнятого населення належало до найманої праці, то у 2012 р. чисельність найманих працівників становила 12,2 млн. осіб або усього лише 59,8% від загальної чисельності зайнятих. Низхідна динаміка мала місце і у 2013 р.: чисельність найманих працівників скоротилася до 11,7 млн. осіб, що склало 57,3% від загальної чисельності зайнятого населення (Додаток Е.2) [93, с. 78; 312, с. 344]. Порівняно з 1990 р., у 2012 р. спостерігалось значне скорочення чисельності найманих працівників, зайнятих як у промисловості (з 7,8 млн. до 2,9 млн. осіб, або на 62,2%), так і у сільському господарстві (з 4,3 млн. до 0,74 млн. осіб, або на 83,8%). У 2013 р. відповідне зменшення склало 64,1% у

промисловості (де на умовах найму працювало 2,8 млн. осіб) і 84,7% у сільському господарстві (0,66 млн. осіб), що у сукупності не було необхідною мірою компенсовано можливістю офіційної та продуктивної зайнятості у сфері послуг [93, с. 151; 312, с. 344]. Закономірний результат – збільшення масштабів неформальної зайнятості та активізація зовнішньої трудової міграції.

І навпаки, у країнах ЄС, як і в інших розвинутих країнах, хоча зайнятість у промисловості й скорочується, але випереджальними темпами розвивається сфера послуг, частка якої у загальній структурі зайнятості наближається до позначки 70% (найбільше значення цього показника властиве Нідерландам (76,6%), Великобританії (76,4%), Швеції (72,5%), Бельгії (73,3%)) при 78,6% у США. Разом з цим зростає частка працюючих у галузях нової економіки, де переважає інтелектуальна праця, якою зайнято від 25% до 33% економічно активного населення. Цю частку формують, насамперед, «...наукові та висококваліфіковані інженерно-технічні працівники, які зайняті розробкою концепцій, створенням нових знань, продуктів, процесів, методів, систем у цивільних та військових галузях, а також бізнесмени». І чисельність таких працівників – стрімко зростає [302, с. 42–43]. В Україні ж події розвиваються за іншим сценарієм (рис. 5.9).

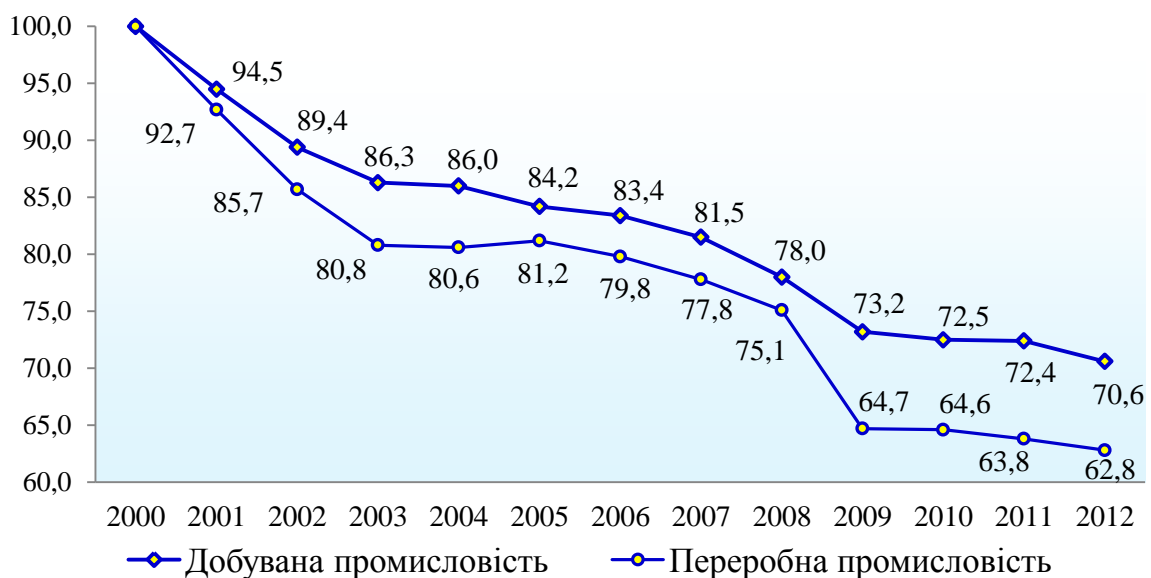


Рис. 5.9. Середньорічна кількість найманих працівників, зайнятих у добувній та переробній промисловості, відсотків до 2000 р. (джерело: розраховано за даними [309, с. 388; 312, с. 362])

Показовим є те, що більш швидкими темпами ситуація із зайнятістю погіршується не у добувній, а у переробній промисловості, а це – іще одне підтвердження віддаленості держави від постіндустріальних зрушень та відображення домінанти сировинної орієнтації національної економіки. Без сумніву, поточний характер соціально-трудових відносин у сфері промислового виробництва є проекцією негативного перебігу подій, який не один рік має місце у вітчизняній господарській системі (рис. 5.10).

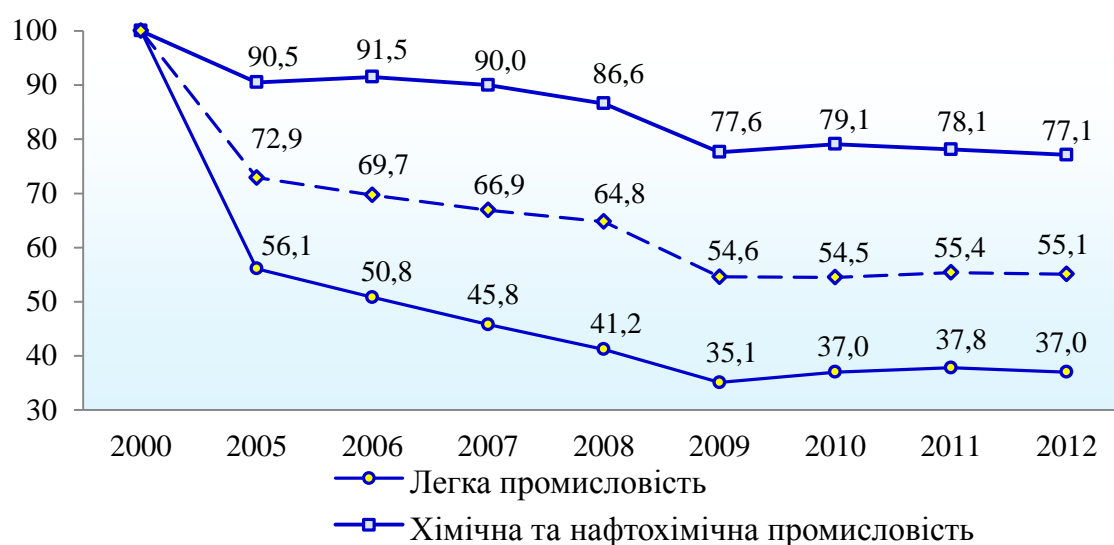


Рис. 5.10. Середньорічна кількість найманих працівників за окремими видами промислової діяльності, відсотків до 2000 р. (джерело: розраховано за даними [312, с. 362])

Найнебезпечнішим для майбутнього України – для її економічного та соціального розвитку – є те, що наразі високий рівень безробіття зберігається не лише за рахунок осіб з низькою конкурентоспроможністю, а й за рахунок тих, хто має високий рівень освіти та професійної підготовки. *Очевидними є структурні дисбаланси на ринку праці, відсутність умов для продуктивної зайнятості майже в усіх секторах національної економіки, збереження високої частки зайнятих не за фахом, а також – на найпростіших роботах* (близько 23% [202, с. 50]). На жаль, ринок праці України усе ще – або й навіть ще більшою мірою, ніж раніше – відкидає пропозицію висококваліфікованої праці. Тенденції ж у сфері соціально-трудових відносин країн ОЕСР свідчать на користь того, що останнім часом

частка зайнятих за професіями, які потребують високого рівня кваліфікації, зростає та продовжує зростати; частки ж зайнятих за професіями, які потребують середнього та низького рівнів кваліфікації, скорочуються [202, с. 68]. У цьому – відображення реальних зрушень у сфері людського капіталу: незаперечним є те, що формується широкий запит на його специфічну форму. В Україні – тенденції протилежні. Дедалі частіше згадують про міждисциплінарну освіту та широко-профільну професійну підготовку, а отже йдеться, переважно, про загальний людський капітал. Але й тут досягти ефекту «капіталу» вдається далеко не завжди.

Українська економіка зіткнулася не лише з проблемою фізичного зношення основних засобів, а й з проблемою морального старіння виробничого обладнання та устаткування. Техніко-технологічна відсталість та невідповідне сучасності співвідношення окремих категорій робочих місць кидають виклик майбутньому України (рис. 5.11).

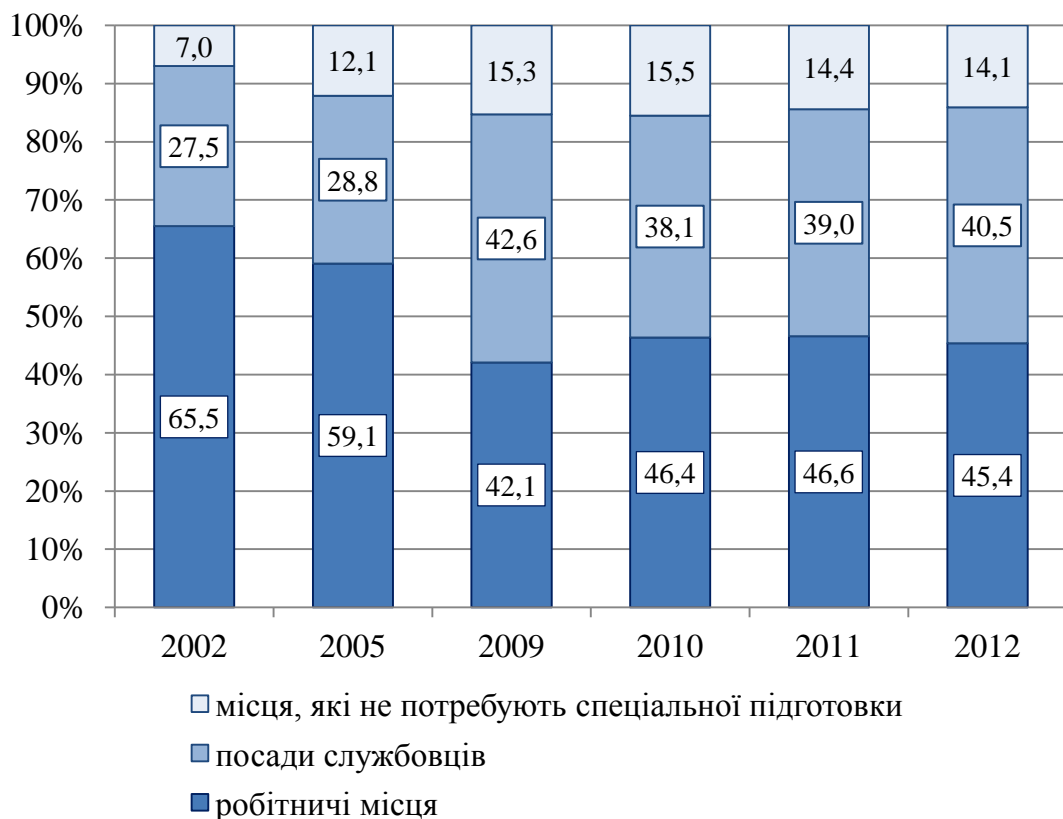


Рис. 5.11. Потреба підприємств у працівниках за категоріями робочих місць у 2002–2012 рр., відсотків (джерело: [92, с. 181])

Наївно вважати, що квиток у світ постіндустріальних перетворень можна вибороти, застосовуючи технології минулого та виготовляючи продукцію не

цікаву сучасному споживачеві. На порядку денному – вимога інноваційного розвитку економіки, що, як зазначає І. Петрова, неможливо без сильного лідерства, висококваліфікованого персоналу, розвиненої інноваційної культури, узгодження бізнес-процесів на всіх етапах інноваційного циклу: з моменту зародження ідеї до її впровадження у виробництво і виведення товару на ринок. Разом з тим, інноваційний працівник – рушійна сила інноваційного процесу, якому притаманні високий професіоналізм, новаторство, свобода та незалежність, самоорганізація та самодостатність, прагнення до втілення у життя власних ідей заради створення нової цінності, – «...не лише пропонує свої трудові послуги, а й висуває високі вимоги до адекватного робочого місця» [247, с. 6].

Відтак, найближчим часом необхідно відтворити на новій основі систему робочих місць практично усієї національної господарської системи, що потребуватиме величезних капіталовкладень. Наразі ж зайнятість у вітчизняній економіці не створює міцної основи для вирішення складних завдань соціально-економічного розвитку. Вона базується на експлуатації технологічно застарілих робочих місць, характеризується високими витратами робочого часу й низьким завантаженням виробничих потужностей, поширенням вимушених відпусток, великими масштабами залучення працездатного населення у тіньовий сектор [156, с. 12, 16].

Майже дві третини з усієї сукупності створюваних щороку робочих місць є малопродуктивними, тимчасовими, такими, що не потребують кваліфікованої праці та передбачають низький рівень її оплати, а отже «...значну частину працівників позбавлено можливості фізично поновлювати робочу силу, не кажучи про її якісні інноваційні складові» [19, с. 53]. Близько половини з усіх існуючих в економіці України робочих місць (від 44,4% у 2010 р. до 50,0% у 2012 р.) розцінюються як малопродуктивні [138, с. 12]. І це – *подібна ситуація – пряма протилежність очікуваним змінам, за яких виявлення ефекту «людського капіталу» було б не міфом, а реальністю, як реальними стали б прогресивні зміни у соціальній структурі українського суспільства та позитивні зміни у попиті на кваліфіковану працю* (рис. 5.12).



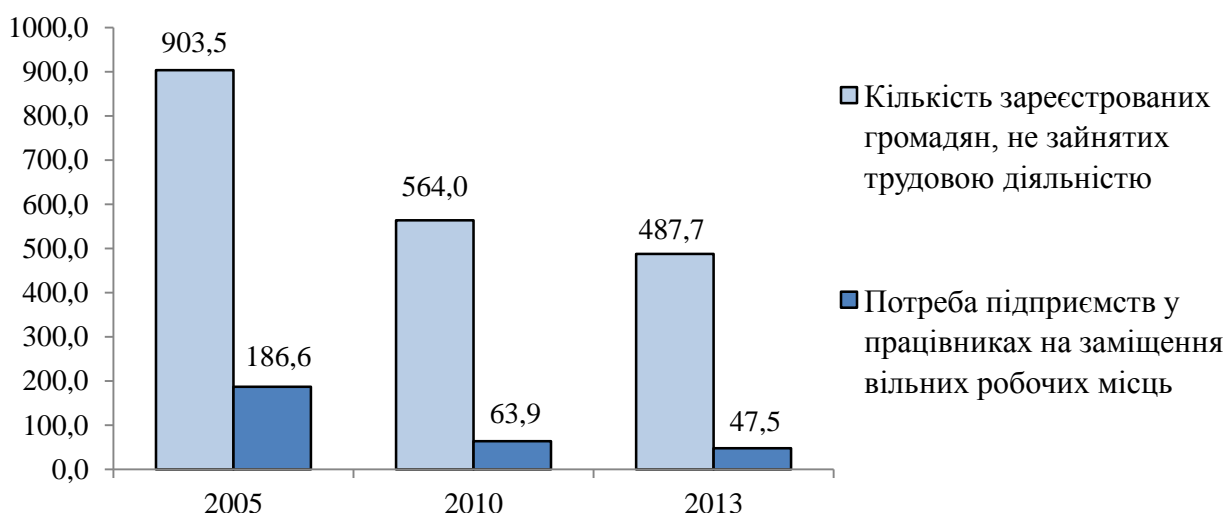


Рис. 5.12. Попит та пропозиція праці в Україні протягом 2005–2013 рр., тис. осіб  
(джерело: [260, с. 50; 312, с. 354])

Глибину структурних диспропорцій на ринку праці, міру невідповідності кількісних та якісних параметрів пропозиції праці попиту на неї можна оцінити шляхом співставлення професійно-кваліфікаційної структури незайнятого населення та наявних вакансій (Додаток Е.3). За даними Державної служби статистики України, навантаження незайнятого населення (зареєстрованих безробітних) на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) збільшилося з 84 осіб на кінець 2011 р. до 108 осіб на кінець 2012 р. У 2013 р. таке навантаження дещо зменшилося та склало 103 особи на 10 вільних робочих місць. Значне перевищення пропозиції праці над попитом на неї було серед робітників найпростіших професій у сільському господарстві та подібних галузях, серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, серед службовців, пов'язаних з інформацією [92, с. 48; 93, с. 52].

У свою чергу, найбільшим попит підприємств у 2012 р. був на кваліфікованих робітників з інструментом (19,9% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2012 р.), професіоналів (16,8%), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті та ін. (14,1%), робітників із обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (13,8%). Подібно до цього, у 2013 р. найбільшим попит підприємств залишався на кваліфікованих робітників з інструментом (19,0% від загальної кількості вільних робочих місць на

кінець 2013 р.), а найменшим – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (1,4%) і технічних службовців (3,2%). При цьому, потреба підприємств, установ й організацій у працівниках більшості професій продовжувала скорочуватися. Відтак, наявність структурних диспропорцій між попитом та пропозицією праці є фактором, який постійно обмежує як можливості працевлаштування безробітних, так і задоволення потреб роботодавців у працівниках необхідних професій та кваліфікації [92; 93].

З іншого боку, звертає на себе увагу те, що у багатьох сферах діяльності посади професіоналів-спеціалістів займають люди, які не мають відповідної освіти. Так, на підставі результатів обстеження [102], О. Макарова робить висновок, що серед професіоналів-спеціалістів питома вага тих, хто працює не за спеціальністю (професія за фактичною зайнятістю не відповідає професії за освітою), становить: 97,6% – у сфері сільського господарства, лісництва та рибного господарства, 96,5% – серед керівників-менеджерів, 79,1% – у сфері фінансів і торгівлі, 52,7% – у сфері управління, правознавства та соціального захисту; 52,6% – у галузі транспорту і зв'язку [189, с. 40].

*Негативні тенденції, що мають місце у вітчизняній системі соціально-трудових відносин, спричиняють неабиякий вплив на інвестиційний клімат у сфері людського капіталу. За висновками американських професорів Л. Зінгалеса та Р. Раджана, саме «...збільшення доходів кваліфікованих працівників призводить до збільшення стимулів до накопичення людського капіталу» [106, с. 11]. А якщо – навпаки: різниця у винагороді за некваліфіковану та кваліфіковану працю є незначною або й того гірше – остання залишається зайвою у системі соціально-трудових відносин? Чи є більш вагома підстава для прийняття або відхилення рішень щодо капіталовкладень в освіту та професійний розвиток, ніж ситуація у сфері зайнятості, у тому числі, молоді? Зважаючи на стрімкі техніко-технологічні зміни у сучасному світі, набуті під час професійної підготовки знання та опановані навички мають бути використані не інакше як відповідно до базового принципу гештальтпсихології – «...тут і зараз». Завтра ці знання – сформовані, як і годиться, завдячуючи непересічним, а подекуди й непідйомним для окремих домогосподарств інвестиціям – знеціняться як в силу об'єктивних, так і*

суб'єктивних обставин. Вони мають окупитися та принести дохід вже сьогодні! Й насамперед це стосується інженерно-технічних спеціальностей, представникам яких працевлаштуватися за фахом в Україні найважче.

Натомість, молодь була і залишається найбільш уразливою групою на ринку праці. Зокрема, частка випускників, які по закінченню навчання у ВНЗ отримали направлення на роботу, є стабільно низькою (27,2% у 2013 р. проти 27,4% у 2012 р.) [237, с. 86]. Без сумніву – абітурієнти та широкі батьківські кола зважають на ситуацію у сфері зайнятості, яка наразі майорить песимістичними кольорами. *Вирішення проблем молодіжної зайнятості – чи не найголовніша передумова покращення інвестиційного клімату у сфері людського капіталу. Що, як не розширення можливостей працевлаштування за фахом, може більш інтенсивно заохочувати до інвестування у сферу освіти та професійної підготовки? І навпаки, ігнорування гострих проблем молодіжного безробіття ставитиме під сумнів не лише розвиток освітнього середовища, а й майбутнє України в цілому.*

Позитивним є те, що в Україні протягом 2000–2013 рр. рівень безробіття суттєво знизився. Разом з тим, у віковому діапазоні 15–29 років він усе ще залишається найбільш високим, що свідчить про наявність суттєвих загроз у площині знецінення набутих в процесі освіти та професійної підготовки знань й практичних навичок (рис. 5.13).

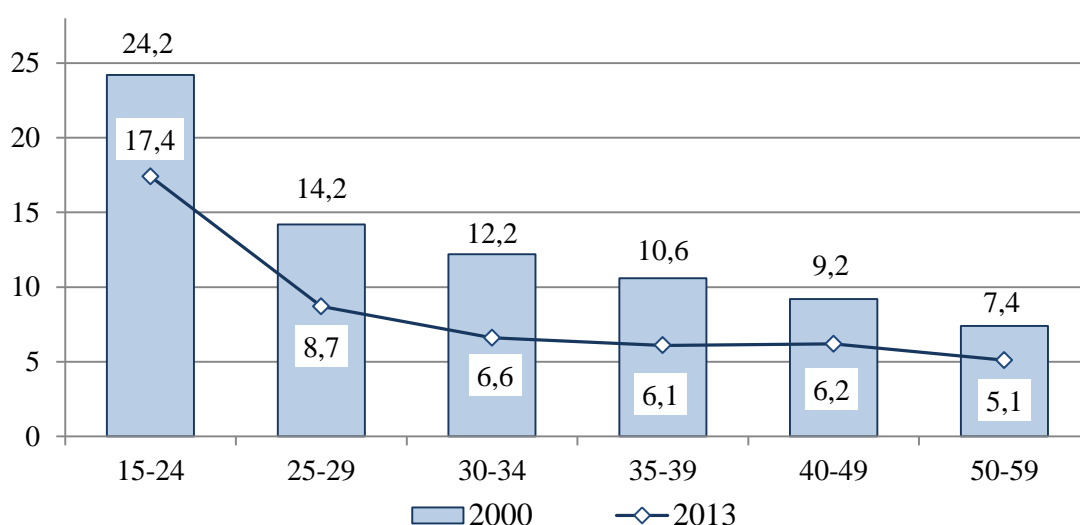


Рис. 5.13. Рівень безробіття населення у віковому інтервалі 15–59 років у 2000–2013 рр., у відсотках до економічно активного населення відповідної вікової групи (джерело: [93, с. 125])

Важливий крок на шляху досягнення пріоритетів молодіжної зайнятості – створення нових, високотехнологічних та високопродуктивних робочих місць. Але зробити цей крок непросто. За розрахунками Г. Кулікова, витрати на створення нового робочого місця є надто високими: вони можуть сягати 200 тис. грн. у випадку робочих місць, які не пов'язані із складними технологічними процесами, і 200 тис. євро у випадку високих вимог до техніко-технологічної бази [156, с. 14]. Наразі ж, робочі місця, якщо і створюються, то переважно на старій техніко-технологічній базі [156, с. 16], а це – не ті вихідні умови, які необхідні для продукування ефекту «людського капіталу». Натомість, протилежні зміни властиві країнам Європейського Союзу. За даними [302], тривалою свого часу тенденцією на ринках праці ЄС було скорочення зайнятості до 60,4% від працездатного населення. З початку ж XXI ст. зайнятість почала зростати майже на 2% щороку за рахунок створення нових робочих місць. У 2005 р. вона зросла порівняно з 1995 р. на 12,6% [302, с. 42].

Людина, яка не може знайти підходящу роботу у формальному секторі економіки, має дві альтернативи: або стати безробітною, або піти у сферу неформальної зайнятості (рис. 5.14).

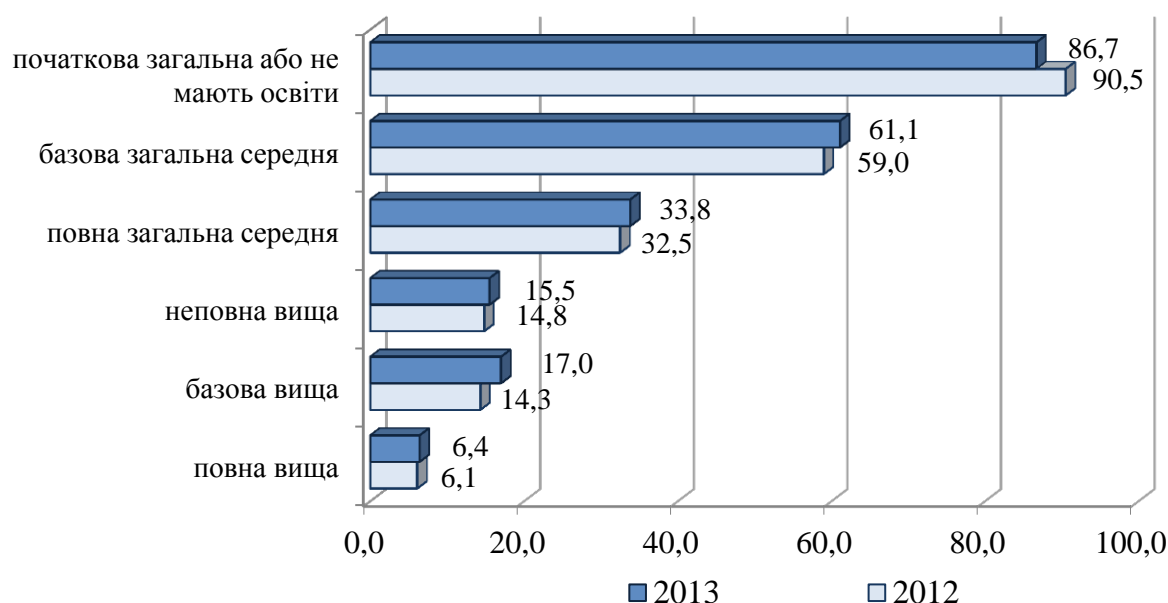


Рис. 5.14. Рівень участі населення у неформальній зайнятості за освітніми рівнями у 2012–2013 рр., у відсотках до зайнятого населення відповідного рівня освіти (джерело: [92, с. 92; 93, с. 94])

Як у першому, так і у другому випадку, втрати суспільства – неабиякі, оскільки відбувається девальвація набутих знань, зниження кваліфікації, гальмується професійний розвиток. Що ж стосується неформальної зайнятості, то «...уже сьогодні необхідно посилити увагу до цього сегменту ринку праці, спрямувавши його розвиток у цивілізоване русло» [246, с. 6], у тому числі, заради вирішення гострих проблем у сфері людського капіталу. Загалом, в Україні кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2013 р. порівняно з попереднім роком збільшилась на 154,3 тис. осіб і склала 4,8 млн. осіб, або 23,6% від загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років [93].

Суперечливі структурні зрушення у період ринкового реформування економіки України не лише зумовили диспропорції на ринку праці, а й – як наслідок – виступили передумовою довготривалого безробіття, яке породило у суспільстві такі соціально-економічні проблеми, як стрімке зниження доходів та бідність. І справа не лише у тому, що за подібних обставин говорити про людський капітал не доводиться в принципі, важливо й те, що характерною рисою сучасного безробіття є прогресуюча соціальна апатія, «...незаінтересованість у зростанні професіоналізму, прагнення до випадкових заробітків, несприйняття нових форм організації праці» [352, с. 8]. Наступне ж залучення безробітних у сферу продуктивної праці безальтернативно сполучатиметься із суттєвими труднощами як об'єктивного (моральне старіння професійних знань та втрата трудових навичок), так і суб'єктивного (зневіра, демотивація, звичка перебувати на утриманні) характеру.

Великою мірою вирішення проблеми ефективного включення безробітних у сферу суспільної праці покладається на Державну службу зайнятості, яка організовує роботу по професійному та особистісному розвитку тимчасово безробітних осіб. Так, позитивним є те, що упродовж 2012 р. у навчальних закладах усіх типів професійне навчання проходили 221,1 тис. зареєстрованих безробітних, що на 2,5% більше, ніж у 2011 р. Із загальної кількості осіб, які завершили навчання у вказаному періоді (189,1 тис. осіб), 81,5% – навчалися з метою підвищення своєї кваліфікації, 12,5% – пройшли перепідготовку на іншу професію, а решта (6,0%) – вперше отримали професійну освіту [92, с. 49].

Упродовж 2013 р. у навчальних закладах усіх типів професійне навчання проходили 217,0 тис. зареєстрованих безробітних. Разом з тим, зазначені обсяги професійного навчання є недостатніми та невідповідними вимогам сучасності, а тому – хоча й певною мірою покращують ситуацію у сфері зайнятості – не забезпечують очікувану позитивну динаміку.

У сучасному світі високий професіоналізм набуває особливого значення. Без нього неможливо усталити високі темпи зростання та забезпечити конкурентоспроможність економіки. В українському ж суспільстві часто маємо справу з некомпетентністю та низьким професіоналізмом, який проникає у багато які сфери життя [189, с. 40]. Не секрет, що, з моменту набуття незалежності і дотепер, довготривала консервація нераціональної зайнятості, техніко-технологічна відсталість переважної більшості робочих місць зумовили глибоку кризу праці, призвели до професійної, а часом й особистісної деградації великої кількості працюючих. Відтак, цілком очікуваним є те, що широкий спектр завдань наразі покладається на самих суб'єктів господарювання, роль яких у підтриманні високої кваліфікації працівників є надзвичайно високою.

Взаємозв'язок і взаємодія освіти і людського капіталу, – зазначають автори [355], – не такі прості й очевидні, як зазвичай вважається в економічній літературі. Насамперед, поряд із загальною, професійно-технічною та вищою освітою, *велику роль у розвитку людського капіталу відіграє система перепідготовки, підвищення кваліфікації кадрів*. Частково (інститути післядипломної освіти, інститути підвищення кваліфікації на базі ВНЗ і т. ін.) ця система входить до системи освіти, але так само значна частина інститутів підвищення кваліфікації працює у галузях економіки і допомагає розв'язувати їхні завдання. За сучасних умов, коли усе більше уваги концентрується навколо проблеми *безперервної освіти, роль системи підвищення кваліфікації суттєво зростає* [355, с. 103]. Ця система є органічною складовою загального механізму функціонування ринку праці.

Натомість, в Україні обсяги навчання на виробництві залишаються незначними. Так, у 2013 р. чисельність працівників, які проходили професійне навчання та підвищення кваліфікації, зменшилася порівняно з 2012 р. на 17,1 тис. осіб і становила 1217,8 тис. осіб, або 11,8% від облікової кількості штатних

працівників. Із усієї кількості працівників, які проходили навчання протягом 2013 р., професійну підготовку та перепідготовку пройшли 196,9 тис. осіб, або лише 1,9% облікової кількості штатних працівників (у 2012 р. – 218,4 тис. осіб, або 2,0%). У більшості випадків – це працівники підприємств промисловості (70,1% від усіх навчених новим професіям) та транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (11,1%). Основною формою навчання працівників була їхня професійна перепідготовка безпосередньо на виробництві. Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове та короткотермінове навчання) у 2013 р. пройшли 1020,9 тис. осіб, або 9,9% облікової кількості штатних працівників (у 2012 р. – 1016,5 тис. осіб, або 9,5%) [260, с. 23].

Загалом, зважаючи на викладене та не маючи наміру перебільшити складність ситуації у сфері праці, можна зробити наступні висновки:

- розвиток подій у сфері соціально-трудових відносин – і насамперед, характер змін у структурі зайнятості населення – свідчить на користь того, що «постіндустріальних» зрушень в Україні наразі не спостерігається;

- ситуація у сфері зайнятості підтверджує, що, хоча професійні знання українців й формуються завдячуючи суттєвим інвестиціям, можливості для їх функціонування у формі капіталу, по суті, відсутні: переважна більшість працюючих не володіє сильною переговорною позицією, а отже і важелями впливу у торгах за ціну на свою працю; здебільшого, правила гри диктує байдужий до проблем ґрунтовної професійної підготовки працедавець, мінімізуючи тим самим й ставки заробітної плати;

- високий рівень безробіття на тлі превалювання попиту на низькокваліфіковану працю загострює конкурентну боротьбу за наявні робочі місця, змушуючи працюючих погоджуватися на більш низьку, а нерідко й гранично низьку заробітну плату, що перешкоджає виявленню ефекту «людського капіталу» на кожному з рівнів економічної системи;

- відсутність попиту на кваліфіковану працю зводить нанівець запит навчальним закладам щодо підготовки високоосвічених фахівців, через що реальні освітні стандарти безперервно знижуються; усе це супроводжується надмірною технізацією процедур, покликаних убезпечити суспільство від корупції у сфері освіти та професійної підготовки, що – попри окремі позитивні наслідки – аж ніяким чином не позначається на підвищенні якості самого освітнього процесу та його результатах;

- незатребуваність сучасних, прогресивних знань у системі суспільно-виробничих відносин, відсутність відповідних якісній освіті робочих місць знижує мотивацію громадян до навчання та професійного розвитку, зумовлює у широкого загалу населення відсутність бажання інвестувати у сферу освіти та професійної підготовки;

- високий рівень безробіття та зайнятість не за фахом, яка усе більше набуває форм звичного для широкого загалу явища, руйнують і без того посередньо розвинені професійні знання та навички великої частини економічно активного населення, спричиняють декваліфікацію працюючих, позбавляють останніх професійної ідентичності, що у сукупності мінімізує прояви ефекту «людського капіталу» у більш-менш значимих масштабах.

Тож, розробляючи програми, спрямовані на прискорене нагромадження та ефективно використання людського капіталу, важливо виходити з пріоритету продуктивної зайнятості, у тому числі – зайнятості інноваційного типу, яка безпосередньо пов'язана з інтелектуалізацією праці, виявленням новаторського мислення та інноваційних підходів, високою техніко-технологічною культурою [19, с. 54; 196, с. 54–55]. При цьому, були і залишаються актуальними такі заходи, як збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць, підвищення рівня професійного розвитку працюючих з урахуванням необхідності інноваційних змін в економіці, забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці, досягнення узгодженості державного замовлення на підготовку спеціалістів із довгостроковим прогнозом потреби економіки у кадрах за професіями, стимулювання роботодавців до своєчасної професійної підготовки та перепідготовки працівників.



### 5.3. Доходи та витрати населення України: аналіз з позицій теорії людського капіталу

У попередніх розділах роботи диференційовано *фактори*, які визначають перебіг подій у сфері людського капіталу, охарактеризовано та досліджено *умови*, які необхідні для функціонування професійних знань у формі доходного економічного активу. Відтак, наступний етап дослідження – з'ясувати, чи є феномен людського капіталу властивим національній економічній системі, якою мірою професійні знання спроможні набути ознак капіталу, наскільки вагомою є економічна віддача від вкладень у сферу освіти та професійної підготовки? Отримані за результатами аналізу відповіді дадуть можливість остаточно визначитися із тим, чи правомірно говорити про людський капітал в Україні, чи є його прояви достатніми для того, щоб зумовити прогресивні зміни у соціальній структурі суспільства, забезпечити стрімкий економічний розвиток держави?

*Аналіз тенденцій у сфері людського капіталу потребує об'єктивної інформації.* Визначаючи шляхи розв'язання цього завдання, необхідно зважати на те, що уявлення про досліджуваний економічний актив формуються двома комплементарними площинами: інвестиційною та результативною. Перший з названих ракурсів торкається проблем формування професійних знань, умінь та трудових навичок як таких. В основі другого – проблематика «доходу», яка наповнюється змістом під впливом релятивістських трактувань капіталу як економічної категорії. *Зрештою, саме цей розріз досліджуваної проблеми й дає можливість відповісти на запитання про наявність або відсутність проявів феномену людського капіталу у тому чи іншому суспільстві, на тому чи іншому рівні економічної системи.* Отже, беручи до уваги, що капіталом є економічний актив, який не лише має інвестиційну природу, а й продукує певний потік доходів, – досліджуючи проблеми людського капіталу – вкрай важливо забезпечити комплексність аналітичних процедур та релевантність оцінок, що використовуватимуться у подальших міркуваннях.

В цілому, *доходами населення* є грошові й натуральні (у грошовій оцінці) надходження з різних джерел: заробітна плата та інші грошові виплати від державних, колективних, кооперативних, приватних та інших підприємств і організацій, доходи від особистого підсобного господарства, дивіденди на акції, відсотки на вклади в ощадних і комерційних банках, доходи з інших джерел, а також державні трансфертні платежі (доходи із суспільних фондів споживання: пенсії, стипендії, різні види допомог) [94, с. 366] (рис. 5.15).

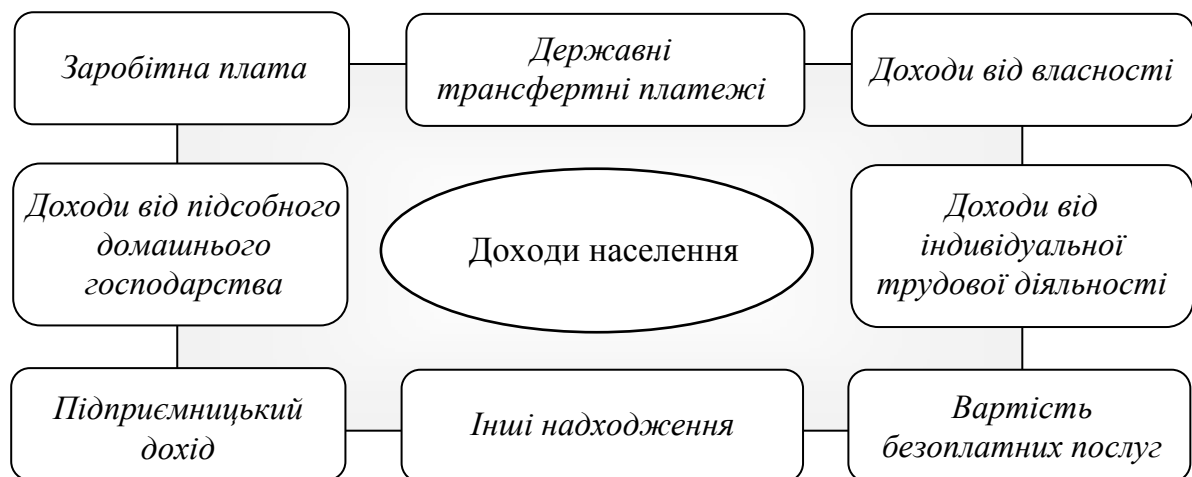


Рис. 5.15. Складові сукупних доходів населення

Зрозуміло, не усі категорії доходів населення перебувають у площині проблематики людського капіталу. Насамперед, на увагу заслуговують *трудові доходи*, якими, за визначенням МОП, є натуральні та грошові виплати, що отримуються громадянами за результатами індивідуальної найманої та підприємницької діяльності. Вони включають усі види виплат (винагород), що відносяться до фонду заробітної плати, доходи від використання та продажу продукції особистого підсобного господарства, підприємницькі доходи та інше. У свою чергу, *нетрудовими доходами* називають доходи, які не пов'язані з трудовою діяльністю, а набуваються в результаті володіння речовим, фінансовим капіталом або іншим шляхом (спадок, дивіденди, відсотки за облігаціями, паями, виграші у лотереях, казино, трансферти, кредити тощо) [230, с. 517].

Розрізняють первинні та вторинні (похідні) доходи населення. *Первинні доходи* формуються у сфері матеріального виробництва в процесі створення та

первинного розподілу новоствореної вартості (національного доходу). Одна її частина – у формі заробітної плати, доходу від індивідуальної трудової діяльності та особистого підсобного господарства – надходить у розпорядження працюючих. Друга частина (додатковий продукт у формі прибутку) присвоюється власниками засобів виробництва у вигляді підприємницького доходу, відсотка на капітал чи земельної ренти. Ці доходи називають первинними або основними, оскільки їх отримують безпосередньо ті особи, які створюють національний дохід або є власниками окремих факторів виробництва. Натомість, *похідними доходами* – є доходи, які отримують працівники нематеріальної сфери, а також непрацездатна частина населення, завдячуючи перерозподілу первинних доходів [94, с. 367]. У свою чергу, під витратами населення розуміють сукупні доходи, отримані з усіх джерел та спрямовані на споживання: на придбання продовольчих та непродовольчих товарів, оплату послуг, обов'язкових платежів та накопичення. *Накопиченнями* є частина грошових доходів населення, що резервується для здійснення покупок у майбутньому, задоволення майбутніх потреб [37, с. 416; 230, с. 537].

Зважаючи на зміст сформульованих на початку параграфу запитань, можна наступним чином визначити *критерії*, відповідність яким виступить підставою для позитивних висновків щодо результативності процесів у сфері людського капіталу. На думку автора, на *особистісному рівні* про феномен людського капіталу можна говорити у випадку, коли задовольнятимуться такі три умови:

- індивід отримує доходи від зайнятості протягом тривалого проміжку часу;
- крива трудових доходів індивіда (у частині заробітної плати чи доходів від індивідуальної трудової діяльності) розташована вище за криву відповідних доходів тих, хто не інвестував у свій професійний розвиток, не проходив професійної підготовки, не набув певного освітньо-кваліфікаційного рівня;
- крива трудових доходів індивіда (у частині заробітної плати чи доходів від індивідуальної трудової діяльності) розташована значно вище за криву вартості робочої сили, еквівалентом чого є вартість життєзабезпечення людини, у тому числі, в цілях відновлення працездатності.

Натомість, як аргументовано у підрозділі 2.3, на *макроекономічному рівні* проблема людського капіталу не повинна обмежуватися вузьким форматом трудових доходів осіб, задіяних у сфері суспільного виробництва. До переліку вищеназваних критеріїв – у тому числі, зважаючи на стрімке старіння населення – необхідно додати й ті, що стосуватимуться доходів громадян, які не є суб'єктами соціально-трудових відносин, насамперед – людей літнього віку. Іншими словами, у випадку людського капіталу держави, результати зайнятості економічно активного населення повинні бути такими, що не лише компенсують вартість робочої сили працюючих, не лише принесуть дохід своєму носію, а й забезпечать – механізмами економічного перерозподілу – високі стандарти життя натеper непрацездатних осіб, які свого часу здійснювали інвестиції в освіту своїх нащадків і наразі мають право на отримання відповідного доходу. До того ж, непрацездатні особи усіх вікових груп мають право на частку у доходах й завдячуючи державним інвестиціям, що спрямовуються у сферу освіти, професійної підготовки та медичного обслуговування. *Такі міркування аргументують правомірність та необхідність введення до наукового вжитку понять «вузького» та «широкого» розуміння проблеми людського капіталу.* У випадку останнього, увага приділятиметься структурі доходів та витрат усіх категорій громадян – навіть тих, які через свій вік та інші обставини не можуть бути залучені у сферу суспільного виробництва.

Також, автор пропонує розрізняти *первинну* і *вторинну* сферу продукування ефекту «людського капіталу». У першому випадку, йтиметься про перегляд взаємин *між власником засобів виробництва і найманою працею*, що свого часу заклало фундамент прогресивної трансформації суспільного устрою натеper розвинутих капіталістичних країн світу. У другому – про зміст взаємин *між окремими громадянами: суб'єктами та реципієнтами результатів індивідуальної трудової діяльності*, що притаманне добі постіндустріального розвитку, коли надлишок грошових коштів, набутих, насамперед, в результаті найманої праці та підприємницької діяльності, перерозподіляється на користь *зайнятих* у третинному секторі економіки і забезпечує тим самим функціонування

професійних знань останніх (лікарів, юристів, дизайнерів, програмістів та ін.) у формі капіталу.

Загалом, більшість вчених досить скептично ставиться до точних оцінок у сфері людського капіталу. На думку О. Грішної, «...точно оцінити людський капітал неможливо навіть на індивідуальному рівні, а тим більше на мікро- чи макроекономічному рівні. Будь-які оцінки певною мірою узагальнені, приблизні, неповні» [71, с. 47]. Подібної точки зору дотримувався й фундатор теорії постіндустріального розвитку Д. Белл, який стверджував, що «...хоча і неможливо точно оцінити «вартість» людського капіталу, розроблений останнім часом «індекс очікуваної заробітної плати протягом життя (lifetime-earning-power index)» дає нам інструмент, який дозволяє визначити збільшення доходів внаслідок підвищення освітнього рівня, покращення стану здоров'я чи зменшення дискримінації» [21, с. 443–444].

Дійсно, оцінюючи людський капітал з позицій доходного економічного активу, ми неминуче стикаємося з *проблемою відносності та умовності будь-яких оцінок, адже людський капітал «починається» там, де «закінчується» компенсація вартості робочої сили, а дилема «робочої сили» та її вартості еволюціонує разом з еволюцією самого суспільства*. Вартість робочої сили – надто різна для різних країн: різні стандарти життя, детерміновані тим чи іншим рівнем економічного розвитку, неминуче зумовлюють й різний характер потреб, які – будучи ще учора надмірними – сьогодні розцінюються як звичайні, а то й – базові, безальтернативно позначаючись на оцінках вартості робочої сили. Це наводить на думку, що проблема людського капіталу повинна аналізуватися у контексті конкретно-історичних умов, що притаманні тій чи іншій території, де усталені певні запити й стандарти суспільного споживання, зумовлені досягнутим рівнем економічного розвитку.

Так, за свідченням С. Мочерного, у Великобританії – про яку свого часу так занепокоєно писав К. Маркс – наразі 60% сімей мають власні будинки, «...натепер йдеться не лише про предмети особистого вжитку (одяг, взуття, інші речі), а й про те, щоб вони були зручними, красивими, модними, приносили їх власникові

задоволення. Такий же підхід до продуктів харчування: враховують не тільки показники з огляду на елементарну калорійність, а якісну структуру відповідно до фізіологічних потреб, науково обґрунтованих норм споживання. Після Другої світової війни у розвинутих країнах світу за порівняно нетривалий період у повсякденне життя людей увійшли нова побутова техніка, автомобіль, комп'ютер, копіювальна техніка, що помітно змінило структуру їхніх потреб, звичок і настроїв» [94, с. 366], а відтак – позначилося на витратах, які сьогодні асоціюються з вартістю робочої сили; вплинуло на розмір заробітної плати, якою винагороджується проста некваліфікована праця.

*Теорія людського капіталу, насамперед, – ідеологія прогресивних суспільних змін, а не царина точних оцінок.* Подібно до біхевіористичного підходу у психології, складність – а по суті, неможливість – точного оцінювання результативності процесів у сфері людського капіталу підвищує значення непрямих, опосередкованих суджень, які формуються на підставі аналізу домінуючих тенденцій, властивих системі соціально-трудова відносин та суспільним відносинам загалом. Відтак, до переліку критеріїв непрямого оцінювання автором віднесено наступні:

- *відповідність розміру заробітних плат рівню професійної підготовки працівників*, що є відображенням посилення їх переговорної позиції та набуття професійними знаннями ознак капіталу;

- *наявність заощаджень*, що акумулюються унаслідок перевершення доходами – насамперед, сукупністю трудових доходів та соціальних трансфертів – вартості забезпечення об'єктивних потреб членів домогосподарств;

- *збільшення прошарку «середнього класу»* як свідчення прогресивних змін у соціальній структурі суспільства, передумовою чого є функціонування професійних знань у формі капіталу, і як наслідок, перегляд принципів та пропорцій розподілу новоствореної вартості.

На сьогодні – відповідно до першого з визначених критеріїв – поточний характер соціально-трудова відносин в Україні ставить під сумнів наявність очікуваних змін. Так, за висновками І. Петрової, *трудова взаємовідносинами у*

*нашій державі притаманні риси, які за змістом суперечать ситуації, коли знання уособлюють властивості капіталу, а саме:*

*- наявність необґрунтованої диференціації доходів працівників однакового освітньо-професійного рівня, які задіяні на підприємствах різних форм власності, господарювання, видів економічної діяльності, регіональної належності, що є відображенням створеної залежності доходів від рівня освіти;*

*- помітна невідповідність оплати праці рівню компетентності працівника, кінцевим результатам його діяльності та додатковій цінності, яку він створює для підприємства. Через це менш кваліфікована і навіть менш результативна праця часто оплачується вище, ніж більш кваліфікована та результативна;*

*- занижена оцінка складної (висококваліфікованої) праці, що спричиняється, з одного боку, її переважним використанням на позиціях, які не вимагають такого рівня професійної підготовки, а з іншого – нерозумінням ролі знаннєвої компоненти у сучасному виробничому процесі [248, с. 132].*

Подібний перебіг подій – непоодиноким ознакою того, що в Україні професійні знання та уміння не мають можливості набути ознак капіталу повною мірою. Відсутність кореляції між заробітною платою та рівнем професійної підготовки – свідчення того, що держава наразі не стала на курс високотехнологічного розвитку, не створивши тим самим й традиційний для країн Заходу попит на кваліфіковану працю. При цьому, обмежена кількість сучасних високотехнологічних робочих місць не лише мінімізує потребу у кваліфікованих кадрах, а й, фактично, переорієнтовує систему професійної освіти на підготовку загальноосередованих, позбавлених конкретних практичних навичок та професійної належності «фахівців», що іще більше поглиблює кризу високопродуктивної праці та гальмує темпи соціально-економічного розвитку.

Пропозиція кваліфікованої праці в Україні нерідко залишається нецікавою роботодавцю, а ситуація у сфері оплати праці й надалі визначається не тільки економічними, а й різноманітними суб'єктивними чинниками. Як зазначає Е. Лібанова, «...галузєва приналежність місця роботи – вагомий чинник нерівності в оплаті праці, однак відсутність зв'язку із рентабельністю ( $R^2=5,3\%$ ) свідчить про

те, що зовсім не економічні чинники визначають цю диференціацію» [168, с. 30]. У багатьох випадках, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в рівнях оплати праці можна охарактеризувати як вкрай суперечливі та невідповідні принципу рівної оплати за рівний трудовий внесок. У сферах зайнятості з низькою заробітною платою ці співвідношення межують з абсолютною зрівнялівкою (сільське господарство, галузі бюджетної сфери). Водночас у галузях, підприємства яких займають монопольне положення на відповідних ринках, таких як, наприклад, фінансова діяльність, міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення у рівнях оплати праці на 3–5 пунктів перевищують відповідні європейські соціальні стандарти. При цьому, «...значна поляризація у рівнях заробітної плати, як і у доходах в цілому, на практиці не стала ні додатковим стимулом, ні джерелом економічного зростання» [308, с. 95].

*Невідповідність заробітних плат освітньо-кваліфікаційному рівню працюючих багато у чому визначає характер зрушень у професійній структурі населення.* Вище аргументувалося, що збільшення частки інтелігенції – важлива ознака наближення того чи іншого суспільства до стандартів доби постіндустріального розвитку. У першу чергу, це стосується частки лікарів, вчених та педагогів. В Україні ж спостерігається відтік молодих, перспективних, а нерідко й досвідчених кадрів зі сфери освіти, науки та охорони здоров'я, головним чином, через порушення *принципу конкурентоспроможності заробітної плати.*

На перший погляд, вислів «конкурентоспроможна заробітна плата» видається дещо дивним, адже остання не є ані товаром, ані послугою: з чим або ким їй конкурувати? Та, якщо взяти до уваги, що на ринку праці одночасно обертається не один, а два товари – і *пропозиція праці*, і певна кількість *вакантних робочих місць* – то стає зрозумілим, що саме рівень конкурентоспроможності заробітної плати є тим фактором, який у першу чергу впливає на перебіг подій у сфері соціально-трудоких відносин, а ступінь дотримання відповідного принципу є мірилом реальних зрушень у сфері людського капіталу. Розмір заробітної плати – поряд із такими характеристиками, як змістовність та безпечність праці, кар'єрні перспективи та палітра соціальних контактів – базова характеристика робочого



місця як товару. В умовах ринкового середовища саме забезпечення конкурентоспроможності заробітної плати є – на рівні держави – передумовою оптимального розподілу працівників між секторами економіки, а на рівні підприємства – запорукою залучення найбільш кваліфікованих кадрів. Проблема конкурентоспроможності заробітної плати може бути проаналізована й на рівні міждержавних взаємин, що переводитиме дискусію у площину вірогідних причин активізації міграції, й насамперед, трудової.

*На жаль, поточний стан науки, освіти, системи охорони здоров'я в Україні – красномовне свідчення віддаленості держави від еталонів постіндустріального розвитку, а відтак – і нерозвиненості середовища, що генерує і, водночас, має бути генерованим людським капіталом. Праця вчених, медиків та педагогів є складною та виснажливою, професійна підготовка – тривалою, а заробітні плати – неконкурентоспроможними, що й обумовлює відтік економічно активного населення в інші сектори зайнятості. Як не прикро, але не потребує ще національна економіка «високої» науки, ґрунтовної освіти та сучасної медицини; іншими словами – новітніх технологій, неперевершеної професійної майстерності та довгого життя, у тому числі, економічно активного населення. Окремі громадяни – так, але не суспільство як соціальний організм! Натомість, у розвинутих державах світу переважають зовсім інші тенденції, які безпосередньо відповідають змісту взаємин постіндустріального типу.*

За даними Міжнародної організації праці, галузева структура заробітної плати свідчить про те, що найбільш високооплачуваними категоріями найманих працівників в економічно розвинутих країнах є саме представники освіти та охорони здоров'я. Так, у Німеччині лікарі та вчителі старших класів отримують заробітну плату на рівні регіональних та муніципальних службовців, інженерів-електриків та інженерів-хіміків, у два рази більшу, ніж продавці роздрібною та гуртовою торгівлі, на третину більшу, ніж працівники залізничного та автомобільного транспорту. У Великобританії лікарі у два рази, а вчителі старших класів у півтора рази отримують більшу заробітну плату, ніж державні службовці. В Італії лікарі є найбільш високооплачуваною категорією працівників. За ними,

знову-таки, йдуть вчителі старших класів. Їх заробітна плата майже вдвічі перевершує заробітну плату державних службовців. У Японії заробітна плата лікарів у два рази перевершує заробітну плату шахтарів та працівників основних професій машинобудування.

Як зазначає А. Нікіфорова, така ситуація з оплатою праці цих категорій працюючих відображає установку розвинутих країн на підготовку та збереження висококваліфікованого персоналу, що відіграє вирішальну роль у створенні високоефективної економіки, яка базується на передових знаннях і технологіях [224, с. 114]. *У цьому – ознаки зародження та розвитку суспільства постіндустріального типу: зокрема, потреба у висококваліфікованій праці формує запит на якісну освіту та послуги системи охорони здоров'я!* Звісно, в Україні ринкові закономірності також мають місце. От тільки, у багатьох випадках, – через занижений попит на кваліфіковану працю, а відтак і слабку переговорну позицію найманих працівників – очевидним є не зростання, а мінімізація заробітних плат.

Відповідно ж *другого критерію* непрямого оцінювання, на високу увагу заслуговують результати *самооцінювання громадянами* зрушень у власному матеріальному стані. Хто, як не громадяни країни, – попри встановлені державою різноманітні «мінімуми» – витрачають *об'єктивно необхідні* кошти на утримання своїх сімей та самих себе, визначаючи тим самим реальну вартість робочої сили? І у цьому – у вивченні суб'єктивних оцінок індивідуальних доходів, витрат та заощаджень – важливий етап аналізу проблеми людського капіталу. Примітно, що – на відміну від розвинутих економік, де головну роль у диференціації доходів населення відіграють доходи від підприємництва та власності – в Україні найбільш вагомий вплив на формування нерівності за доходами мають заробітні плати та пенсії [168, с. 29–32]. Натомість, частка доходів від підприємництва та власності, хоча й мала останнім часом повільну тенденцію до зростання, у період 2012–2013 рр. дещо зменшилася, залишаючись наразі незначною. Незважаючи на державне стимулювання розвитку малого підприємництва, зростання кількості суб'єктів підприємницької діяльності та кількості зайнятих фізичних осіб-

підприємців протягом останнього десятиріччя, результати цієї діяльності суттєво не позначилися на збільшенні відповідної частки у доходах домогосподарств [277, с. 11, 15] (рис. 5.16).

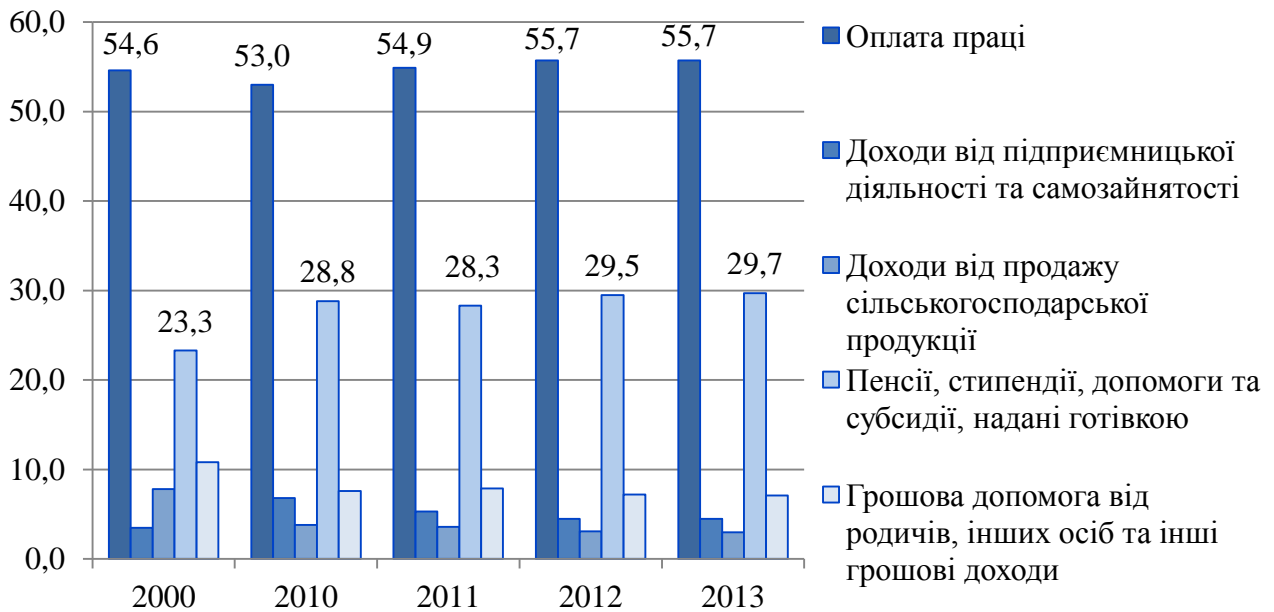


Рис. 5.16. Структура грошових доходів домогосподарств у 2000–2013 рр., у середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство (джерело: [311, с. 408; 313, с. 382])

Ще меншим впливом на нерівність у доходах характеризуються доходи від особистого підсобного господарства, частка яких протягом 1999–2013 рр. зменшилася до 3,0%. Отже, хоча у структурі доходів населення певний відсоток й належить грошовим і натуральним надходженням, які не пов'язані з найманою працею та соціальними трансфертами (дослідження чого, зважаючи на зміст проблеми людського капіталу, має пріоритетний характер), можна упевнено стверджувати, що, з огляду на специфіку поточної ситуації, результати самооцінювання домогосподарствами своїх сукупних доходів та витрат заслуговують на високу увагу.

Доцільність аналізу суб'єктивних оцінок аргументується й високим рівнем «тінізації» вітчизняної економіки. Трудові доходи, отримані у тіньовому секторі, не фіксуються офіційною статистикою, проте частково викриваються під час опитування домогосподарств. Так, згідно висновків О. Балакіревої та С. Черненко, значний обсяг «тіньового» сегменту є особливістю та гострою проблемою

сучасної української економічної системи. За різними оцінками, масштаби тіньової економіки в Україні становлять від 30% до 60%. Це означає, що дані офіційної статистики щодо розмірів заробітних плат, різноманітних соціальних трансфертів не відображають реальної картини диференціації у доходах, оскільки, «...з одного боку, існує заборгованість із виплат заробітної плати та соціальних трансфертів значній частині населення, а з іншого – досить значна частина доходів проходить «у тіні» у зв'язку з поширеністю офіційно не зареєстрованої зайнятості, існуванням оплати праці не через касу, «в конверті», існуванням значних обсягів тіньових доходів». За даними соціологів, останнім часом фіксується «...стабільна п'ята частина економічно активного населення, яка повідомляє про наявність неофіційної частини у загальному обсязі заробітної плати» [18, с. 49, 58].

Відтак, вивчення оцінок, якими громадяни характеризують власний добробут, має вкрай важливе значення для отримання вірогідної інформації стосовно домінуючих тенденцій у сфері людського капіталу. У тому числі, як зазначалося вище, говорити про людський капітал у широкому розумінні виправдано тоді, коли домогосподарства – обслуговуючи достатньою мірою потреби своїх членів – підтверджували, що протягом досліджуваного періоду робили ті чи інші заощадження. В основу такої позиції покладено переконання, що людина, насамперед, прагне частково накопичувати зароблені кошти, убезпечуючи тим самим своє майбутнє та майбутнє своєї родини, а не витратити усе до «останньої копійки». Передусім, така поведінка властива громадянам країн, що розвиваються, майбутнє яких багато у чому є невизначеним<sup>11</sup>. Відповідно, відсутність заощаджень можна розцінювати як відсутність і того надлишку, який би міг засвідчити переважання розміру заробітної плати над вартістю робочої сили. *Іншими словами, у випадку, коли весь дохід домогосподарств в силу об'єктивних причин спрямовується на споживання, говорити про заробітну плату як про таку, що перевершує вартість робочої сили та містить у своєму складі відсоток на людський капітал, навряд доцільно.* І це при тому, що людський капітал – не

---

<sup>11</sup> Опитування, проведене у жовтні 2012 року фахівцями Erste Group, засвідчило, що 76% українців вважають заощадження дуже важливими або досить важливими [125, с. 172].

єдина форма капіталу, а тому, наявність заощаджень може зумовлюватися й іншими факторами (наприклад, виникати завдячуючи успішному застосуванню капіталу фінансового або соціального), що іще більше звужуватиме коло осіб, чії знання таки спромоглися набути форм доходного економічного активу.

За даними Державної служби статистики, останніми роками в Україні лише кожне десяте домогосподарство робило ті чи інші заощадження. Близько половини домогосподарств (50,5% у 2013 р. проти 48,4% у 2011 р.) були такими, члени яких лише обслуговували свій життєвий процес на більш-менш пристойному рівні. Члени решти домогосподарств – або відмовляли собі у найнеобхіднішому, крім харчування (35,8% у 2013 р. проти 39,0% у 2011 р.), або були неспроможними забезпечити навіть достатнє харчування, причому частка останніх мала стійку тенденцію до зростання (3,3% у 2013 р. проти 2,5% у 2011 р.) (рис. 5.17).

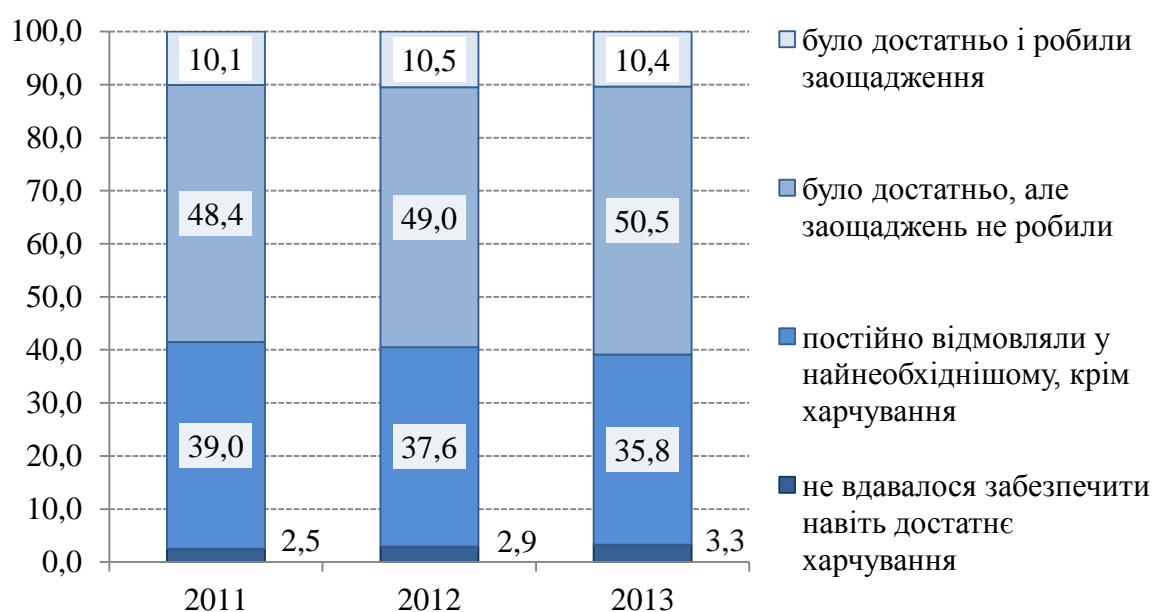


Рис. 5.17. Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня їх доходів протягом року (у період 2011–2013 рр.), у відсотках  
(джерело: [286, с. 9; 287, с. 10])

Аналіз структури доходів населення у розрізі децильних груп також дає можливість зробити висновок про загальний низький рівень життя в Україні та відсутність очікуваних зрушень у сфері людського капіталу (рис. 5.18).

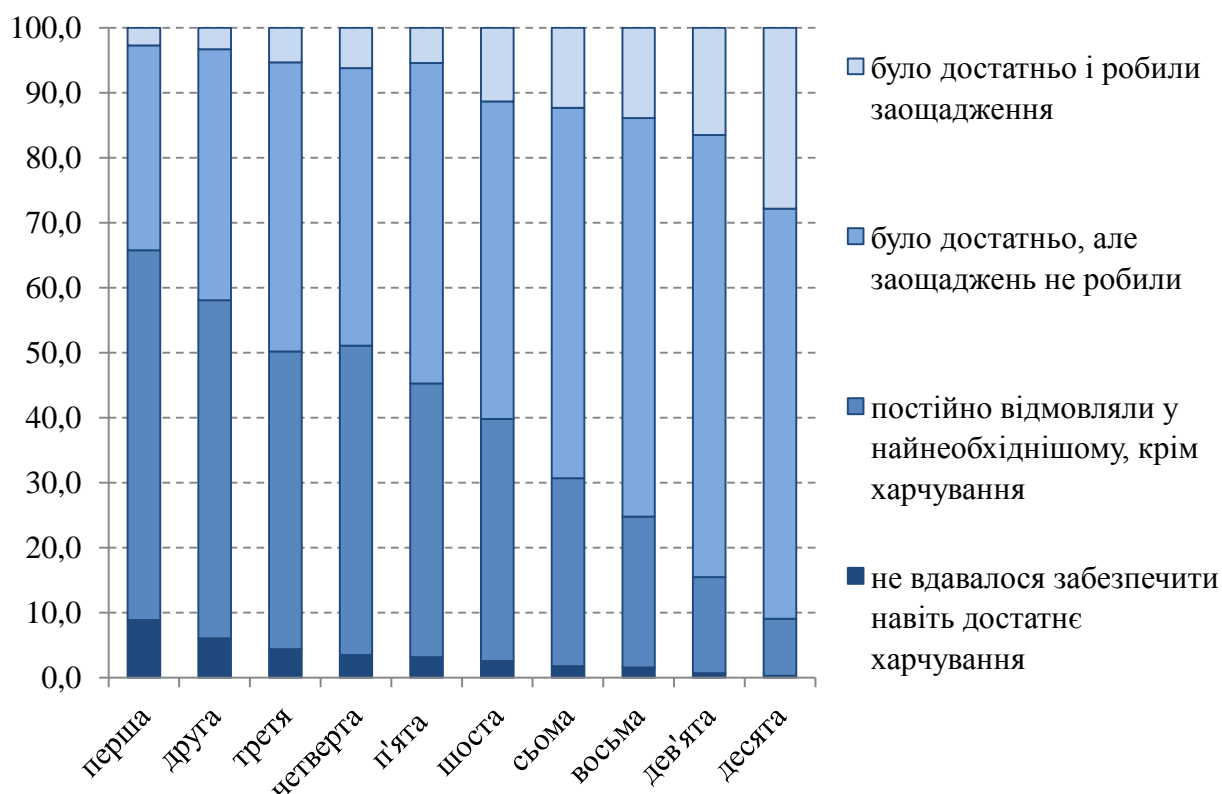


Рис. 5.18. Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня їх доходів за децильними групами станом на січень 2014 р., у відсотках (джерело: [287, с. 51])

Насамперед, такі судження ґрунтуються на тому, що лише у десятій децильній групі кількість домогосподарств, які протягом 2013 р. робили заощадження, була більшою за 20%, тоді як у перших п'яти децильних групах частка домогосподарств, які робили заощадження, не перевищувала 5–6%.

*Властива сьогоднішню відсутність надлишку у доходах аргументує, що ефект «людського капіталу» має вкрай слабкі прояви в українському суспільстві. У тому числі – якщо взяти до уваги, що домогосподарства з дітьми потрапляють переважно у низькі децильні групи [184, с. 204] – не вимагає окремих доведень той факт, що велика кількість домогосподарств наразі не має можливості накопичувати кошти для того, щоб профінансувати у майбутньому особистісний та професійний розвиток підростаючого покоління. Це ставитиме під сумнів можливість швидких прогресивних змін у соціальній структурі українського суспільства, передумовою чого й мало б виступити прискорене нагромадження та продуктивне функціонування професійно орієнтованих знань у формі капіталу.*

Не виглядають оптимістичними й очікування громадян щодо зростання доходів у найближчій перспективі. Серед іншого, це свідчить не на користь позитивних висновків працюючих стосовно посилення своєї ролі у системі соціально-трудових відносин. Так, лише кожне десяте домогосподарство донедавна очікувало на зростання сукупних доходів. Натомість, переважна більшість домогосподарств (66% у 2013 р. проти 62,1% у 2011 р.) не передбачала суттєвих змін у своєму матеріальному стані, а члени, по суті, кожного четвертого (22,2% у 2013 р.) – припускали, що протягом наступного року доходи, скоріше за все, знизяться (рис. 5.19).

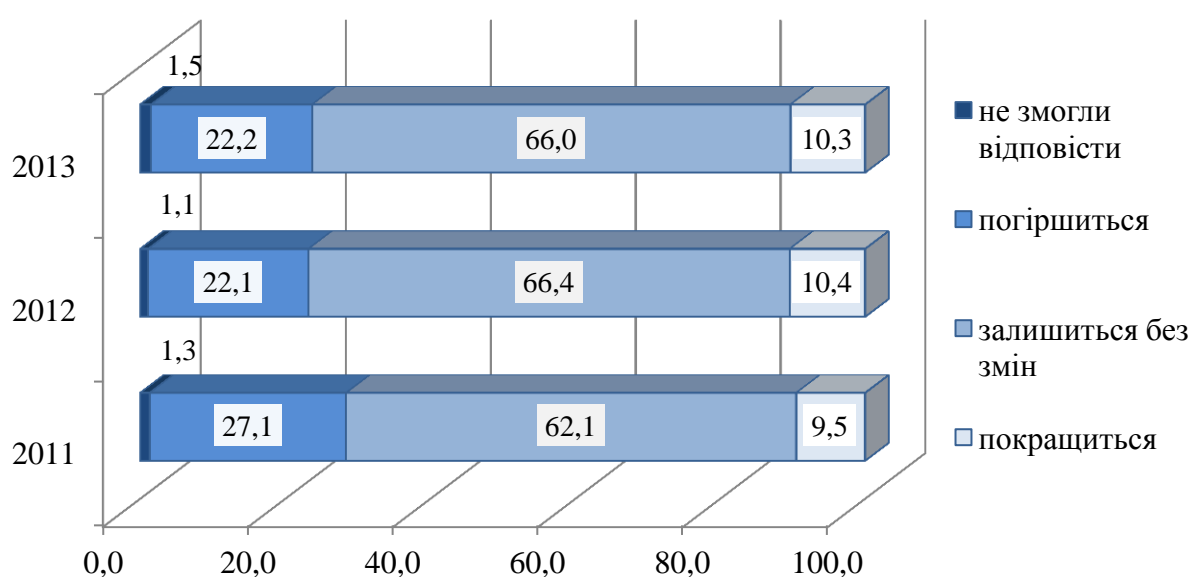


Рис. 5.19. Економічні очікування домогосподарств щодо зміни їх матеріального стану у наступні 12 місяців (у період 2011–2013 рр.), у відсотках (джерело: [286, с. 9; 287, с. 10])

В цілому, правомірно стверджувати про загальний низький рівень й при тому сталий характер розподілу доходів населення України. Так, за висновками Е. Лібанової, бідні та злиденні верстви населення становлять 24,1–28,1%, група з невизначеним соціальним статусом (не бідні, але й не середні за доходами) – 52,2–62,7%, середні – 7–14%, заможні – 2,5–5,5%, багаті – приблизно 200 осіб. Суспільну ж стабільність формують дві групи населення – ті, хто мають середні доходи, і ті, хто можуть вважатися заможними (але не багатими). Зважаючи на низькі українські стандарти доходів і споживання, частка цих верств населення у

2011–2013 рр. становила близько 14,5%. Настільки низьку питому вагу стабілізуючої групи можна вважати ознакою значної соціальної поляризації сучасного українського суспільства: з одного боку шкали сконцентровано відносно нечисленну групу заможного населення (частка якого не перевищує 5–7%), з другого – щонайменше чверть населення, що перебуває на межі виживання. Нерівність виявляється як у значній різниці способу та рівня життя найбагатших і найбідніших верств населення, так і у *викривленій соціальній структурі суспільства. В Україні практично відсутній середній клас, який в усіх країнах євроатлантичної цивілізації виконує стабілізуючу функцію. У тому числі, відсутність системи соціальних ліфтів не дає змоги переходити з однієї соціальної страти до іншої, що створює передумови для формування кастової структури суспільства* [168, с. 28, 35–36].

Відповідно до змісту третього критерію непрямого оцінювання та міркувань, наведених у параграфі 3.1, *очевидні диспропорції у соціальній структурі суспільства – іще одна підстава для висновку про відсутність позитивних зрушень у сфері людського капіталу. Характер суспільних і, насамперед, соціально-трудоких відносин в Україні обумовлює масштабну деформацію системи розподілу, а відтак – й механізму формування доходів. Диференціація у доходах населення України тривалий час поглиблювалася і наразі залишається надзвичайно високою: «...останніми роками тривав інтенсивний процес перерозподілу загального обсягу грошових доходів на користь високодохідних груп на тлі скорочення частки доходів найбідніших верств населення»* [18, с. 49]. Триваюче поглиблення нерівності в Україні, – зазначає В. Новіков, – супроводжується соціальними диспропорціями та структурними деформаціями, що є шляхом до наростання соціального напруження та політичної нестабільності [227, с. 3].

У випадку ж подальшого збереження надмірної диференціації у доходах – а критичним вважається значення коефіцієнта Джині більше 0,25 – варто очікувати на зростання (збереження) соціальної та політичної напруженості в українському суспільстві (табл. 5.3).



Таблиця 5.3

## Показники диференціації грошових доходів населення України

	Роки				
	2009	2010	2011	2012	2013
Коефіцієнт концентрації (коефіцієнт Джині)	0,28	0,27	0,26	0,25	0,25
Децильний коефіцієнт диференціації грошових доходів населення, <i>разів</i>	3,9	3,7	3,0	2,9	2,9
Співвідношення сукупних доходів 10% найбільш і 10% найменш забезпеченого населення (коефі- цієнт Рейнбоу), <i>разів</i>	6,1	6,0	5,7	5,1	5,2

*Джерело: [46–48]*

Відсутність раціональних кроків у напрямі формування середнього класу – насамперед, шляхом забезпечення умов, необхідних для функціонування професійних знань у формі капіталу, – провокуватиме стрімку «...зміну способу життя та системи соціальних цінностей, падіння життєвого рівня, поділ населення за рівнем матеріальної забезпеченості та доходів, маргіналізацію та люмпенізацію, перешкоджатиме консолідації суспільства» [18, с. 51]. І це тоді, як у багатьох країнах, навпаки, чимдалі суттєвіше знижується диференціація у доходах та активно формується середній клас (про наявність якого може свідчити значення коефіцієнта Джині:  $J < 7/32$  або  $J < 0,21875$  [58, с. 97]). Для прикладу, у Японії лише 2% сімей мають доходи менше 16 тис. дол. на рік, понад 50% – отримують щорічно від 35 до 75 тис. дол., а 2% найбагатших привласнюють понад 160 тис. дол. на рік [94, с. 366].

Як засвідчує досвід країн, які стали на шлях постіндустріального розвитку, *професійні знання як капітал – найважливіший інструмент раціональної трансформації соціальної структури суспільства, набуття останньою прогресивних рис*. Натомість, українці залишаються небезпідставно переконаними у тому, що чинники успіху на батьківщині та за кордоном – принципово різні. В Україні від особистості вимагається «...переважною мірою вміння обходити закон, а за кордоном – високий інтелект і гарна освіта. Закономірним наслідком є глибоке переконання більшості населення у несправедливому характері нерівності

в Україні. Відповідним є впевнення у тому, що високих доходів і статусу в Україні не можна досягти наполегливою працею» [168, с. 35]. Недосконале законодавство, тіньова приватизація державного майна ведуть до збагачення невеликої кількості людей та зубожіння решти населення [48, с. 368]. У освічених, працьовитих і просто порядних людей, – зазначає О. Грішнова, – не лише відсутня власна економічна база, а й їх професіоналізм, досвід, знання, моральність на даному етапі розвитку здебільшого незатребувані. Рівень матеріального добробуту у нашому суспільстві здебільшого не пов'язаний з висококваліфікованою чесною працею. Світовий досвід зі створення стартових умов для розвитку середнього класу у нас не враховується [71, с. 54].

Аналізуючи концепт «середнього класу», його зв'язок з теорією людського капіталу, необхідно звернути увагу й на те, що:

- у постіндустріальному суспільстві, яке поповнюється усе більшою кількістю країн, лідируючі позиції займає саме середній клас; водночас він структурується, набуває чіткої форми, виробляє власні правила й методи боротьби за свої інтереси;

- середній клас – не просто соціальна верства населення, яка визначається кількісними ознаками залежно від рівня доходів, він є носієм певної ідеології та цінностей;

- середній клас є соціальною основою держави, запорукою її динамічного розвитку, а його активна участь у державному будівництві визначає успіх демократичних перетворень [308, с. 13, 86].

Відтак, середній клас є не абстрактною, штучно об'єднаною групою людей, а реальним соціальним утворенням, прошарком, якому властиві специфічні інтереси, прагнення та норми поведінки, світогляд й переконання щодо пріоритетних напрямів та прийнятних методів реорганізації суспільних взаємовідносин. У такому контексті досить суперечливими виглядають висновки тих вчених, які стверджують про динамічне становлення середнього класу в Україні. Але, якщо з певними обмовками й погодитись з тим, що у державі середній клас має місце,

очевидним є те, що відповідний прошарок – незначний. Крім того, він може вважатися «середнім» лише умовно – за ознакою сукупних доходів, включаючи до свого складу різного роду «комерсантів» і аж ніяким чином не педагогів, вчених, медиків, інженерів, технологів, військових, тобто тих, хто за усіх часів були і залишаються носіями прогресивних суджень, ідей, мотивів, демократичних цінностей, інтелігентності, врешті-решт. Ідеологічною основою такого – двічі, так би мовити, у лапках – «середнього класу» може бути лише прагнення до грошової вигоди, тоді як ті, хто за покликанням могли б формувати – і у розвинутих економіках безпосередньо формують – ядро середнього класу, в Україні такими не є, насамперед, через мізерність своїх доходів. При цьому, і впливу на перебіг надважливих суспільних процесів вони, як правило, не мають. Середній клас знаходиться на стадії свого становлення. Соціальні верстви, які мали б репрезентувати цінності та спосіб життя середнього класу, «...зараз перебувають у досить складному становищі, що перешкоджає реалізації ними функцій, аналогічних функціям середнього класу розвинених країн» [308, с. 78].

Фактична відсутність середнього класу, надмірна поляризація та мізерність доходів пересічних українців безпосередньо позначається на структурі витрат населення. Ще А. Маршалл закликав «...до більшої обережності та розважливості у грошових витратах, відмови від витрат на таку їжу та напої, які збуджують апетит, та не додають сили, і таких занять, що завдають шкоди і фізичної, і моральної» [261, с. 201]. Натомість, за висновками Л. Черенько, у сучасній Україні загальні низькі стандарти життя не розвивають споживчі потреби, смаки та вподобання: «...споживання відбувається за простою схемою – задоволення базових потреб на попередньому рівні». *Поточна модель споживання, що склалася у суспільстві впродовж останніх десятиріч, є викривленою як з точки зору корисності для споживача, так і з позицій впливу на ефективність функціонування національної економічної системи.* Основна причина – низька платоспроможність населення та вимушений вибір такої моделі споживання, яка здатна задовольняти основні потреби за обмежених ресурсів. Структура витрат

українців свідчить про вкрай низький рівень доходів, оскільки більше половини бюджету середнього домогосподарства витрачається на харчування, а частка витрат на послуги лише трохи перевищує 10% [184, с. 199–201].

В Україні відсутній дефіцит споживчих товарів, та для товарної маси, що знаходиться на ринку, не характерні ні висока якість, ні широкий асортимент, ні достатня безпечність для здоров'я, – вказують А. Мазаракі та В. Лагутін. Вітчизняний ринок переповнений товарами низької якості за помірними цінами. Виникає парадоксальна проблема вибору з далеко не бездоганних товарів, адже часто товар бажаної якості на ринку взагалі відсутній. Українці – фінансово не готові масово купувати якісні, а відтак і більш дорогі товари, що робить їх ввезення в Україну недоцільним. Спотворений попит сформував специфічну пропозицію. Дуже далека від оптимальної вона, проте, «...відповідає фактичним потребам населення, тій споживчій культурі, яка притаманна пересічному українському покупцеві» [187, с. 20]. І у цьому – додаткова ознака відсутності прогресивних зрушень у сфері людського капіталу, які є очікуваними з огляду на суттєві інвестиції – як приватні, так і державні – котрі вже не одне десятиріччя спрямовуються у сферу освіти та професійної підготовки.

Переходячи, у свою чергу, до *прямих* оцінок, звернімо увагу на правомірну позицію А. Коровського, згідно якої «...заробітна плата працівників, які отримали певну професійну та загальноосвітню підготовку, складається з двох частин. Одна з них припадає на просту працю, яка не потребує освітньо-кваліфікаційної підготовки, а друга – є наслідком освіти. Відтак, акцент має робитися на визначенні різниці у заробітках, зумовлених відмінностями в освіті та професійній підготовці» [144, с. 88].

Загалом, в Україні у період 2005–2013 рр. тенденції у сфері оплати праці мали відносно позитивний характер. Винятки із загальної картини планомірного зростання як номінальної, так і реальної заробітної плати відповідали рокам політичного напруження та загострення світової фінансово-економічної кризи (рис. 5.20).

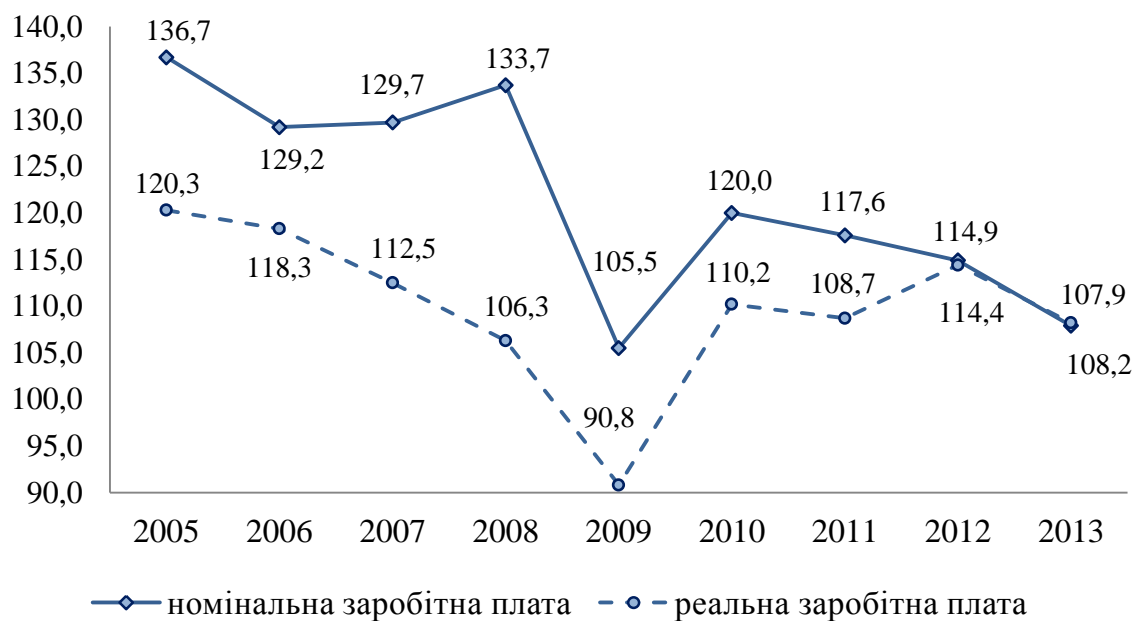


Рис. 5.20. Середньомісячна номінальна та реальна заробітна плата в Україні у 2005–2013 рр., відсотків до відповідного періоду попереднього року (джерело: [313, с. 363])

У досліджуваний період темпи зростання заробітних плат були різними залежно від рівня освіти та професійної підготовки працюючих. Зокрема, неухильним довгий час залишалося збільшення розриву між заробітками високо- і малоосвічених працівників [168, с. 29–30] (рис. 5.21).

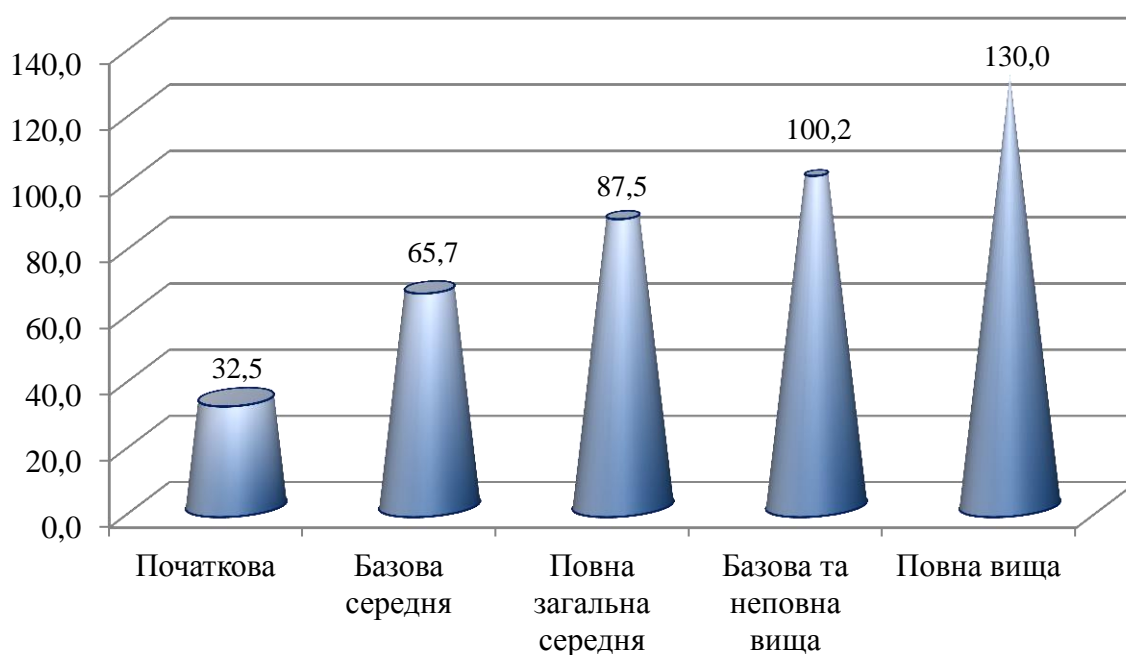


Рис. 5.21. Диференціація заробітної плати за рівнем освіти у 2013 р., відсотків від середньої по країні (джерело: [168, с. 30])

Як зазначає О. Макарова, емпіричні дані та результати моделювання демонструють, що *більш високий рівень освіти так чи інакше дає певну прибавку до доходу від трудової діяльності*. Однак, найбільш вагомий внесок у зростання заробітних плат робить повна вища освіта і практично незначний – професійно-технічна. Зокрема, серед кваліфікованих працівників сільського господарства, кваліфікованих працівників з інструментом, а також працівників з обслуговування машин та устаткування заробітна плата тих, хто мав професійно-технічну освіту була навіть нижче, ніж у тих, хто мав загальну середню освіту. Водночас, результати моделювання засвідчують прогресуюче знецінення освіти – зниження впливу освіти на заробітну плату. Так, якщо у 2000 р. повна вища освіта забезпечувала 125% приросту доходу порівняно з базовим рівнем, у 2006 р. – 100,5%, то у 2012 р. усього лише 64,5% [189, с. 44].

При цьому, «більш високі» заробітки чи «покращення можливостей працевлаштування» – ще не є кінцевими ознаками функціонування професійних знань у формі капіталу. Дослідження, проведені у відповідних контекстах, аргументують високу роль освіти та професійної підготовки у розвинутих суспільствах та у суспільствах, що розвиваються, проте не дають можливості остаточно визначитися із дилемою людського капіталу. Відтак, на особливу увагу заслуговує третій критерій прямого оцінювання. Та, спочатку, варто зауважити, що далеко не всі вчені та автори посібників, за якими *набуває фах українська молодь*, – викладаючи власні погляди щодо змісту оплати праці та її зв'язку з проблематикою людського капіталу – розуміють важливість узгодження своїх наукових позицій з тими, що властиві цивілізованому світу.

Насамперед, необхідно раз і назавжди відмовитись від радянської ідеології, чому, наприклад, так наполегливо опираються російські науковці. Останні й надалі продовжують планомірно «опостіндустріалізовувати» притаманні минулому підходи, що ставить за мету загальмувати, а то й унеможливити прогресивні суспільні зміни. Підтвердженням цьому є позиція відомих російських вчених. Так, Ю. Одьогов та його співавтори й натепер тлумачать заробітну плату як «...ціну робочої сили». І тут – ніяких «полісемантичних» непорозумінь, про можливість

чого застерігає у [279] О. Рофе, адже названі автори самі вказують на те, що ціна робочої сили «...визначається вартістю життєвих засобів, необхідних для задоволення потреб найманого працівника і його сім'ї, що відшкодовується роботодавцем, враховуючи його граничні витрати на робочу силу». І далі: «...ринкові реформи у РФ поклали початок формуванню *нових підходів* до визначення ставки заробітної плати, які означали перехід від розподілу за працею до розподілу за ціною робочої сили (курсив – авт.)» [230, с. 550, 552]. І це при тому, що їх – визнані науковою громадою – колеги свого часу (у 2003 р.) ще наважувалися стверджувати, що «...у всьому цивілізованому (курсив – авт.) світі основою розподілу суспільного багатства вважається **принцип розподілу за працею** (курсив та виділення напівжирним шрифтом – А. Кібанова та ін.)» [367, с. 265].

Що нового у підході, який пропагується авторами [230], у чому прогресивність так званих реформ, коли в їх основі – апелювання до висновків ідеолога радянського курсу економічних перетворень С. Струмліна? Останній стверджував, що «...заробітна плата за своїм призначенням – слугувати джерелом засобів для відтворення робочої сили – повинна забезпечувати наступне:

- виробництво сирової робочої сили робітника, тобто, говорячи простіше, його особисте утримання;
- обробку цієї сирової сили у більш кваліфіковану, тобто шкільне і професійне навчання робітника;
- поточний та капітальний ремонт його робочої сили, тобто нормальний відпочинок та лікарську допомогу;
- «амортизацію» нормального зносу, тобто утримання сім'ї і підготовку собі зміни в особі дітей;
- «страхування» від передчасного зносу, наприклад, ранньої інвалідності на шкідливих виробництвах і різного роду нещасних випадків – у формі деяких заощаджень «на чорний день»» [230, с. 550; 316].

Як і К. Маркс, радянський економіст в принципі не передбачав включення до складу заробітної плати чогось, що перевершувало б вартість робочої сили. І це «щось» й натепер, у переважній більшості випадків, залишається «непоміченим» сучасними російськими вченими, які проблематику людського капіталу нерідко

зводять лише до *інвестування* у сферу освіти та професійної підготовки. Дійсно, якщо говорити про вартість робочої сили, то – за деяких термінологічних уточнень – міркування С. Струмліна є цілком слушними й сьогодні. Та, чи доцільно в умовах ринку ототожнювати зміст заробітної плати виключно із компенсацією вартості робочої сили? *Абсурдно обмежувати власника капіталу поняттями «компенсація» чи «відшкодування»!* Не компенсація, а максимізація доходу на інвестовані кошти – в основі парадигми ринкової економіки. Це стосується й капіталу людського. І саме через перехід від концепту «компенсації вартості робочої сили» до концепту «винагороди за працю», яка міститиме у своєму складі відсоток на людський капітал, мають виявлятися підтвердження намірів прогресивних змін у суспільному устрої.

Єдине, на що наразі погоджуються вказані російські вчені, – включення до складу заробітної плати – окрім переліченого вище (елементів фізичного та соціального відтворювального мінімумів) – таких компонент, як економічна рента та квазірента [230, с. 552]. Але, зважаючи на наведені ними ж формулювання<sup>12</sup>, ані те, ані інше не може бути свідченням продуктивного функціонування професійних знань у формі капіталу. Водночас – формується небезпечний для розвитку інших країн прецедент, коли за ширмою гасел про постіндустріальний розвиток та інформаційну економіку РФ категорично не бажає відмовлятися від властивих минулому підходів щодо організації системи суспільних взаємовідносин, виразом чого є викривлення справжнього змісту концепції якості життя, подальше співвіднесення людини-праці із «трудоим ресурсом», а винагороди за працю – з вартістю робочої сили. *Подібний шлях «наукового поступу» та суспільного розвитку є неприйнятним для України.*

Натомість, справжнім і непересічним свідченням прогресивних змін у взаєминах між власником речового капіталу та найманою працею, а відтак – відображенням історичної закономірності виникнення теорії людського капіталу,

---

<sup>12</sup> *Економічна рента* – збільшення ставки як плата за рідкісність, унікальність даного ресурсу праці (особливі фізичні, психічні, розумові якості). *Квазірента* (неміцна, нестабільна) – збільшення ставки, зумовлене часовою обмеженістю пропозиції ресурсу праці даної якості (наприклад, робітників особливої кваліфікації) [230, с. 552].



було те, що, починаючи з 1965 р., доходи населення розвинутих країн світу почали стрімко зростати, насамперед – завдячуючи поглибленню професійних знань та створенню умов, необхідних для їх продуктивного використання. Так, у період 1965–1992 рр. у США у розрахунку на душу населення доходи зросли з 1 366 до 14 229 дол. або більше, ніж у 10 разів; у розвинутих країнах Заходу та Японії відповідне зростання становило 7–8 разів. Одним з найважливіших факторів усталення означених позитивних тенденцій було *посилення переговорної позиції найманих працівників, професійні знання яких стали затребуваними у системі економічних відносин*. Як вказує з цього приводу С. Мартинюк, «...величина сукупного доходу усіх учасників *первинного розподілу* залежить від масштабів виробництва, його ефективності, продуктивності праці, а *частка кожного* із учасників – *від співвідношення сил між працею і капіталом*» (курсив – авт.) [94, с. 366].

У такому контексті необхідно коротко прокоментувати тезу, яка дедалі частіше зустрічається на сторінках наукових видань, виголошується під час виступів на наукових конференціях. Йдеться про те, що «...нова економічна політика України повинна передбачати при реформуванні розподільчих відносин орієнтування на високу ціну робочої сили, тобто підвищення частки заробітної плати працівників і відповідне зниження частки прибутку при розподілі національного доходу» [94, с. 367]. Але справа у тім, що в умовах ринку та вільної конкуренції зробити це, не враховуючи об'єктивні закономірності розвитку взаємин між працею та капіталом, неможливо. *Лише набуття прогресивних професійних знань та трудових навичок – що супроводжуватиметься зростанням залежності модернізованих виробництв від висококваліфікованої праці та її результатів – може виступити запорукою очікуваного оновлення характеру розподільчих відносин у суспільстві*.

Отже, *третій*, без перебільшення найважливіший критерій оцінювання тенденцій у сфері людського капіталу, – той, що стосується вимоги перевершення доходами громадян (у частині заробітної плати та окремих соціальних трансфертів) мінімальної вартості життєзабезпечення; у випадку економічно активного населення – вартості робочої сили. Відповідно, визначимося із такими

поняттями, як «споживчий кошик», «мінімальна заробітна плата», «прожитковий мінімум». Це дозволить обрати вірний базис порівняння та дійти аргументованих висновків щодо результативності процесів у сфері людського капіталу.

Так, під *споживчим кошиком* розуміють набір товарів і послуг, об'єктивно необхідних для задоволення першочергових потреб людини, і його оцінку в діючих цінах [96, с. 454]. Згідно [331], споживчий кошик – це мінімальний набір продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, потрібних для збереження здоров'я людини та забезпечення її життєдіяльності [331, с. 265]. За визначенням авторів [270], споживчим кошиком є розрахунковий набір, асортимент товарів, що характеризує типовий рівень і структуру місячного (річного) споживання людини чи сім'ї [270, с. 251]. Він включає до свого складу витрати на харчування, одяг, білизну, взуття, предмети санітарії, гігієни, ліки, меблі, посуд, культтовари; витрати на житлові та комунальні послуги; витрати на культурно-просвітницькі заходи й відпочинок; витрати на побутові послуги; витрати на транспорт і зв'язок; витрати на тютюнові вироби тощо [96, с. 454].

Наповнення споживчого кошика характеризує рівень і структуру споживання населення певної місцевості, території, країни та визначається ступенем розвитку виробництва, існуючим суспільним устроєм. Вартість споживчого кошика – основа розрахунку *мінімального споживчого бюджету*, чим, відповідно до Закону України «Про мінімальний споживчий бюджет», є набір продовольчих і непродовольчих товарів та послуг у натуральному і вартісному вираженні, що забезпечує задоволення основних фізіологічних і соціально-культурних потреб людини. До споживчого кошика, що формує мінімальний споживчий бюджет, *мають включатися* науково обґрунтовані, збалансовані за потребою стандартні набори товарів і послуг, що відповідають мінімальним нормам і нормативам споживання, які розробляються науковими установами та організаціями відповідного профілю. У тому числі, набори продуктів харчування для дітей віком до 18 років формуються на підставі рекомендованих для відповідного віку раціональних норм. Мінімальний споживчий бюджет визначається для основних соціально-демографічних груп у середньому на душу населення та на одного члена сім'ї різного складу.

У свою чергу, відповідно до Закону України «Про прожитковий мінімум», *прожитковим мінімумом* є вартісна величина достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних соціальних і культурних потреб особистості (ст. 1). У [37] прожитковий мінімум – це вартість *мінімального набору* благ, життєвих засобів, що необхідні людині для підтримки життєдіяльності [37, с. 566]. Автори [331] визначають дану економічну категорію, як вартість споживання найважливіших матеріальних благ та послуг, потрібних людині для підтримання життєдіяльності [331, с. 283].

Попри норми, закладені у Конституції, лише починаючи з 2009 р. прожитковий мінімум став тією величиною, яка наразі безпосередньо формує базис визначення мінімальної заробітної плати (Додаток Е.4). До 2009 р., факт суттєвого перевершення прожитковим мінімумом розміру мінімальної заробітної плати, можна розцінювати як визнання державою того, що працездатні громадяни в Україні «...не живуть на заробітну плату» [179, с. 372], а це, по суті, – ніщо інше, як легітимізація тіньової економіки та тіньової зайнятості населення.

*Мінімальна заробітна плата* – законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт) (стаття 95 Кодексу законів про працю України; стаття 3 Закону України «Про оплату праці»). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. *Розмір мінімальної заробітної плати* встановлюється і переглядається відповідно статей 9 і 10 Закону України «Про оплату праці» та *не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб*. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників.

Переважно, для визначення прожиткового мінімуму використовують такі методи, як нормативний, нормативно-статистичний (комбінований) та статистич-

ний. В основі першого з них – визначення переліку товарів та послуг, визначення нормативів споживання з урахуванням статево-вікових груп населення; другого – структури споживання, яка фактично склалася на даний момент, та рівня споживчих цін; третього – рівня доходів певної частини (15–20%) незаможних громадян або середньодушового доходу найменш забезпеченого населення [331, с. 284]. В Україні прожитковий мінімум визначається нормативним методом у розрахунку на місяць на одну особу, а також окремо для тих, хто відноситься до основних соціальних і демографічних груп населення. При цьому, формулювання, яке міститься у Законі, а також дефініції, запропоновані вченими, наводять на думку, що для працездатних осіб – у випадку відсутності утриманців – розмір прожиткового мінімуму має відповідати вартості робочої сили, а відтак – може відіграти роль базису порівняння, виступити важливим інструментом економічної діагностики у сфері людського капіталу.

На діаграмах відображено динаміку середньомісячної номінальної заробітної плати та середньої місячної пенсії в Україні на фоні зміни відповідних розмірів прожиткового мінімуму (рис. 5.22–5.23).

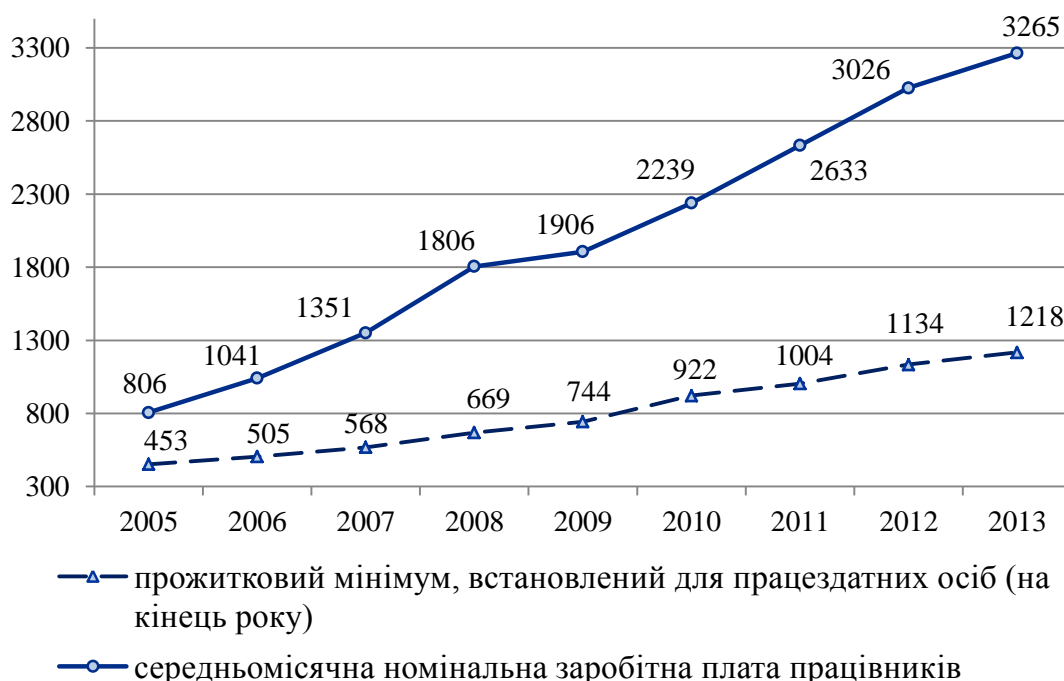


Рис. 5.22. Прожитковий мінімум (працездатні особи) та середньомісячна номінальна заробітна плата в Україні у 2005–2013 рр.

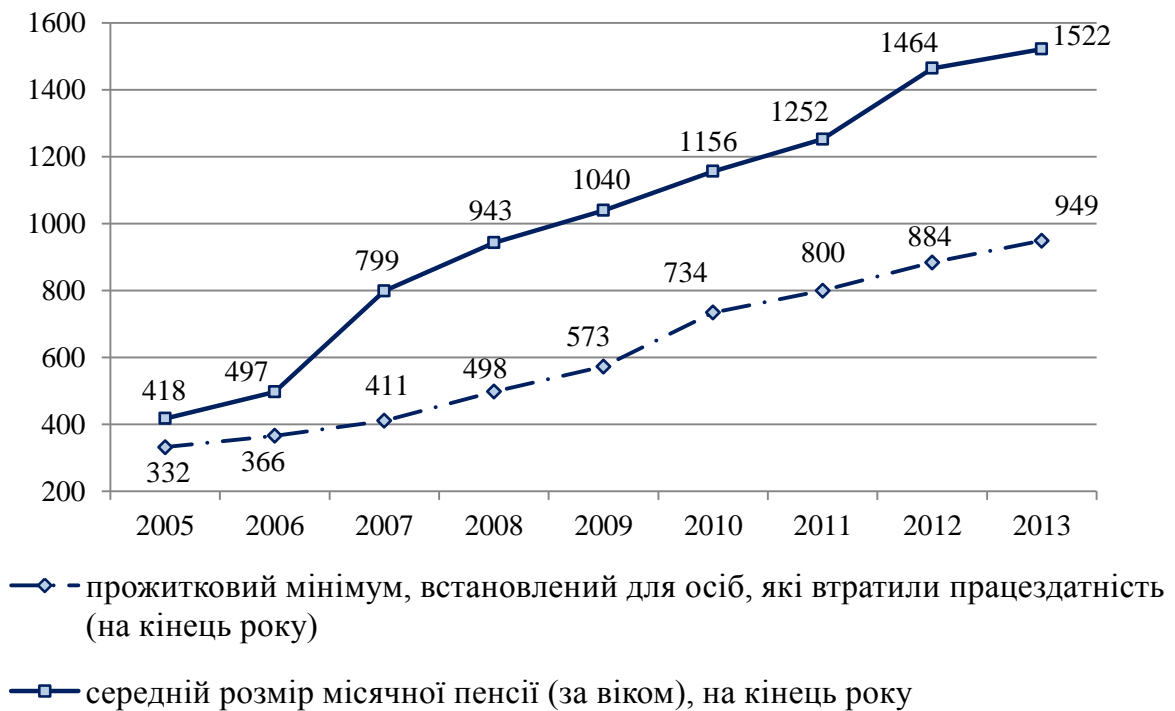


Рис. 5.23. Прожитковий мінімум (особи, які втратили працездатність) та середній розмір місячної пенсії (за віком) в Україні у 2005–2013 рр.

На перший погляд, відображені тенденції є досить позитивними, адже в обох випадках доходи громадян (за вказаними статтями) суттєво перевершують відповідні розміри прожиткового мінімуму (табл. 5.4).

Таблиця 5.4

Зіставлення розмірів середньомісячної номінальної заробітної плати та середньої місячної пенсії (за віком) українців з розмірами прожиткового мінімуму, встановленими на відповідний період

	Роки							Середнє значення
	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Відношення розміру середньомісячної номінальної заробітної плати до розміру прожиткового мінімуму (для працездатних осіб)	1,78	2,7	2,56	2,43	2,62	2,67	2,68	2,43
Відношення розміру середньої місячної пенсії (за віком) до розміру прожиткового мінімуму (для осіб, які втратили працездатність)	1,26	1,89	1,82	1,57	1,57	1,66	1,6	1,63

Джерело: розраховано автором за даними [312, с. 384; 313, с. 363, 368]

Та подібні висновки є завчасними. Наразі мало хто заперечує невідповідність встановлюваних розмірів прожиткового мінімуму реальній вартості життя у державі: «...в Україні прожитковий мінімум орієнтується на мінімально допустимі розміри споживання найбільш незахищених верств населення та не забезпечує нормального відтворення робочої сили, залишаючись суто розрахунковим показником» [34, с. 41]. Або: «...сумнівним є те, що прожитковий мінімум в Україні забезпечує нормальне функціонування організму людини та збереження її здоров'я» [265, с. 15]. «Застарілість методу обрахунку прожиткового мінімуму впливає на його величину, значно її занижуючи» [134]. Норми, закладені до прожиткового мінімуму є значно нижчими за фізіологічні, а набір непродовольчих товарів взагалі не забезпечує багатьох важливих потреб сучасної людини (табл. 5.5).

Таблиця 5.5

Аналіз норм споживання основних видів харчових продуктів працездатним населенням, закладених у продуктовий кошик, відповідно до національних та міжнародних стандартів, *відсотків*

Вид продукту	Рівень відповідності мінімальних норм споживання раціональним		
	<i>до норм ВООЗ ООН</i>	<i>до норм ВКП СРСР</i>	<i>до норм МОЗ України</i>
М'ясо та м'ясопродукти	75,61	108,16	63,86
Молоко і молочні продукти	41,26	52,11	39,08
Яйця	90,53	89,07	75,86
Риба і рибопродукти	156,63	92,86	65,00
Цукор	101,37	108,82	97,37
Олія та інші рослинні жири	x	88,75	54,62
Картопля	98,24	102,15	76,61
Овочі і баштанні	78,40	95,65	68,32
Фрукти, ягоди, горіхи, виноград	79,70	80,00	71,11
Хліб і хлібні продукти	102,41	146,90	122,18

*Джерело: [265, с. 16]*

Загалом, до причин невідповідності розміру прожиткового мінімуму очікуванням та потребам українців можна віднести:

- застосування нормативного методу встановлення прожиткового мінімуму, а не нормативно-статистичного (комбінованого), і як наслідок, неврахування реальної структури та розмірів витрат населення;
- порушення термінів перегляду наборів товарів, що формують мінімальний споживчий кошик, як основи розрахунку прожиткового мінімуму;
- заниження норм продуктів харчування, що визначають наповнення та структуру продовольчого кошика, а також заниження стандартів мінімального набору непродовольчих товарів та послуг;
- ігнорування податкового навантаження, яке супроводжує отримання мінімальної заробітної плати;
- неврахування в процесі визначення прожиткового мінімуму реальних, відповідних сучасності стандартів медичного обслуговування;
- неврахування міжрегіональних відмінностей в процесі розрахунку показника прожиткового мінімуму на одну особу в цілому та за основними соціальними й демографічними групами населення [34, с. 41; 265, с. 14–19].

Втім – і з цим не можна не рахуватися – у Законі чітко вказується, що прожитковий мінімум є величиною грошових коштів, яка повинна гарантувати задоволення усього комплексу потреб людини – нехай і на мінімальному рівні. Серед іншого, розмір прожиткового мінімуму повинен містити у своєму складі вартість забезпечення «...дитини повноцінним харчуванням для розвитку організму»; «...дитини віком від 6 до 18 років додатковим харчуванням для активного соціального та фізичного розвитку»; працюючої особи харчуванням, необхідним для відновлення працездатності; організму людини похилого віку – для його повноцінного функціонування; осіб, які втратили працездатність, – для її відновлення (стаття 3). Крім продуктів харчування, величину прожиткового мінімуму – яка встановлюється «...Кабінетом Міністрів України після проведення

*науково-громадської експертизи (курсив – авт.)» (стаття 4) – визначають й витрати, пов'язані з розрахунками за житлово-комунальні, транспортні, побутові послуги, послуги зв'язку, закладів культури, освіти, охорони здоров'я тощо. Але, усе це – на суму трохи більшу за 1 тис. грн. на місяць!*

*Мабуть, важко заперечити тому, що в Україні прожитковий мінімум – явище парадоксальне: з одного боку, він є прогресивним імперативом, покликаним забезпечити гарантоване Конституцією України (стаття 46) право громадян на достатній життєвий рівень, з іншого – невідповідною дійсності величиною, яка визначається не об'єктивними чинниками життєзабезпечення, а співвідношенням поточних можливостей держави та взятих нею на себе зобов'язань. Як вказують автори [18], наразі «...рівень прожиткового мінімуму – свого роду компроміс між економічними можливостями суспільства і соціальними потребами» [18, с. 51], а його «...встановлення та затвердження постійно супроводжується жорсткими політичними дискусіями» [253, с. 106]. Разом з тим, світовий досвід переконує, що величина прожиткового мінімуму має відображати такий мінімальний дохід, гарантований державою, який би давав можливість забезпечувати працівникам середній рівень життя, нормальні умови для відтворення робочої сили, тобто виконував функції соціального захисту. В Україні ж рівень прожиткового мінімуму є суттєво заниженим [18, с. 51–53].*

*Попри декларування прогресивних ідей та намірів, закладених в основу Закону України «Про прожитковий мінімум», встановлювані розміри прожиткового мінімуму не відповідають змісту та складності тих завдань, розв'язанню яких мав би сприяти відповідний інструмент соціального управління. У розрізі ж аналітичних завдань даного дослідження, очевидним є те, що офіційний розмір прожиткового мінімуму в Україні лише з теоретико-декларативної точки зору – і ні у якому випадку не з практичної – може бути співвіднесеним із вартістю робочої сили, а відтак – не може виступити шуканим базисом порівняння в процесі визначення результативності процесів у сфері людського капіталу.*



Прожитковий мінімум, що «...орієнтується на мінімально допустимі розміри споживання найбільш важливих для людини матеріальних благ та послуг, не забезпечує нормального відтворення робочої сили, оскільки не враховує повного набору товарів та послуг, що необхідні для задоволення першочергових матеріальних та культурних потреб» [179, с. 373].

Отже, перед нами – проблема визначення раціонального значення еквівалента вартості робочої сили, у тому числі, зважаючи на встановлений державою розмір прожиткового мінімуму. Аналіз наукової літератури сприяє висновку, що на увагу заслуговує підхід, згідно якого в основу розрахунку прожиткового мінімуму кладеться місячний фізіологічний мінімум споживання людиною продуктів харчування. Так, автори [339] вказують, що, враховуючи досвід боротьби з бідністю, накопичений світовою спільнотою з 60-х років минулого століття, є всі підстави стверджувати, що «...в якості прожиткового мінімуму необхідно прийняти обсяг фізіологічного споживчого бюджету, збільшений втричі» ( $k_1=3,0$ ) [339, с. 101]. Тих самих висновків доходять й українські вчені. Раціональна структура споживчого бюджету, – пише М. Мальований, – має бути наступною: витрати на продукти харчування не повинні перевищувати 30% (близько третини – *авт.*), непродовольчі товари – 47% (з них тканини, одяг, взуття – 20%; меблі, предмети культури і побуту – 18%; інші товари – 9%), послуги – 23% [193, с. 13].

Беручи за основу подальших розрахунків встановлений державою розмір прожиткового мінімуму та результати обстеження домогосподарств України [47; 48], визначимо значення фізіологічного мінімуму. Так, якщо у більшості країн Євразії частка грошових витрат на продукти харчування становить від 20 до 40% [34, с. 41], то в Україні особи, середньодушовий грошовий дохід яких відповідає офіційно встановленому розміру прожиткового мінімуму, витрачають на харчі близько 53% зароблених коштів (отриманих соціальних трансфертів) ( $k_2=0,53$ ) (табл. 5.6).

Таблиця 5.6

Частка грошових витрат домогосподарств на продукти харчування та безалкогольні напої у загальній структурі грошових витрат домогосподарств залежно від розміру середньодушових еквівалентних грошових доходів, у середньому за місяць, відсотків

Рік	Всі домогосподарства	до 480,0	480,1–840,0	840,1–1200,0	1200,1–1560,0	1560,1–1920,0	1920,1–2280,0	2280,1–2640,0	2640,1–3000,0	3000,1–3360,0	3360,1–3720,0	понад 3720,0	нижче прожиткового мінімуму	нижче середнього рівня грошових доходів	нижче медіанного рівня грошових доходів
													54,3	51,7	52,5
2012	47,0	57,3	54,7	54,2	51,2	48,2	46,9	46,0	44,5	40,3	38,6	32,5	середнє значення		
													52,8		
													53,8	51,6	52,5
2013	46,9	58,2	57,8	53,2	52,8	48,9	47,6	45,1	44,5	45,3	41,3	32,9	середнє значення		
													52,6		
													53,8	51,6	52,5

Джерело: розрахунки автора на основі [47, с. 82; 48, с. 82]

При цьому, за висновками переважної більшості дослідників, наповнення продуктового кошика пересічного українця, у тому числі його енергетична складова, відповідає фізіологічним потребам людини лише на 50–70% [193, с. 11]. Це аргументує включення у розрахунок відповідного коефіцієнта, значення якого дорівнюватиме:  $k_3=1:0,7=1,43$ . Загалом же, величина прожиткового мінімуму (ПМ), яка відповідатиме еквіваленту вартості робочої сили (ЕВРС) особи, трудові доходи якої спрямовуватимуться на самозабезпечення, становитиме:

$$\text{ПМ}_{\text{розрахунковий}} = \text{ПМ}_{\text{встановлений}} \cdot k_1 \cdot k_2 \cdot k_3.$$

Для прикладу, для працездатної особи у 2013 р. розмір прожиткового мінімуму мав би становити, принаймні:  $1218 \cdot 3 \cdot 0,53 \cdot 1,43 = 2769,4$  грн. У той же час, середня номінальна заробітна плата в Україні у цей період складала 3265 грн., що, певною мірою, могло б свідчити на користь того, що ефект «людського капіталу» властивий українському суспільству. Однак, подібний висновок вимагав би уточнення, адже, у переважній більшості випадків, частина заробітної плати

працюючих перерозподіляється на користь непрацездатних членів сім'ї, що безпосередньо відповідає змісту економічної категорії «вартість робочої сили». Й насамперед, лівова частка грошових доходів домогосподарств витрачається на утримання дітей. Пристойне харчування, виховання, навчання прийдешніх поколінь – статті витрат українців, які закладають та визначають майбутнє держави і попри що мають бути враховані при визначенні ЕВРС.

Таким чином, визначаючи еквівалент вартості робочої сили, як базис порівняння у царині людського капіталу, необхідно брати до уваги, що – за змістом та за визначенням – вартість робочої сили включає до свого складу витрати, які пов'язані із необхідністю утримання дітей. Ці витрати так чи інакше лягають на плечі батьків, а тому мінімальна заробітна плата апріорі має перевершувати розмір прожиткового мінімуму. Ця ж обставина визначає необхідність включення у розрахунок ЕВРС коефіцієнта економічного навантаження –  $k_4$ . Для його визначення необхідно знати на утриманні скількох годувальників знаходиться дитина (діти), а також співвідношення між встановленими значеннями прожиткового мінімуму для різних соціальних та демографічних груп населення.

Наприклад, якщо повернутися до наведеного вище прикладу, але додатково ввести у вихідну умову наявність однієї дитини віком від 6 до 18 років при двох годувальниках, то загальна ситуація з еквівалентом вартості робочої сили працюючого буде вже іншою:

$$k_4^{2013} = (\text{ПМ}_{6-18 \text{ років}} : \text{ПМ}_{\text{працездатні}}) / 2 + 1 = 1286 : 1218 : 2 + 1 = 1,528$$

$$\text{ЕВРС} = 2769,4 \cdot 1,528 = 4231,6 \text{ грн.}$$

Якщо ж на утриманні двох батьків – одна дитина віком до 6 років, то, за подібності інших умов, матимемо:

$$k_4^{2013} = (\text{ПМ}_{\text{до 6 років}} : \text{ПМ}_{\text{працездатні}}) / 2 + 1 = 1032 : 1218 : 2 + 1 = 1,424$$

$$\text{ЕВРС} = 2769,4 \cdot 1,424 = 3943,6 \text{ грн.}$$

Застосовуючи розроблену автором методику, визначимо ЕВРС для періоду 2009–2013 рр. та здійснимо необхідні порівняння для сім'ї з двома працюючими батьками (табл. 5.7, рис. 5.24).

Таблиця 5.7

Розрахункове значення прожиткового мінімуму (працездатні особи) та еквіваленту вартості робочої сили залежно від складу сім'ї, грн.

Склад сім'ї (кількість дітей, що перебувають на утриманні обох батьків)	Роки	ПМ (встановлений на кінець року, працездатні особи)	ПМ (встановлений на кінець року, діти віком 6–18 років)	Коефіцієнт економічного навантаження ( $k_4$ )	Еквівалент вартості робочої сили (ЕВРС)
Без дітей	2009	744,0	776,0	1,0	1691,6
	2011	1004,0	1042,0	1,0	2282,8
	2013	1218,0	1286,0	1,0	2769,4
Одна дитина	2009	744,0	776,0	1,522	2574,6
	2011	1004,0	1042,0	1,519	3467,6
	2013	1218,0	1286,0	1,528	4231,6
Дві дитини	2009	744,0	776,0	2,043	3455,9
	2011	1004,0	1042,0	2,038	4652,3
	2013	1218,0	1286,0	2,056	5693,9

Джерело: власні розрахунки автора

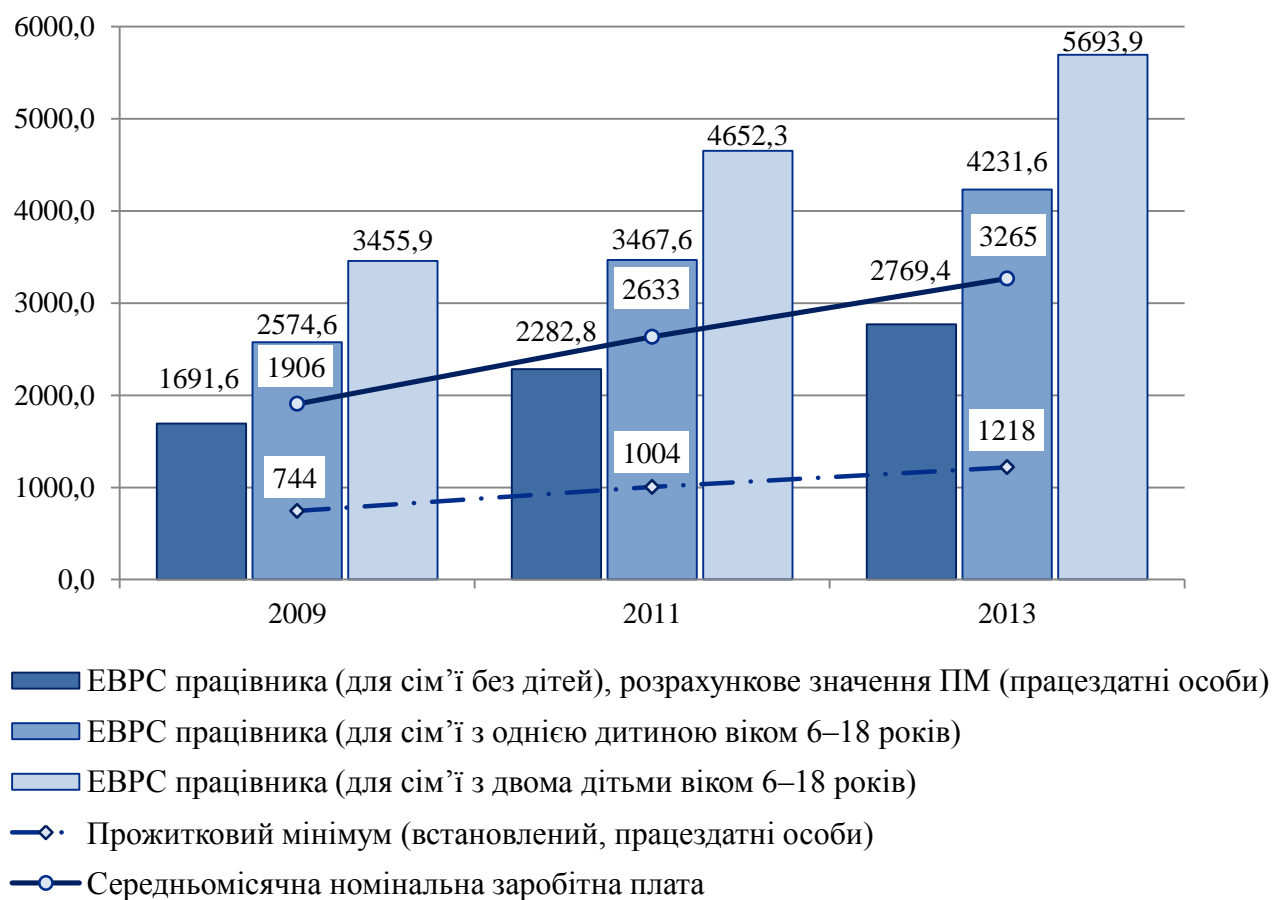


Рис. 5.24. Розрахункові та встановлені на відповідний період розміри прожиткового мінімуму в Україні (працездатні особи), грн.

(джерело: розрахунки автора)

Тут же необхідно зробити важливе уточнення: звісно, працівник не отримує заробітну плату залежно від кількості дітей, які знаходяться на його утриманні, та, загалом, виявлення переговорної позиції великої сукупності працівників у масштабах суспільства – їх бажання або небажання приймати участь у трудовій діяльності на тих чи інших умовах її оплати, їх натхнення або байдужість до результатів власної та колективної праці – неминуче призводить до усереднення заробітних плат, зважаючи на витрати, пов'язані із необхідністю життєзабезпечення нащадків. У свою чергу, для осіб пенсійного віку відповідний розрахунок та співставлення матимуть наступний вигляд (табл. 5.8, рис. 5.25).

Таблиця 5.8

Розрахункове значення прожиткового мінімуму (непрацездатні особи за віком) та еквіваленту вартості робочої сили (ЕВРС), грн.

	Роки	ПМ (встановлений на кінець року)	$k_1$	$k_2$	$k_3$	$k_4$	ПМ (розрахунковий), ЕВРС
Особи, які втратили працездатність та які не мають дітей на утриманні	2009	573,0	3,0	0,53	1,43	1,0	1302,9
	2011	800,0	3,0	0,53	1,43	1,0	1819,0
	2013	949,0	3,0	0,53	1,43	1,0	2157,7

Джерело: розрахунки автора

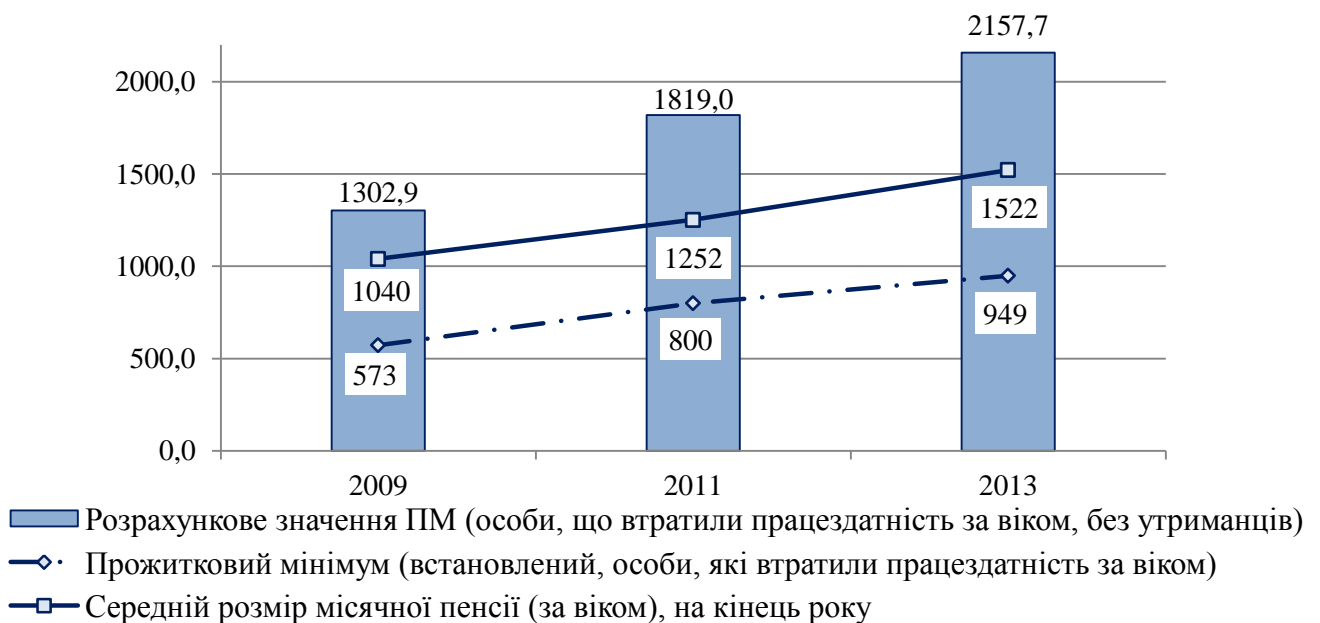


Рис. 5.25. Розрахункові та встановлені на відповідний період розміри прожиткового мінімуму в Україні (особи, що втратили працездатність за віком), грн. (джерело: розрахунки автора)

В цілому, проведені розрахунки та порівняння дають можливість дійти висновку про вкрай невиразні прояви феномену людського капіталу в Україні. Наразі відповідні прояви властиві лише окремим високодохідним групам населення. Натомість, трудові доходи пересічного українця не є такими, що відповідають вартості забезпечення життєвого процесу навіть на мінімально гідному рівні. Так, у 2013 р. – за розрахунками автора – середньомісячна заробітна плата була більшою за раціональний прожитковий мінімум лише на 17,9% (3265 грн. проти 2769,4 грн.). Зрозуміло, цього розміру заробітної плати замало для утримання дітей; його слід вважати значно меншим за еквівалент вартості робочої сили. Так, для сім'ї з однією дитиною і двома годувальниками, розмір заробітної плати особи, чиї знання – капітал, мав би бути значно вищим за 4231,6 грн., а у випадку, скажімо, двох дітей – 5693,9 грн. Насправді ж цього не відбувається. Подібна ситуація – й у сфері пенсійного забезпечення. У 2013 р. середній розмір місячної пенсії складав усього лише 70,5% від розрахованого автором раціонального значення прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність (1522 грн. проти 2157,7 грн.). *Відтак, за умови неупередженого визначення прожиткового мінімуму, можна стверджувати, що у масштабах суспільства професійні знання українців (як і інші складові теоретичної конструкції «людського капіталу»), хоча й формуються завдячуючи суттєвим інвестиціям, проте, у переважній більшості випадків, є капіталом не більш як умовно.*

Загалом, відсутність умов, необхідних для продуктивного використання сучасних знань та професійних навичок, надто повільні, суперечливі за змістом та наслідками реформи у сфері освіти та професійної підготовки, як і нерозвиненість системи охорони здоров'я, обумовлюють низькі позиції України у загально-світових рейтингах. Так, за ранжируванням, проведеним у 2013 році експертами Всесвітнього економічного форуму (World Economic Forum), Україна у рейтингу з 122 країн посіла 63 місце (Додаток Е.5). До десятки ж країн, які очолили рейтинг, увійшли 8 країн Європи (Швейцарія, Фінляндія, Нідерланди, Швеція, Німеччина, Норвегія, Великобританія, Данія), а також Сінгапур та Канада [384].

В основу розрахунку індексу людського капіталу (*Human Capital Index*) покладено оцінку країн у таких розрізах: освіта (*Education*), здоров'я та самопочуття (*Health and Wellness*), робоча сила та зайнятість (*Workforce and Employment*), сприятливість середовища (*Enabling Environment*). Значення відповідних показників для України цілком корелюють із висновками, зробленими автором: якщо система освіти має більш-менш конкурентні позиції (45 місце у рейтингу), то найбільш загрозливою залишається ситуація у сфері зайнятості (67 місце), а також – турбує відсутність умов, необхідних для функціонування професійних знань у формі доходного економічного активу (96 місце). У тому числі, звертають на себе увагу низькі оцінки у розрізі таких індикаторів, як здатність до інновацій (87 місце), впровадження технологій на рівні організацій (85 місце), спроможність країни зберігати таланти (117 місце), навчання персоналу (88 місце), послуги з навчання (84 місце), соціальний захист (92 місце), соціальна мобільність (120 місце у рейтингу).

Не надто високими виявилися й оцінки, що формують блок «Здоров'я та самопочуття», де, серед іншого, якість системи охорони здоров'я співвіднесено з 94 позицією рейтингу, а її доступність – з 86. Зважаючи на висновки автора та оцінки закордонних експертів, не викликає сумнівів потреба модернізації суспільних взаємовідносин у зазначених вище розрізах. Це сприятиме покращенню ситуації у сфері формування та використання людського капіталу і – на цій основі – забезпеченню соціально-економічного розвитку держави.

## **Висновки до розділу 5**

Завданням даного розділу роботи є пошук відповіді на одне з основоположних питань досліджуваної теми: чи властивий феномен людського капіталу українській економічній системі, і якщо його прояви є незначними, то як змінити ситуацію на краще, як створити потрібні для цього умови? У такому

контексті важливим є визначення ступеня розвитку національної економіки, оцінювання потреби у техніко-технологічній модернізації виробничої сфери, визначення відповідності робочих місць вимогам сучасності, аналіз кон'юнктури ринку праці та можливостей продуктивної зайнятості у конкурентоспроможних галузях економіки. Усе це дає підстави для формулювання аргументованих висновків щодо поточної результативності та перспектив застосування знань і професійних навичок у формі капіталу в Україні.

5.1. Природа людського капіталу як економічного феномену – надзвичайно складна: з одного боку, він є результатом інвестування у сферу освіти та професійної підготовки, з іншого – дериватом специфічного економічного ефекту, виникнення якого потребує ряду передумов, у тому числі тих, що пов'язані із залученням економічно активного населення у сферу продуктивної праці. Тому неприпустимими необхідно вважати спрощені, однобічні трактування теорії людського капіталу, в основі яких – ігнорування проблематики продуктивної зайнятості та зосередження уваги виключно у площині інвестиційного супроводу освітньо-професійних заходів. На часі – необхідність уточнення усталених в Україні поглядів щодо проблеми людського капіталу. За великим рахунком, аналіз ситуації поза проблематикою «доходу від зайнятості» позбавлений наукового змісту та практичної цінності.

5.2. Обмеженість та застарілість виробничих технологій, що застосовуються на більшості вітчизняних підприємств, унеможливають формування умов, необхідних для набуття професійними знаннями ознак капіталу. Вітчизняна реальність є такою, що можна стверджувати про наявність ознак технологічної кризи. В Україні сформувалася модель економіки, яка побудована на низькотехнологічних галузях і укладах, а тому у промисловому комплексі міцно закріпилися тенденції домінування виробництв з низькою наукоємністю. Промислова політика у її класичному розумінні – відсутня. Рівень технологічного розвитку переважної більшості підприємств – критичний, техніко-експлуатаційні характеристики фізично зношеного та морально застарілого обладнання – не відповідають вимогам сучасності; надмірними є матеріало- та енергомісткість



технологічних процесів, через що вітчизняна продукція практично не має шансів у конкурентній боротьбі із зарубіжними аналогами. Усе це супроводжується погіршенням умов праці та забрудненням навколишнього середовища, техногенними загрозами для життя і здоров'я населення, що аж ніяк не свідчить на користь того, що феномен людського капіталу є властивим економічній системі України.

5.3. Наразі очевидними є структурні дисбаланси на ринку праці, відсутність умов для продуктивної зайнятості майже в усіх секторах національної економіки, збереження високої частки зайнятих не за фахом, а також – на найпростіших роботах. Ринок праці України відкидає пропозицію висококваліфікованої праці. Подібний перебіг подій – пряма протилежність очікуваним змінам, за яких виявлення феномену людського капіталу було б не міфом, а реальністю, як реальними стали б і прогресивні зміни у соціальній структурі українського суспільства. Крім того, негативні тенденції, що мають місце у вітчизняній системі соціально-трудових відносин, спричиняють неабиякий вплив на інвестиційний клімат у сфері людського капіталу. Молодь була і залишається найбільш уразливою групою на ринку праці, а тому вирішення проблем молодіжної зайнятості – чи не найголовніша передумова покращення інвестиційного клімату у сфері людського капіталу. І навпаки, ігнорування гострих проблем молодіжного безробіття ставитиме під сумнів не лише розвиток освітнього середовища, а й майбутнє України в цілому.

5.4. Суперечливі структурні зрушення в економіці України не лише зумовили диспропорції на ринку праці, а й виступили передумовою довготривалого безробіття, яке породило у суспільстві такі соціально-економічні проблеми, як стрімке зниження доходів та бідність. І справа не лише у тому, що за подібних обставин говорити про людський капітал не доводиться в принципі, важливо й те, що характерною рисою сучасного безробіття є прогресуюча соціальна апатія, байдужість до зростання (втрати) професіоналізму, прагнення до випадкових заробітків, несприйняття нових форм організації праці. Наступне ж залучення безробітних у сферу продуктивної праці безальтернативно сполучатиметься із

суттєвими труднощами як об'єктивного (моральне старіння професійних знань та втрата трудових навичок), так і суб'єктивного (зневіра, демотивація, звичка перебувати на утриманні) характеру. В результаті – маємо справу з некомпетентністю та низьким професіоналізмом, який проникає у багато які сфери життя.

5.5. Можна наступним чином визначити критерії, відповідність яким виступить підставою для висновків щодо результативності процесів у сфері людського капіталу. Так, на особистісному рівні про феномен людського капіталу можна говорити у випадку, коли задовольняються наступні три умови: індивід отримує доходи від зайнятості протягом тривалого проміжку часу; крива трудових доходів індивіда (у частині заробітної плати чи доходів від індивідуальної трудової діяльності) розташована вище за криву відповідних доходів тих, хто не інвестував у свій професійний розвиток, не проходив професійної підготовки, не набув певного освітньо-кваліфікаційного рівня; крива трудових доходів індивіда (у частині заробітної плати чи доходів від індивідуальної трудової діяльності) розташована значно вище за криву вартості робочої сили, еквівалентом чого є вартість життєзабезпечення людини, у тому числі, в цілях відновлення працездатності. Натомість, на макроекономічному рівні проблема людського капіталу не повинна обмежуватися вузьким форматом трудових доходів осіб, задіяних у сфері суспільного виробництва. До переліку вищеназваних критеріїв необхідно додати й ті, що стосуватимуться доходів громадян, які не є суб'єктами соціально-трудова відносин, у тому числі, – людей літнього віку. Іншими словами, у випадку людського капіталу держави, результати зайнятості економічно активного населення повинні бути такими, що не лише компенсують вартість робочої сили працюючих, не лише принесуть дохід своєму носію, а й забезпечать – механізмами економічного перерозподілу – високі стандарти життя натеper непрацездатних осіб, які свого часу здійснювали інвестиції в освіту своїх нащадків і наразі мають право на отримання відповідного доходу.

5.6. Теорія людського капіталу, насамперед, – ідеологія прогресивних суспільних змін, а не царина точних оцінок. Це підвищує значення непрямих,

опосередкованих суджень, які формуються на підставі аналізу домінуючих тенденцій, властивих системі соціально-трудова відносин та суспільним відносинам загалом. Відтак, до переліку критеріїв непрямого оцінювання автором віднесено наступні: відповідність розміру заробітних плат рівню професійної підготовки працівників, що є відображенням посилення їх переговорної позиції та набуття професійними знаннями ознак капіталу; наявність заощаджень, що акумулюються унаслідок перевершення доходами – сукупністю трудових доходів та соціальних трансфертів – вартості забезпечення об'єктивних потреб членів домогосподарств; збільшення прошарку «середнього класу» як свідчення прогресивних змін у соціальній структурі суспільства, передумовою чого є функціонування професійних знань у формі капіталу, і як наслідок, перегляд принципів та пропорцій розподілу новоствореної вартості.

5.7. Використання сформульованих критеріїв та розробленої на їх основі методики оцінювання дало можливість аргументувати, що, хоча професійні знання українців й формуються завдяки суттєвим інвестиціям, можливості для їх функціонування у формі капіталу, по суті, відсутні: переважна більшість працюючих не володіє сильною переговорною позицією, а отже і важелями впливу у торгах за ціну на свою працю. Високий рівень безробіття на тлі превалювання попиту на низькокваліфіковану працю загострює конкурентну боротьбу за наявні робочі місця, змушуючи працюючих погоджуватися на більш низьку, а нерідко й гранично низьку заробітну плату. Незатребуваність сучасних, прогресивних знань у системі суспільно-виробничих відносин, відсутність відповідних якісній освіті робочих місць знижує мотивацію громадян до навчання та професійного розвитку. Високий рівень безробіття та зайнятість не за фахом, яка усе більше набуває форм звичного для широкого загалу явища, руйнують і без того посередньо розвинені професійні знання та навички великої частини економічно активного населення, спричиняють декваліфікацію працюючих, позбавляють останніх професійної ідентичності, що у сукупності мінімізує прояви ефекту «людського капіталу» у більш-менш значимих масштабах.

## РОЗДІЛ 6

### ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ ТА ЗАВДАННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА У ДОБУ ПОСТІНДУСТРІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

#### 6.1. Теорії модернізації: суперечливі наслідки застосування

У попередніх розділах роботи аргументовано, що для свого зародження та продуктивного функціонування будь-який капітал вимагає наявності специфічних умов. Так, у випадку торгового капіталу, необхідні умови забезпечувалися розвитком держав з міцною королівською владою та принципово новими інтересами дворянства, доходи якого були пов'язані з торгівельно-підприємницькою діяльністю. У випадку промислового капіталу вирішальну роль відіграв розвиток фабричного виробництва, який зробив нерентабельною працю дрібних товаровиробників та призвів до формування ринку, де обертався товар «робоча сила». Виникненню ж людського капіталу сприяли такі обставини, як винахід та впровадження у широку виробничу практику автоматизованих, електронних, інформаційних та біомеханічних технологій, що значно підвищило вимоги до кваліфікації працюючих, суттєво подовжило терміни їх навчання, поставило перед суспільством та окремими домогосподарствами питання про професійну підготовку з позицій капіталовкладень в освіту, які повинні окупатися та приносити дохід власнику прогресивних знань, умінь та трудових навичок.

Також було доведено, що наразі далеко не кожне суспільство досягло того рівня розвитку, на якому знання набувають можливостей функціонувати у формі капіталу. В одних випадках, це обумовлюється нерозвиненістю самих знань, що робить їх носіїв другорядними фігурами у діалозі між найманою працею та капіталом, в інших – пояснюється примітивністю переважної більшості виробничих технологій, через що прогресивні знання не знаходять застосування на території тієї чи іншої країни, *не приносять дохід*, а тому й не можуть розцінюватися як економічний актив. На Земній кулі існує не одне суспільство,

яке наочно демонструє правоту зроблених висновків. Адже у той час, як розвиток країн Західної Європи, Японії та США співзвучний з усіма метаморфозами капіталу, безліч народностей Африки та деяких острівних держав світу й натеper не наблизилися до того рівня, за якого важливу роль в економіці суспільства відіграє, наприклад, капітал промисловий.

Те саме стосується й людського капіталу. Помилково вважати, що його виникнення – результат теоретичних побудов нобелівських лауреатів. Його поява – наслідок еволюції системи техніко-технологічних та соціально-трудоxих відносин у тих країнах, які пройшли індустріальну стадію розвитку та впритул наблизились до реалій економіки постіндустріального типу. *А тому необхідно раз і назавжди визнати помилковість підходу, за якого відбувається проста підміна понять і будь-які знання, уміння та навички співвідносяться з капіталом. І якщо виникнення та продуктивне функціонування останнього вимагає розбудови економіки індустріального, а згодом й постіндустріального типу, то сьогодні багатьом країнам варто замислитись про доцільність шляху всеохоплюючої модернізації.*

*За результатами модернізації гуманітарної сфери мають бути сформовані передумови, необхідні для осучаснення професійних знань та актуалізації мотиваційного поля працюючих, а за підсумками модернізації техніко-технологічної сфери повинна з'явитися гостра потреба у нових, прогресивних знаннях, що й сприятиме функціонуванню останніх в якості капіталу.* Це найважливіші вихідні умови формування та продуктивного застосування людського капіталу: «...ні у кого не буде стимулів здійснювати довгострокові інвестиції у набуття спеціалізованих навичок за відсутності чітких уявлень про правила гри» [106, с. 11]. Як зазначає Р. Капелюшніков, «...інвестиції у людський капітал, подібно до будь-яких інших інвестицій, припускають, що людина жертвуватиме чимось меншим сьогодні заради отримання чогось більшого завтра. Але так вона вчинятиме лише тоді, якщо розраховуватиме, що її витрати окупляться та повернуться з віддачею» [117, с. 6]. Так, що таке модернізація і як її проводити? До яких, власне, результатів у площині проблематики людського капіталу вона має призвести?

За висновками багатьох вчених, сьогодні стає все більш очевидним, що націленість держав світу на вирішення тільки поточних проблем (якими б важливими вони не були), намагання реалізовувати лише привабливі для широкого загалу заходи, прикриваючись популістськими гаслами, – це шлях в нікуди. Настає час для розстановки пріоритетів, концентрації ресурсних витрат у площині ключових, стратегічно орієнтованих соціально-економічних завдань. У тому числі, це вимагає від держави, як головного учасника інвестиційного процесу та гаранта інституційного середовища, «...особливої мобілізації, концентрації уваги на виконанні своїх функцій» [232, с. 3]. Оновлення, осучаснення, модернізація, застосування знань у формі капіталу – ось шлях тих, хто бореться за майбутнє. Таким має бути й вектор розвитку України.

Загалом, під *модернізацією* розуміють чергу перетворень, завдячуючи яким суспільству починають бути властиві технологічні, економічні, політичні, соціальні та культурні особливості, притаманні сучасності. У більш вузькому значенні, «модернізація» – це комбінація процесів, завдяки яким малорозвинені країни скорочують та ліквідують розрив, що віддаляє їх від розвинутих держав за показниками економічного зростання, конкурентоспроможності на світових ринках та добробуту населення [213, с. 6]. Разом з тим, проблематика модернізації суспільства була й залишається приводом для запальних науково-теоретичних дискусій. Через свій міждисциплінарний характер вона дедалі більше привертає увагу соціологів, політологів та економістів. Маючи більше запитань, ніж відповідей, вона вимагає виваженого ставлення до набутого практичного досвіду та наявних теоретичних узагальнень.

Міркуванням про модернізацію суспільства має передувати уточнення того, у якому сенсі застосовується термін «модернізація»: як довільне позначення деяких прогресивних змін, як базове поняття відповідної теорії, яка має свою історію, конкретний зміст та призначення, чи задля ідентифікації певного загальнонаціонального проекту, спрямованого на утвердження державності та створення умов, необхідних для продуктивного функціонування знань у формі капіталу, що досягатиметься на основі форсованого розвитку наукової, техніко-технологічної,

гуманітарної, культурної, політичної, соціальної та економічної сфери? Така постановка питання є цілком доречною, зважаючи на те, що, обговорюючи проблеми модернізації, багато хто з дослідників навіть й не замислюється над змістом цього поняття, вважаючи й без того зрозумілим, що маються на увазі певні прогресивні суспільні перетворення. Проте, історія людства може заперечити подібній однозначності.

Розвиток теорії модернізації бере початок від середини ХХ століття. В її основу було покладено ідею узагальнення передового досвіду США та країн Європи задля наступного репродукування перевірених часом алгоритмів соціально-економічних перетворень на теренах малорозвинутих країн Азії, Африки та Латинської Америки. Перші висновки теорії модернізації базувалися на рудиментарних аксіомах пізнього еволюціонізму. Вважалося, що суспільні перетворення – однолінійні, накопичувальні та незворотні, а їх етапи – незмінні та суворо послідовні. Відповідно, широкого розповсюдження набула думка, що модернізаційні зміни повинні мати виключно поступовий й мирний характер та неминуче призводити до позитивних суспільних наслідків. Оминаючи полеміку про роль політичного фактора у таких умовиводах, зазначимо, що з наукової точки зору подібний підхід був надто ідеалізованим, оперував багатьма спрощеннями, а тому й мав суттєві внутрішні суперечності.

Натомість, відмітною рисою більш пізніх модифікацій теорії модернізації було те, що, намагаючись розкрити логіку та закономірності переходу передсучасних суспільств у сучасні, вони орієнтувалися на дослідження прогресивних змін у контексті ментальних особливостей того чи іншого соціуму. Причому, окремий акцент робився на тому, що можливість поступального розвитку будь-якого суспільства визначається його адаптивністю – здатністю видозмінювати функції суспільних інститутів відповідно до викликів часу, а також готовністю наслідувати прогресивний світовий досвід політичних та соціально-економічних перетворень. Не менш важливим був висновок й про те, що форми та механізми трансформації суспільства повинні визначатися рівнем його культурно-історичної та соціально-економічної зрілості. Та, попри те, що ці варіації на тему

модернізації набагато ширше й точніше трактували закономірності переходу держав до вищих форм суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку, вони також опинилися під нищівною критикою переконаних у їх штучності та ненауковості опонентів.

Як правило, висвітлюючи теоретичні аспекти осучаснення суспільств, широкий загаль вчених апелює до робіт М. Вебера, О. Конта, Г. Спенсера, Е. Дюркгейма, В. Парето, А. Тойнбі, Ф. Тьонніса, О. Шпенглера. Внесок цих класиків економічної та соціологічної думки у загальну теорію модернізації незаперечний. Саме вони розкрили закономірності та особливості трансформації передсучасних суспільств у сучасні, а їх послідовники спромоглися охарактеризувати роль різноманітних факторів в процесі переходу держав на той рівень розвитку, на якому знання стають капіталом. Разом з тим, не слід забувати й про тих вчених, чії роботи надали модернізаційній проблематиці специфічного забарвлення, змусили слугувати прагматичним інтересам конкретних суб'єктів геополітичної конкуренції. У такому контексті можна згадати про Т. Парсонса та Е. Шилза. Завдячуючи масштабному фінансуванню за рахунок державних та приватних фондів, ідеї цих вчених набули неабиякої підтримки у наукових колах США та Європи. Запропоновані ними трактування природи та механізмів модернізації були розвинені Д. Лернером, Н. Смелзером, Е. Хаген, Д. Аптером, що у підсумку й заклало базис «класичної» теорії модернізації. Проте, як буде показано далі, суттєвим недоліком останньої виявилася її політична заангажованість. Ця обставина зобов'язує науковців кожної з країн-реципієнтів євро-американського досвіду «власними силами» оцінювати існуючі теоретичні напрацювання та практичні рекомендації на предмет їх відповідності національним інтересам та пріоритетам розвитку, визначати власний рецепт модернізації суспільства. У тому числі, нині все відчутнішою стає потреба у *синхронізації заходів та активізації зусиль*, спрямованих на осучаснення українського суспільства, передумовою чого має виступити змістовний аналіз відповідних теоретичних напрацювань, а також дослідження тих суперечностей, з якими знайома світова практика модернізації.



Основним недоліком *теорії* модернізації була і залишається її двоїстість: за завісою декларування благородних цілей з осучаснення периферійних суспільств «третього світу» доволі часто проступали контури намірів кардинально іншого змісту – тих, що уособлювали прагнення США та країн Західної Європи підпорядкувати власним інтересам малорозвинені держави Азії, Африки та Латинської Америки, зміцнивши тим самим свої панівні позиції у світі. У такому перебігу подій були зацікавлені й фінансові кола провідних капіталістичних країн, що сподівалися на отримання надприбутків внаслідок розширеного інвестування в економіку тих держав, на долю яких випала роль полігонів для випробовування специфічної зброї – привабливих ідей теорії модернізації. Все це супроводжувалося активізацією різноманітних радників та експертів, які очікували на створення великої кількості додаткових робочих місць у країнах, що «потребували» їхньої допомоги. Іншими словами, у другій половині минулого століття сформувалися всі необхідні передумови для поширення країнами «третього світу» думок про недостатню гнучкість їх соціально-економічних систем та їх недемократичність, що перешкоджає виходу з епохи Середньовіччя та динамічному суспільному розвитку. Насаджувалися ідеї простоти переходу до розвиненої демократії в обхід історично усталених суспільних, культурних, ментальних, релігійних норм та стереотипів.

Та, чи сприяло це змінам на краще, чи виступило дієвим важелем прогресивної трансформації системи суспільних взаємовідносин, чи створило передумови, необхідні для продуктивного функціонування знань у формі капіталу? Ні – отриманий результат значно відрізнявся від «очікуваного». За невеликими винятками, країни Латинської Америки опинилися у пастці залежності та відсталості, хоча і наповнювали владні та суспільні інститути закордонними радниками й отримували колосальні інвестиції зі США. Продукція латиноамериканських виробників залишалася неконкурентоспроможною на світових товарних ринках, уряди країн Південної Америки були неспроможними задовольнити елементарні соціальні запити населення, жорсткий економічний

тиск ззовні та суттєві внутрішні суперечності постійно ускладнювали відносини у суспільстві.

У переважній більшості випадків модернізаційні наміри зазнали краху і на Африканському континенті. Навряд можна точніше охарактеризувати підсумок осучаснення африканських країн, ніж це зроблено на обкладинці одного з відомих науково-популярних видань: «Африка. Наодинці зі своєю свободою: 50 років в очікуванні миру, хліба та справедливості» [5]. Так, незважаючи на усі зусилля, протягом зазначеного періоду бідність населення країн Африки залишалася високою та продовжувала зростати, руйнація звичних суспільно-політичних укладів провокувала становлення різноманітних диктаторських режимів, спричиняла суспільні заворушення та нескінченні локальні війни. Подібні обставини створили непереборні перепони для соціального та економічного розвитку африканських країн, що призвело до формулювання закономірного висновку: ґрунтуючись на широко популяризованих ідеях класичної теорії модернізації неможливо подолати відсталість країн, які розвиваються, та створити умови, необхідні для застосування знань у формі капіталу, адже інтелектуально та економічно залежні держави в принципі не можуть бути лідерами світового співтовариства. Міркування західних вчених щодо технології осучаснення суспільств малорозвинутих країн були поставлені під сумнів та втратили колишню привабливість.

Відродженню та змістовному збагаченню теорії модернізації сприяв розпад СРСР. Ця подія спростувала ідеологеми вже іншої теорії – теорії конвергенції, яка обґрунтовувала природність та неминучість поступового споріднення країн «першого» та «другого» світу. Не секрет, що на той час країни колишнього соціалістичного табору опинилися у вкрай складній ситуації, чим держави-лідери просто не могли не скористатися, простягнувши «руку допомоги» у вигляді відреставрованої та сутнісно модифікованої теорії модернізації, в основу якої було покладено ідею економічного лібералізму.

Апологети прозахідного модернізму не забарилися розробити свої рекомендації, реалізація яких знову-таки була негайно підтримана провідними

фінансовими інститутами капіталістичного світу. Останні через різноманітні фонди спонсорували діяльність запрошуваних аналітиків та консультантів, які опікувалися ринковими перетвореннями та наближенням колишніх радянських держав до стандартів цивілізованого світу. Вони ратували за долю країн, деякі з яких, володіючи надрозвиненими знаннями та ядерним потенціалом, донедавна були головними геополітичними конкурентами США та економічно благополучних країн Європи. Втім, ще більше дивує той факт, що політичні кола та широкі верстви населення країн колишнього СРСР беззастережно прийняли таку «допомогу». Серед іншого, розплатою за некритичне поглинання ідей оновленої теорії модернізації стало те, що Україна опинилася на узбіччі інноваційного розвитку, не наблизившись, а суттєво віддалившись від омріяної економічної свободи.

Та, чи випадково лібералізація зруйнованих економік пострадянських країн призвела до сумних наслідків? У 1991 році, який для України ознаменувався набуттям незалежності та обранням курсу соціально-економічних реформ, на заході Європи А. Мішель так описував передумови та підсумки лібералізації економічної системи США: «Рейганівське кредо ліберальної економіки поширилося зі швидкістю блискавки. Європейці, старанні учні, починають першими, наступними будуть країни третього світу. Більш, ніж коли-небудь, Міжнародний банк реконструкції та розвитку та Міжнародний валютний фонд заохочують перехід країн третього світу до ринку, конкуренції, приватного підприємництва» [6, с. 40]. Втім, французький дослідник не сприймає таку ситуацію оптимістично і не прагне популяризації ліберальних ідей, адже їх наслідки на той час (принаймні, для західноєвропейської економічної науки) були уже очевидними: «...найбільш важливим результатом рейганівського лібералізму, ймовірно, є збільшення розриву між багатими та бідними. Це претензійно називалося ціною, яку необхідно заплатити за те, щоб укріпити Америку. Надто висока ціна за мізерний економічний результат. Незважаючи на пожвавлення виробництва, чисельність бідних за останні п'ять років не зменшилася, а навіть дещо зросла, тоді як чисельність мільйонерів стала більшою втричі» [6, с. 53].

Спочатку очікувалося, що багаті, стаючи ще заможнішими, допоможуть бідним: зростаючий добробут мав по краплі просочуватися донизу. Тоді ця теорія так і називалася «Trickle-down economics» («економіка просочування»). Та нічого такого не сталося і тепер «...«Trickle-down» якщо і згадується, то у суто іронічному контексті» [16, с. 108].

З цього приводу П. Самуельсон писав: «...думка про те, що американський життєвий рівень сімейного доходу найвищий у світі, нині стала банальною. Та мало хто розуміє по-справжньому, наскільки незначним у дійсності є середній дохід американця, наскільки велике провалля між найбільш високими та найбільш низькими доходами, наскільки сильними є коливання доходів у часі» [288, с. 95]. У роздрібненому американському суспільстві журналістами, соціологами та криміналістами все частіше застосовується нове поняття: дуалізм, – доповнює американського науковця А. Мішель, – що означає розкол, сегрегацію, «економічний апартеїд», який жорстко діє у суспільстві «на двох швидкостях», у суспільстві, де різні категорії населення живуть як на різних планетах, які з кожним роком поволі віддаляються одна від одної: «...дуалізм дедалі більше проявляється у США, призводячи до посилення соціальної напруженості та анархічної класової боротьби, *про яку там, у Москві, дипломована радянська молодь, нещодавно навернена у рейганівський лібералізм, не має аніякого уявлення*» (курсив – авт.) [6, с. 55]. То чому політика економічного лібералізму так нав'язливо насаджувалася на теренах пострадянського простору? Чи не тому, що її неефективність вже була продемонстрована прикладом Сполучених Штатів Америки?

Таким чином, теорія модернізації щонайменше двічі піддавалась найжорсткішій критиці. Вперше про її наукову й практичну неспроможність заговорили після того, як учорашні колоніальні території – переважно нинішні країни «третього світу» – наштотхнулися на недієвість її висновків та рекомендацій. Вдруге – після того, як ліберальні реформи у країнах колишнього СРСР поставили під сумнів їх економічну, а відтак і політичну незалежність. Так, вже по першій «п'ятирічці» ринкових перетворень багатьом стало зрозуміло, що модернізація суспільних взаємовідносин на основі західних рецептів не лише

продукує суттєві поточні негаразди, а й ставить під сумнів майбутнє країн пострадянського простору загалом: «...після проголошення державної незалежності український народ набув можливість на власний розсуд розпоряджуватися своїм національним багатством. Нація виступила самостійним суб'єктом економічних відносин. Здавалося, розбудова національної держави і відродження економіки підуть швидко й без труднощів. Проте економічне диво за зразками Німеччини чи Японії не виходить... Наразі очевидно, що шлях до стабілізації буде набагато складнішим, ніж це передбачалося раніше», – писав у 1996 році В. Лагутін [163, с. 23]. При цьому, як зазначали В. Онікієнко та Л. Ємельяненко, надмірна захопленість псевдолібералізацією мала не лише негативний, а й руйнівний характер: «...з 90-х років для України характерна депопуляція населення. Поряд з кількісними демографічними змінами істотно змінилися в гіршу сторону і якісні параметри: психічне, фізичне та соціальне здоров'я людей (зростання алкоголізму, наркоманії, криміналізації, суїцидів), інтелектуальний потенціал суспільства, моральні критерії та норми поведінки» [233, с. 25].

Варто зауважити, що автор не ставить за мету применшити вагу науково-теоретичних підвалин економічного лібералізму, а лише констатує той факт, що на момент розпаду СРСР передумови, потрібні для ефективного проведення саме такого курсу соціально-економічних перетворень, були відсутні в принципі. Крім того, й самі реформаційні заходи, переважно, не відповідали справжнім постулатам ліберальної економічної політики, в основі якої – *забезпечення* умов, необхідних для ефективного функціонування інституцій вільного ринку. Очевидним є те, що за тих часів говорити про вільний ринок та його інституції було зарано, та це не завадило багатьом вітчизняним фахівцям та західним експертам відстоювати думку про вчасність та доцільність ліберального курсу соціально-економічних перетворень на теренах слов'янських держав пострадянського простору. Важко не погодитись з висновками В. Онікієнка стосовно того, що тогочасні реформи мали не стільки ліберальний, скільки псевдоліберальний характер.

Загалом, економічний лібералізм являє собою сукупність теоретичних шкіл та напрямів, представники яких визнають принципи економічної свободи основою розбудови вільного, демократичного, громадянського суспільства. Економічний лібералізм – опозиція авторитарним та консервативним поглядам. Відповідний тип соціально-економічної політики спрямовується на забезпечення розвитку інституцій приватної власності, вільного ціноутворення та конкуренції, свободи торгівлі, занять і угод, вільного доступу до ринків, що дозволяє покращувати добробут як окремих громадян, так і суспільства в цілому. У витоків економічного лібералізму стояли такі відомі вчені, як Дж. Локк, Д. Юм, А. Сміт, Д. Рікардо, які розглядали систему вільного підприємництва як природну форму раціональної господарської діяльності, а вільний ринок – як найбільш ефективний регулятор господарських процесів. Класична модель вільної ринкової економіки базується на припущенні, що, за досконалої конкуренції, регулювання господарських зв'язків за допомогою ринку гарантуватиме підприємствам більш високий економічний ефект, а суспільству – вищий рівень добробуту, ніж за будь-яких спроб державного втручання у ринкові процеси. Та, знову-таки, найважливішим є те, що досягнення загального добробуту залежатиме від того, наскільки ринок та його механізми уособлюватимуть ознаки досконалої конкуренції, коли ціноутворення відбувається без будь-якого державного втручання у вільну гру попиту та пропозиції [95, с. 178–181].

Але, які обставини передували лібералізації економік країн пострадянського простору? Без перебільшення, вони обумовлювалися специфікою останніх десятиліть господарського життя СРСР – держави, у якій пріоритет надавався витратній системі управління «народним» господарством, накручуванню обсягів виробництва у карбованцях, штучному завищенню цін, перевиконанню планів по «вигідним» дорогим виробам та зривам по дешевим. Усе це знайшло вираження у таких деструктивних явищах, як:

- надмірна диспропорція між галузями та сферами суспільного виробництва, яка виникала через відсутність стихійних регуляторів попиту та пропозиції;

- суцільний дефіцит та розбалансування споживчого ринку через щорічне надходження у народне господарство десятків мільярдів карбованців фонду заробітної плати за удавані обсяги виробництва;

- збільшення емісії грошей, яка у 1990 р. зросла до 18 млрд. карб. проти 4 млрд. крб. у 1985 р., тобто у 4,5 рази;

- збільшення дефіциту державного бюджету, який у 1990 р. досяг 10% валового національного продукту, а також нарощування зовнішньої заборгованості, яка за роки перебудови зросла у декілька разів [111, с. 155].

Чи це ті умови, за яких виправданим є звернення до ідеалів досконалої конкуренції? Про які закони вільного ринку можна було говорити тоді, коли країна жила за законами бартеру, а вкрай низька купівельна спроможність громадян паралізувала внутрішні ринки та надмірно загострювала взаємини у суспільстві? Не маючи й мінімальних уявлень щодо справжньої суті подій, вируючих у сфері власності, озброєне ваучерами та купонами населення виявилось абсолютно безпорадним перед новими реаліями суспільного та господарського життя. Стагнація ринків, у тому числі й ринку праці, чимдалі більше призводила до негативних соціально-економічних наслідків. Наразі багатьом зрозуміло: до лібералізації економіки та сфери суспільного життя необхідно було дорости. Натомість, в Україні подібна практика «випадково» співпала у часі з періодом первинного накопичення капіталу, що й було основним «прорахунком» (а по-суті – задумом) провідників псевдоліберальних ідей. Під луку привабливих гасел про соціальну справедливість та вільний ринок, державна власність доволі швидко опинилася у руках обмеженого кола осіб, а переважна більшість населення набула класичних рис того, кого К. Маркс називав носієм робочої сили. Різниця була лише у тому, що, якщо за часів фундатора трудової теорії вартості капіталіст прагнув до «...виробництва заради виробництва» [197, с. 605], чим і обумовлювався прогрес у західних суспільствах, то пост-радянські капіталісти, як правило, задовольнялися й тим, що вже було набуто за рекордно короткі строки. Капітал країни перетворився на багатство окремих родин, залишаючи свого одвічного «супутника» – робочу силу – зайвим.

Поширена на теренах пострадянського простору спотворена версія капіталізму не лише породила неефективність національних економік, а й загострила проблеми політичного консенсусу.

Очевидним є те, що обраний у першу добу незалежності курс соціально-економічних перетворень був ліберальним не стільки за задумом, скільки за своїми проявами; він був безальтернативним результатом нерозвиненості інститутів влади та громадянського суспільства. Вкрай жорсткими та однозначними з цього приводу були висновки С. Дорогунцова та О. Гоша, які у 2004 році констатували, що уже на той час доволі поширеною була думка про безумовну близькість постіндустріальної економіки, яку демонструють країни Заходу та яка є безальтернативним наслідком «загальноцивілізаційного процесу». «Тому і нам (нібито – *авт.*) нічого знову «відкривати Америку». Треба побудувати суспільство на зразок Заходу, що і відбувається. Але на цьому шляху економіку зруйновано і виразної перспективи її відродження, а тим більше піднесення до рівня країн Заходу, не видно і ніхто її не знає. Із стану деформації суспільство не почало виходити, оскільки розвивається воно чужим шляхом... Ідея «загальноцивілізаційного процесу» і «загальнолюдського суспільства» переслідує очевидну мету – вона приховує експлуататорський характер західних суспільств і в післясоціалістичні суспільства волонтаристськи насаджується потрібний Заходу соціально-економічний лад» [84, с. 276]. «Мовляв, на «постіндустріальній основі», – продовжують вчені, – тепер формується нове посткапіталістичне суспільство. Яке відношення має все це до України, економіка якої являє «зруйнований індустріалізм»? До «постіндустріальної основи» нам ще далеко. Насправді – усе навпаки. Йдеться не про прогресивний, а про регресивний історичний процес – назадній рух суспільства. Йдеться про руйнівний процес, який не наблизив, а відкинув нас на багато років назад, віддалив від країн постіндустріального рівня розвитку. Ці реформи завели економіку і суспільство у безвихідь» [84, с. 289, 300].

На подібні закиди американські професори виправдовуються тим, що, нібито, для більшості представників США питання про політичні основи капіталізму нецікаві. Ці люди народилися в умовах капіталістичної систем, вирости у них та у



них же мають намір померти. Для них капіталізм – частина американського ландшафту. Відповідно, багато хто з американців спрощено ставиться до проблем експорту капіталізму в інші країни. Вони вважають, що для його миттєвого розквіту достатньо експортувати американські закони. Якщо це спрацювало у США, то чому не спрацює деінде? Саме тому американська наука, що розвивалася у США протягом останніх п'ятдесяти років, – зазначають Л. Зінгалес та Р. Раджан, – в принципі не враховує політичні передумови формування капіталізму [106, с. 14].

Може й так, та сьогодні науковий світ схиляється до думки, що як класичні, так і сучасні модифікації теорії модернізації не можуть виступити в якості «універсального рецепта» на шляху подолання індустріальної відсталості держав-реципієнтів євро-американського досвіду. Стрімкий розвиток Тайваню, Сінгапуру, Південної Кореї, Чилі та Бразилії відверто контрастує з тими невдачами, які спостерігалися внаслідок застосування висновків теорії модернізації в інших країнах Латинської Америки та Африки. Основною причиною недієвості останніх прийнято вважати їх несумісність із соціально-культурними традиціями тих суспільств, які мали невдалий досвід застосування відповідних теоретичних напрацювань. Хоча, на переконання багатьох вчених, такі «невдачі» були вкрай бажаними та прогнозованими для тих, хто, розробляючи та популяризуючи ідеї теорії модернізації, ставили за мету недопущення гармонійного розвитку країн третього світу, забезпечуючи тим самим доступ до їх ресурсного потенціалу та внутрішніх ринків для країн-замовників відповідних теорій.

Варто звернути увагу й на те, що у західноєвропейських суспільствах економічний лібералізм взагалі виявився неспроможним розв'язати низку важливих проблем, властивих як теорії, так і практиці суспільного та господарського життя. Переважно, це відбулося через те, що прибічники ліберального підходу в економіці, у тому числі й фундатори неокласичної теорії, не змогли вчасно зрозуміти тенденції кінця ХІХ століття, не звернули увагу на те, що логіка розвитку вільного ринкового господарства створює умови для його самознищення, а ринок вільної конкуренції потребує захисту від самого себе. Прихильники

класичного лібералізму були надто стурбовані проблемою державного інтервенціоналізму, і, по-суті, не помітили наростаючу тенденцію до монополізації господарського життя. Інша проблема, з якою не впорався класичний лібералізм, стосувалася місця соціальних гарантій: соціальне законодавство розцінювалося як таке, що спотворює та ускладнює ринкові відносини. Через це у західних суспільствах, які стали на шлях ліберальних економічних змін, виникла гостра потреба у вирішенні соціальних проблем, які породжувалися дією стихійних ринкових сил [95, с. 181]. Відповідно, повертаючись до запитання про доцільність ліберального курсу економічних перетворень, варто окремо замислитись над тими причинами, які змусили тогочасних реформаторів проігнорувати той очевидний факт, що парадигма економічного лібералізму в принципі не відповідала пріоритетам суспільного розвитку. І це на той час уже було доведено нещодавньою практикою США та західноєвропейських держав.

То ж наскільки правомірними є висновки про доцільність перейняття західного досвіду в процесі осучаснення країн, що розвиваються, і наскільки щирими були мотиви творців та популяризаторів теорії модернізації, якщо у багатьох випадках її практичне застосування мало наслідком не поліпшення, а погіршення і без того непростой соціальної та економічної ситуації у країнах другого та третього світу? Яка справжня місія теорії модернізації? Та – що лежить на поверхні теоретичних міркувань, або ж та – яка виявляється внаслідок «невдалих» спроб осучаснення периферійних суспільств? І навіщо, власне кажучи, успішним державам Заходу роз'яснювати іншим логіку ефективних соціально-економічних перетворень? Невже, заповзято оберігаючи авторські права на різноманітні винаходи та витрачаючи колосальні ресурси на боротьбу із технічним шпіонажем, високорозвинуті держави є настільки необачними, що готові задарма розкривати секрети власного благополуччя та фінансувати впровадження передового досвіду у практику інших країн? Чи не забагато альтруїзму для світу, де не сьогодні-завтра остаточно вичерпаються запаси життєво необхідних корисних копалин, а руйнівні кліматичні та екологічні зміни дедалі більше ставитимуть під сумнів майбутнє кожного із суб'єктів геополітичної конкуренції?

Проте, якими б не були відповіді на поставлені запитання, необхідно усвідомлювати ту різницю, що природно існує між суспільною реальністю та її окремими теоретичними інтерпретаціями. А тому заангажовані й недієві рекомендації щодо проведення модернізаційних заходів ні у якому випадку не можуть спростувати доцільність вивчення передового досвіду осучаснення суспільств, набутого розвинутими країнами світу. Натомість, сьогодні зароджується нова хвиля «науково-теоретичного абсурду» – неабиякого поширення набуває думка про те, що ідея модернізації остаточно скомпрометувала та вичерпала себе. Але такий підхід – ніщо інше, як чергова спроба загальмувати позитивні зміни у країнах, які розвиваються, адже проблематика модернізації навряд може втратити свою актуальність взагалі. От тільки курс суспільних перетворень має бути принципово іншим – автентичним, таким, що базується на власних, а не сторонніх інтересах, враховує унікальність історичної спадщини та культури, національну специфіку внутрішньодержавних комунікацій та вітчизняні особливості організації гуманітарної, політичної, соціальної й економічної сфери.

## **6.2. Модернізація суспільства – шлях до забезпечення умов, необхідних для функціонування знань у формі капіталу**

Є різні моделі модернізації. Модель *органічної* модернізації уособлює досвід поступової еволюції суспільного організму країн Західної Європи, який набувався упродовж п'яти століть (XV–XIX ст.). Особливістю цієї моделі є синхронність формування передумов та важелів модернізації, що було закономірною реакцією на соціально-економічні виклики, спричинені наслідками буржуазних революцій, класових протиріч та релігійних війн. Серед основних передумов успішної модернізації цих країн було поступове становлення середнього класу як соціальної бази демократії, правове закріплення інституту приватної власності, розвиток

громадянського суспільства, яке відрегулювало міру державного втручання у різноманітні сфери суспільного життя. Не менш важливу роль відіграла й прогресивна трансформація політичної системи, яка, враховуючи різноманітність суспільних інтересів, стала плюралістичною, представницькою, багатопартійною, конституційною, заснованою на принципах поділу влади. В результаті органічної модернізації країнам Західної Європи вдалося розвинути економіку та сформувати сучасні політико-правові інститути, які наразі гарантують дотримання прав та розширення свобод членів суспільства, сприяють його продуктивному функціонуванню на засадах пріоритету мотиваційних, а не примусових важелів впливу. Роль людського капіталу у подібних змінах проаналізована автором у першому та третьому розділах роботи.

Інша модель модернізації – *неорганічна (наздоганяюча)*. За сценарієм «неорганічних» перетворень розвивалися Японія, Бразилія, Аргентина та інші держави, де прогресивні зміни розпочалися значно пізніше, ніж у країнах Західної Європи – у XVIII–XIX ст. Відмітною рисою цієї моделі є намагання трансформувати систему суспільних взаємовідносин за відсутності ряду істотних передумов: розвиненого ринку, громадянського суспільства та правової держави, що значною мірою компенсується потужним впливом політичних факторів й авторитаризмом влади, якій відводиться роль керманіча модернізаційних процесів. Через це безальтернативним наслідком застосування подібної моделі є первинність заходів не економічного, а політичного змісту, що ставить за мету горизонтальну й вертикальну легітимізацію того чи іншого політичного режиму, підвищення ефективності функціонування підлеглих йому інститутів влади, досягнення консенсусу у взаєминах між правлячою елітою та опозицією, що дає можливість запобігти некерованості соціальних процесів у державі.

Такі особливості неорганічної модернізації наперед унеможливають швидке поліпшення соціально-економічної ситуації там, де політичні баталії мають затяжний характер, спричиняючи безперестанне зниження рівня життя населення. Крім того, внаслідок дії різноманітних об'єктивних та суб'єктивних чинників, наздоганяюча модернізація формує загрозу надмірної бюрократизації апарату

державної влади, непослідовності реформ та ймовірності руху по зворотній траєкторії. Тож, задля утримання процесу модернізації у стані динамічної рівноваги важливим є створення оптимальних умов для раціональної демократизації політичних інститутів, змістовної популяризації ідей соціально-економічного розвитку, мобілізації суспільства навколо відповідних пріоритетів, залучення загальноновизнаних символів об'єднання нації, забезпечення готовності всіх прошарків населення до тимчасових поступок заради прогресивних змін. Основною ж перевагою неорганічної модернізації необхідно вважати можливість паралельного вирішення завдань, які б за інших умов були розмежовані десятиліттями природної еволюції суспільних взаємовідносин. Це й дає змогу прискорити трансформаційні процеси у різних площинах життєдіяльності соціуму, у тому числі й у тій, яка стосується формування та використання людського капіталу.

Натомість *форсована модель* модернізації орієнтується на ще стрімкіші політичні, соціальні та економічні зміни, розплатою за що є утвердження авторитарних, а іноді й тоталітарних режимів. Форсовану модель модернізації успішно застосовано у таких країнах Південно-Східної Азії, як Південна Корея та Сінгапур. Беручи на себе повну відповідальність за соціальну стабільність та правопорядок, авторитарні політичні режими виступають у ролі активних ініціаторів реформ, які за цієї моделі суспільних змін, як правило, розпочинаються з якоїсь однієї галузі економіки, а потім – внаслідок нарощування та перерозподілу капіталу – прогресують й у інших сферах господарювання. Форсована модернізація виходить з пріоритету експортної орієнтації економіки на тлі істотного скорочення індивідуального споживання всередині країни. Поряд з цим вкрай важливу роль відіграють заходи, *спрямовані на прискорений розвиток наукового та освітнього потенціалу нації*, що покликане забезпечити ефективний старт наступних етапів – розширеного застосування новітніх технологій, збільшення ємності внутрішнього ринку та підвищення купівельної спроможності громадян.

Позитивні результати форсованої модернізації у країнах Азії підштовхують до нібито й вірного висновку: саме авторитаризм є найбільш сприятливим для

швидкого осучаснення суспільств; надмірна ж демократизація – тим паче за відсутності розвинутого громадянського суспільства, відповідних політичних та культурних традицій – обумовлюватиме некерованість соціальної динаміки, виступатиме тягарем, а не каталізатором суспільного розвитку. Проте, поглиблений аналіз проблеми «авторитаризм – демократія» ставить під сумнів подібну однозначність. Для прикладу, на деколонізованому Африканському континенті, отримавши владу, вчорашні демократичні лідери швидко перетворювалися на диктаторів. Більшість африканських країн, які мали на момент здобуття незалежності кілька партій, переходили до однопартійної системи. Здавалося б – ідеальне підґрунтя для реалізації прогресивних ідей та намірів! «Коли досягнуто незалежності, головне завдання – побудова основ економіки, що вимагає єдності та максимальної концентрації зусиль. Пособництво штучним протиріччям заради збереження демократії – розвага, яку ми, африканці, не можемо собі дозволити. У нас замало часу та забагато серйозної роботи», – декламував президент Танзанії Дж. Н'єрере. Він стверджував, що: «Там, де існує одна партія, *якщо* вона ототожнюється з усією нацією, – основа для демократії міцніше, а народ має більше можливостей для вибору, ніж у випадку двох чи більшого числа партій» [350, с. 73–74]. Та якби не це «якщо»! Наприкінці двадцятиоднорічного правління Дж. Н'єрере країна вже була неспроможна забезпечити провіантом власне населення. Теза про «демократію як розвагу» спростувала сама себе.

Словами професора Я. Паппе, за останні 50-60 років переважне число економічних див відбулося у країнах з політичними системами, далекими від демократичних канонів. Найбільш високі темпи економічного зростання та форсовану соціальну-економічну трансформацію забезпечували авторитарні, диктаторські, а то й просто криваві режими. Але, практично у всіх цих випадках, після десятиліть успіхів легітимні та дієздатні авторитарні режими у короткі терміни позбувалися й одного, й іншого, а їх лідери перетворювалися з отців нації на тиранів, яких усім гуртом проклинали. На зміну цим режимам приходила демократія – іноді сучасна, іноді популістська, іноді вулично-базарна, а економічні досягнення, переважно, втрачалися [241].

З іншого боку, у розрізі проблематики управління людським капіталом, на окрему увагу заслуговує дилема «першого кроку». Існує думка, що відправним пунктом модернізації українського суспільства має бути освіта. Можливо. Але перед тим, як розгорнуто відповісти на це запитання, необхідно зрозуміти специфіку її поточного стану, який сьогодні трактується викривлено та надзвичайно вузько. Автор не заперечує тому, що особистісний та професійний розвиток громадян є найважливішою передумовою ефективної модернізації. Не викликає сумнівів й те, що саме освіта сприяє надшвидкому осучасненню суспільств, слугує підґрунтям для розвитку наукомістких виробництв, впровадження прогресивних технологій у господарську практику. Справді, у сучасній державі й освіта має бути сучасною. Проте чи наявні в Україні передумови, необхідні для ефективної модернізації освіти?

Про це не прийнято говорити вголос, але ситуація, коли немотивовані педагоги викладають байдужим слухачам, – катастрофічна! І справа тут не тільки у низьких заробітних платах. Перші – надто часто бачили мовчазний докір в очах безробітних відмінників-випускників. Другі – й не сподіваючись на працевлаштування за фахом, навчаються абияк – про всяк випадок. Багато хто вважає, що викладач і сьогодні налаштований на муштру, а сумлінний студент – на цілодобову кропітку працю в бібліотеці. Та це – застарілий стереотип, який, у переважній більшості випадків, не відповідає дійсності. Насправді, досить часто ці суб'єкти освітніх взаємовідносин знаходять специфічний та ганебний компроміс – одні викладають на чверть сили, другі – так само навчаються. Внаслідок цього якість освіти невпинно знижується! Де вихід з такої ситуації, коли відсутній головний арбітр взаємовідносин в освітній сфері – роботодавець? Чи замислюємось ми над тим, що загальноосвітня школа ще й досі забезпечує більш-менш пристойний рівень навчання лише тому, що результати її діяльності викриваються під час вступних кампаній. А хто оцінить якість викладання у стінах вищого навчального закладу? Скільки українських ВНЗ надають неякісні освітні послуги тим, хто апріорі не застосовуватимуть здобуті знання на практиці? Проте можна переконливо стверджувати, що прогресуватиме подібна тенденція доти, доки

обсяги наборів до ВНЗ та переліки спеціальностей не будуть відповідати реальним кадровим запитам, що формуються на всіх рівнях економічної системи суспільства.

Та найближчим часом очікувати на подібні зміни не варто, адже це загрожуватиме виконанню інших завдань, які сьогодні нав'язуються вищій та професійно-технічній освіті. Зокрема, серед них:

- вилучення молоді «з вулиць», зниження рівня криміналізації суспільства, попередження девіантної поведінки громадян, зменшення ймовірності соціальних заворушень, нівелювання суспільного невдоволення існуючим рівнем соціально-економічного розвитку в державі;

- зменшення навантаження на фінансові фонди соціального спрямування та на ринок праці;

- забезпечення робочими місцями освітян, у тому числі, й заради збереження набутих у минулому педагогічних традицій та наукового потенціалу;

- розвиток загальної ерудованості та освіченості молоді, що, як очікується, позитивно позначатиметься на якості сімейного виховання, а відтак й на результативності навчання прийдешніх поколінь.

Втім, попри окремі позитивні наслідки, такий підхід має виключно реактивний характер. Він в принципі не здатен забезпечити прискорену модернізацію українського суспільства, не розв'язує нагальні проблеми у сфері управління людським капіталом, а лише відтерміновує їх розв'язок у часі. Необхідно визнати: осучаснення суспільства дійсно неможливе без модернізації освітньої сфери. Проте, модернізація освіти – це не удосконалення існуючих підходів. *Модернізація освіти повинна розпочинатися зі зміни самого її призначення. Сьогодні освіта – другорядний інструмент соціального управління, а має стати провідним інститутом розвитку професійних якостей громадян, спроможних забезпечити високу продуктивність праці та інноваційність її результатів.*

Чи варто за «точку відліку» модернізації суспільства брати виключно трансформацію освітнього простору, ігноруючи інші пріоритети державотворення? Мабуть, що ні. Як зазначалося вище, освіта заради освіти – ніщо інше, як



марне витрачання коштів та часу. Складно не погодитись з О. Риковською щодо того, що у сучасному світі швидких технологічних змін виникає необхідність реформування освітньої галузі, загострюється проблема оптимальності структури педагогічного процесу. «Починаючи з дошкільних закладів освіти, – вказує українська вчена, – та протягом усього життя, безперервно потрібно формувати творчу особистість, людину, здатну до сприйняття всього нового, що є у світі, *а не закладати певний об'єм енциклопедичної інформації без подальшого її використання* (курсив – авт.)» [273, с. 44]. При цьому, як зазначає В. Близнюк, в умовах переорієнтації економіки на інноваційний шлях розвитку фахівці, які володіють освітою у галузі математичних і технічних наук, повинні бути «на вагу золота». Натомість, маємо нагоду спостерігати іншу картину: лише 70% з тих, хто опанував відповідні спеціальності, працюють за фахом. За останні два десятиріччя відбувся розрив циклу «наука–освіта–виробництво». Освіта та наука й надалі залишаються майже повністю відстороненими від процесу формування інноваційної економіки. Гострота цієї проблеми вимагає ґрунтовних стратегічних рішень. Серед іншого, вчена доходить висновку, що основною з причин, які гальмують розвиток системи освіти та професійної підготовки, є те, що у вітчизняній економіці домінують робочі місця низької технологічної укладності, які малопривабливі для сучасних фахівців, насамперед, молодих [30, с. 7].

Погоджуючись з викладеними міркуваннями, від себе додамо, що, насправді, проблема є набагато складнішою. Незначна кількість сучасних робочих місць, принагідних забезпечити виробництво конкурентоспроможної продукції, мінімізує й саму потребу у фахівцях, які б володіли прогресивними знаннями, вміннями та навичками, через що *продуктивні спроможності переважної більшості економічно активного населення залишаються нерозвиненими* – невідповідними не лише еталонам епохи інформаційних технологій, а й призабутим стандартам індустріальної економіки часів СРСР. Це зводить нанівець переговорну позицію працівників та виступає найсуттєвішою перепорою на шляху *збалансованого розвитку* людського капіталу, тобто – його розвитку на всіх рівнях економічної системи суспільства. *Саме тому інвестиції у формування людського*

*капіталу мають супроводжуватися відродженням виробничої сфери, підкріплюватися капіталовкладеннями у всебічний розвиток підприємств. Техніко-технологічна модернізація галузей економіки – найважливіша передумова високої ефективності процесів у сфері управління людським капіталом.*

Відтак, сьогодні, коли безпрецедентна глобалізація та надшвидкі темпи науково-технічного прогресу ставлять під сумнів майбутнє кожної з країн, що розвиваються, ігнорування проблематики модернізації суспільства є неприпустимою помилкою та стратегічним прорахунком. І чим швидше та чи інша держава визначиться з курсом модернізації, забезпечить на практиці функціональне підґрунтя для реалізації відповідних задумів, тим більшою буде ймовірність того, що їй вдасться успішно перейти на щабель постіндустріального розвитку, на якому знання будуть спроможні зарекомендувати себе з позицій капіталу, а їх носій зможе сподіватися на гідну винагороду за працю.

Разом з тим, формуючи прогресивні уявлення про шляхи та пріоритети осучаснення суспільства, необхідно вкрай обережно оперувати ідеологемами класичної теорії модернізації та її більш пізніх модифікацій. Важливо запобігти самій можливості застосування застарілого стереотипу «вони модернізують нас», замінивши його на інший – «ми модернізуємо себе», а найбільш доцільним курсом суспільних перетворень необхідно визнати паралельну модернізацію політичної, економічної та соціально-культурної сфери. *У такому випадку модернізація політичному формуватиме розвинену систему представництва суспільних інтересів, зміст яких визначатиметься пріоритетами та суперечностями становлення ринкових відносин, а оновлення соціально-культурних стандартів сприятиме подоланню опору та широкій підтримці обраного модернізаційного курсу всіма верствами населення.*

Загалом, можна сформулювати аргументований висновок: останнім часом усе більш відчутним є вплив принципово нового чинника, який обумовлює поділ країн на лідерів та аутсайдерів. Ним є спроможність застосовувати знання, уміння та професійні навички економічно активного населення у формі капіталу. Без сумніву, у майбутньому місце держав у світовому співтоваристві й надалі

визначатиметься тим, наскільки їх соціально-економічна система наблизилась до рівня постіндустріального розвитку, на якому головна роль відводиться цьому економічному активу. А тому від своєчасності та коректності реформаційних кроків, спрямованих на впровадження в економічну практику та практику державного управління ідей модернізації суспільства, залежатиме й доля України. Наразі, це єдиний перспективний шлях розбудови української державності, що здатен забезпечити пристойний рівень та якість життя всіх верств населення.

Втім, необхідно вірно розуміти взаємозв'язок проблем: «людського капіталу» та «модернізації суспільства». Накопичення людського капіталу – найважливіший елемент економічного зростання, – зазначає у [365] українська вчена А. Щедрина. На її думку, низький техніко-технологічний рівень, зношеність матеріальних активів та дефіцит фінансових ресурсів для їх модернізації обумовлюють необхідність інтенсивного відтворення та підвищення ефективності використання людського капіталу [365, с. 89]. Натомість, відштовхуючись від викладених вище міркувань, автор вважає, що подібна позиція – на перший погляд, зважена та беззаперечна – є таки помилковою по суті, адже – за умов превалювання низької технологічної укладності, застосування зношеного, а відтак і застарілого, обладнання, принагідного лише для виготовлення неконкурентоспроможної продукції, – говорити про знання як капітал, зазвичай, не доводиться. Навпаки, саме ефективна форсована модернізація усіх сфер суспільної взаємодії має стати фундаментом та відправною точкою економічного, а згодом і соціально-економічного розвитку. «Без глибоких змін у матеріальному виробництві не можна перейти до суспільства знань», – зазначав свого часу А. Чухно [355, с. 100]. І далі: «...без розвитку виробництва на основі нової техніки та технології, без пріоритетного розвитку високотехнологічних галузей економіки, без піднесення науково-технологічного рівня виробництва не можна не збільшити реальний людський капітал, не реалізувати його економічно» [355, с. 102].

На глибоке переконання автора, на порядку денному – вимога перегляду управлінських пріоритетів, момент для перенесення ваги управлінського впливу з площини *накопичення знань* у площину *управління умовами*, що необхідні для їх

продуктивного використання, насамперед, у формі капіталу. Саме завдячуючи жорсткій промисловій політиці, зазначає Ю. Кіндзерський, західні держави досягли чималих успіхів, та натепер вони дуже наполегливо примушують країни із слаборозвинутими й перехідними економіками проводити політику, разюче не схожу на ту, завдяки якій ці країни самі здобули економічну могутність. Ігноруючи той факт, що розвинуті країни перебувають на вищій стадії порівняно з країнами, що розвиваються, міжнародні економічні організації (МВФ, СОТ) вимагають від останніх створювати інститути західного зразка, слідувати сучасним стандартам західної економічної політики, навіть, якщо у «підопічних» немає об'єктивних підстав імплементувати такі інститути і стандарти. Тим самим, свідомо чи несвідомо, «опікуни» підривають їхню конкурентоспроможність і консервують їхню відсталість». «Суворі вимоги до більш слабких сусідів з'явилися тоді, коли це стало вигідним західним країнам, аби «відкинути драбину», якою вони здійнялися до верхівки свого теперішнього добробуту», – вважає вчений [126, с. 10].

Що ж стосується системи освіти та професійної підготовки, як передумови ефективного нагромадження людського капіталу, то не можна не погодитись з А. Чухном щодо того, що не задоволення інтелектуальних потреб окремих осіб, а потреби економіки «...у кваліфікованих кадрах, забезпечення зростання інтелектуального потенціалу всієї країни – ось основоположний принцип розвитку освіти» [355, с. 105]. Тому, модернізуючи освіту, необхідно зважати на те, що:

- освіта, якої б сфери знань та професійної діяльності вона не стосувалася, визначає рівень суспільної свідомості, можливості управління суспільним розвитком та тенденції цього розвитку;

- освіта формує методологічну культуру як окремої особистості, так і суспільства в цілому, тобто визначає можливість такого мислення, що фокусується на вчасному розпізнаванні проблеми, знаходженні підходів та шляхів її вирішення;

- освіта визначає соціодинаміку, яка проявляється у демографічних процесах, піднесенні тих чи інших цінностей, тенденціях суспільного розвитку;

- ефективність діяльності людини у будь-якій сфері визначається професіоналізмом, що формується в процесі освіти та професійної підготовки;
- освіта спричиняє визначальний вплив на формування та реалізацію у суспільстві тих чи інших політичних концепцій розвитку, адже політичні переконання є одним із наслідків освітнього процесу;
- завдячуючи освіті розвивається інтелект, формується система цінностей та інтересів індивіда, покращуються навички соціальної взаємодії;
- лише в процесі освіти стає можливим виявлення та ефективний розвиток індивідуальних спроможностей людини;
- освіта формує відповідальність, професійні знання, навички та вміння і таким чином визначає перспективи опанування професії, яка в житті людини відіграє основоположну роль;
- освіта змінює якість трудової діяльності людини, збільшує її інтелектуальну складову;
- освіта є основою кар'єрного росту фахівця, породжує оптимізм, визначає соціальний статус людини, дарує внутрішню свободу, забезпечує впевненість у собі та відчуття гідності, сприяє свідомому регулюванню та покращенню мережі соціальних контактів;
- освіта є визначальним фактором забезпечення культурного розвитку особистості та суспільства в цілому [146, с. 7–13, 46–47].

Тож, саме на систему освіти мають покладатися завдання, пов'язані з покращенням значимих для суспільства особистісних рис громадян; завдання – які стосуються формування професійної свідомості та майстерності економічно активного населення. *Освіта, зорієнтована на виконання сторонніх, другорядних функцій, реалізація яких обумовлюватиме тимчасовий ефект, є стратегічним прорахунком на шляху соціального та економічного розвитку держави. При цьому, не освіченого заробітчанина має продукувати освітня система, а самовідданого, патріотично налаштованого, високопрофесійного випускника, затребуваного економікою держави!*

З урахуванням вищевикладеного, основні цілі модернізації освіти, які вимагають державного патронату, охарактеризовано у таблиці (Додаток Ж). Окремо

варто зауважити на необхідності розширення практики використання компетентнісного підходу в освітній сфері, а також на важливості забезпечення відповідності курсу її модернізації тенденціям і пріоритетам економічного розвитку. Потреби ринку праці та державний вплив, а не свавілля навчальних закладів, мають визначати подальший вектор розвитку освіти. Разом з тим, зважати на вимоги ринку праці – не означає готувати вузькоспеціалізованих фахівців. Наразі необхідною є міждисциплінарна підготовка, яка розширюватиме можливості людини у сфері соціально-трудоких відносин, дозволить відчути впевненість у завтрашньому дні. Розробка відповідних міждисциплінарних курсів має проходити з урахуванням поточної кон'юнктури ринку праці та перспективних потреб модернізованої економіки.

## **Висновки до розділу 6**

6.1. Функціонування знань у формі капіталу потребує специфічних умов, які забезпечуються, насамперед, шляхом модернізаційних перетворень. Під модернізацією суспільства необхідно розуміти загальнонаціональний проект, спрямований на утвердження державності шляхом прискореного розвитку наукової, техніко-технологічної, гуманітарної, культурної, політичної, соціальної та економічної сфери. Це – черга перетворень, завдяки яким тому чи іншому суспільству починають бути властиві технологічні, економічні, політичні, соціальні та культурні ознаки, що притаманні сучасності. Модернізація – це комбінація процесів, які призводять до скорочення та ліквідації розриву, що віддаляє малорозвинені країни від світових лідерів за показниками економічного розвитку та добробуту населення.

6.2. Теорія модернізації формується класичними та сучасними концепціями. В основі перших – ідея узагальнення передового досвіду США та країн Західної Європи. Зважаючи на аксіоми пізнього еволюціонізму, розробники класичних

концепцій стверджували, що суспільні перетворення – однолінійні, накопичувальні та незворотні, а їх етапи – незмінні та суворо послідовні. Через це неабиякого поширення набула думка, що модернізаційні зміни повинні мати виключно поступовий характер та неминуче призводити до позитивних суспільних наслідків. Такий підхід був надто ідеалізованим, оперував багатьма спрощеннями, а відтак мав істотні внутрішні суперечності. Натомість, відмітною рисою більш пізніх концепцій було те, що вони зосередили увагу на визначенні важелів прогресивних змін, зважаючи на ментальні особливості того чи іншого соціуму, рівень його культурно-історичної та соціально-економічної зрілості.

6.3. Істотним недоліком загальної теорії модернізації була і залишається її двоїстість. За завісою декларування благородних цілей з осучаснення периферійних суспільств «третього світу» досить часто проступали контури намірів кардинально іншого змісту – тих, що уособлювали прагнення країн-лідерів підкорити власним інтересам малорозвинені країни Азії, Африки та Латинської Америки, зміцнивши тим самим свої панівні позиції у світі. Можна констатувати, що у переважній більшості випадків спроби модернізації не змінили ситуацію на краще, а тому щонайменше двічі відповідна теорія піддавалася жорсткій критиці. Вперше про її наукову й практичну неспроможність заговорили після того, як нещодавні колоніальні території – переважно, нинішні країни «третього світу» – наштовхнулися на недієвість її висновків та рекомендацій. Вдруге – після того, як ліберальні реформи у країнах колишнього СРСР не призвели до підвищення рівня та поліпшення якості життя населення, поглибивши руйнівні деіндустріалізаційні та демілітаризаційні процеси.

6.4. Наразі, багато хто схиляється до думки, що як класичні, так і сучасні концепції модернізації не можуть виступити у ролі «універсального рецепта» на шляху подолання індустріальної відсталості країн, що розвиваються. Та це жодним чином не спростовує цінність самої ідеї модернізації. На порядку денному – пріоритет розробки та реалізації автентичного курсу суспільних перетворень. В результаті модернізації гуманітарної сфери мають бути сформовані передумови, необхідні для осучаснення професійних знань та актуалізації

мотиваційного поля працюючих, а за підсумками модернізації техніко-технологічної сфери повинна з'явитися гостра потреба у нових, прогресивних знаннях, що й сприятиме функціонуванню останніх у формі доходного економічного активу. Це найважливіші передумови нагромадження та продуктивного застосування людського капіталу, адже ні у кого не буде стимулів здійснювати довгострокові інвестиції у набуття знань та професійних навичок за відсутності чітких уявлень щодо перспектив їх майбутнього використання.

6.5. Економічній науці відомі різні моделі модернізації. Модель органічної модернізації уособлює досвід еволюції суспільного організму країн Західної Європи, який набувався упродовж п'яти століть; її особливість – синхронність формування передумов та важелів модернізації. За сценарієм же «неорганічних» (наздоганяючих) перетворень розвивалися Японія, Бразилія, Аргентина та інші держави, де прогресивні зміни розпочалися значно пізніше, ніж у країнах Західної Європи. Відмітна риса цієї моделі – трансформація системи суспільних взаємовідносин за відсутності ряду істотних передумов: розвиненого ринку, громадянського суспільства та правової держави, що компенсується потужним впливом політичних факторів й авторитаризмом влади, якій відводиться роль керманіча модернізаційних процесів. У свою чергу, форсована модель модернізації орієнтується на ще стрімкіші політичні, соціальні та економічні зміни.

6.6. Форсована модернізація виходить з пріоритету експортної орієнтації економіки на тлі значного скорочення індивідуального споживання всередині країни. Не менш важливу роль у такому випадку відіграють заходи, спрямовані на прискорений розвиток наукового та освітнього потенціалу нації, що покликане забезпечити ефективний старт наступних етапів – розширеного застосування новітніх технологій, збільшення ємності внутрішнього ринку та підвищення купівельної спроможності громадян. Результати дисертаційного дослідження дають можливість стверджувати, що саме звернення до форсованої моделі модернізації суспільства має виступити передумовою відтворення умов, необхідних для функціонування професійних знань економічно активного населення у формі капіталу, – важелем забезпечення високих стандартів якості життя в Україні.



## ВИСНОВКИ

Висновки, сформульовані за результатами дисертаційного дослідження, містять теоретичні узагальнення, методологічні підходи та рекомендації щодо вирішення важливої проблеми – удосконалення практики управління процесами у сфері формування та використання людського капіталу з метою поліпшення якості життя населення. Основні висновки проведеного дослідження такі:

1. Людський капітал є доходним економічним активом – атрибутом доби постіндустріального розвитку. Уточненню змісту економічної категорії «людський капітал» слугує аналіз підходів щодо тлумачення властивостей капіталу як такого, на підставі чого можна зробити висновок, що науково-методологічний профіль досліджуваного економічного феномену повинен формуватися на комплементарній основі, адже, з одного боку, – має інвестиційну природу, з другого – є певним суспільно-виробничим відношенням. Щодо останнього, то, починаючи з середини минулого століття, – завдячуючи черзі технологічних революцій, управлінській та фінансовій революціям – професійні знання, уміння та трудові навички почали відігравати настільки важливу роль, що спромоглися виступити дієвим інструментом оновлення «правил гри» між капіталом та найманою працею, посилили переговорну позицію працівників, спричинили перегляд принципів розподілу додаткової вартості між дійовими особами на сцені капіталістичного виробництва, що зумовило прогресивну трансформацію соціальної структури суспільств натепер розвинутих країн світу, актуалізувало проблематику якості життя населення.

2. Поточний етап розвитку вітчизняної науки про працю супроводжується неабиякою термінологічною плутаниною, яка стає на заваді розробленню та реалізації дієвих заходів, спрямованих на формування та продуктивне використання людського капіталу. На порядку денному – потреба уточнення наукової термінології економіки праці, її змістовного розширення відповідно поточних потреб господарської практики. Натомість, загрозливих масштабів набуває тенденція нарощування кількості псевдонаукових публікацій, у яких проблеми людського

капіталу аналізуються поверхнево, обумовлюючи поширення суперечливих тверджень. Як наслідок – у вітчизняній науці прогресує неаргументоване ототожнення змісту економічної категорії «людський капітал» з робочою силою, трудовим потенціалом, витратами на освіту, а то й просто знаннями, які втілені у людині. Доводиться констатувати, що, попри значні досягнення окремих українських та зарубіжних вчених, поточна траєкторія розвитку уявлень про людський капітал як економічний феномен потребує істотного корегування.

3. Досліджуючи проблему людського капіталу, важливо зважати на залежність наукових понять та категорій. Різні вчені по-різному описують та тлумачать категоріальні метаморфози у понятійному апараті економіки праці. Очевидно, що вітчизняна економічна наука зіткнулася сам на сам не лише з проблемою трактування окремих економічних термінів, а й з неабиякими труднощами щодо конкретизації взаємозв'язків між ними. З іншого боку, у площині теми дослідження вкрай дискусійними є твердження на кшталт людський капітал – це економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «людський фактор», «трудоий (людський) потенціал», «трудоі (людські) ресурси». В роботі аргументовано, що досліджувана категорія є більш наближеною до категорії «капітал», і саме такий ракурс дослідження переводить дискусію про сутність людського капіталу у площину забезпечення умов, необхідних для функціонування професійних знань у формі доходного економічного активу.

4. Проблематика людського капіталу – це проблематика не стільки накопичення знань, не стільки їх корисності, скільки – застосування, а точніше – умов та результативності застосування. Відповідно, авторська позиція полягає у тому, що під людським капіталом необхідно розуміти економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудоого колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу. Це дає змогу дійти важливого висновку – аналіз ситуації поза проблемою «доходу від зайнятості» позбавлений наукового змісту та практичної цінності.

5. Функціонування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу сприяє тому, що національний дохід починає розподілятися принципово новим чином: значна частина новоствореної вартості привласнюється кваліфікованими працівниками, які мають сильну переговорну позицію, – носіями людського капіталу. І чим більше таких працівників, тим масштабніше виявляється новий принцип розподілу додаткової вартості між капіталом та найманою працею, тим гармонічнішою стає структура суспільства, тим швидше підвищується рівень життя населення. Продуктивне використання людського капіталу спричиняє збільшення питомої ваги населення із середнім рівнем доходів (середнього класу), що знаменує собою заміну консервативної моделі соціальної структури суспільства на іншу – прогресивну (демократичну). При цьому, саме усталення нової моделі соціальної структури суспільства необхідно вважати найважливішою ознакою прогресивної трансформації системи капіталістичних відносин у розвинутих країнах світу, що було б малоймовірним у випадку відсутності суттєвих інвестицій в освіту та нерозвиненості умов, необхідних для функціонування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу.

6. Необхідно визнати: інтерес до проблем людського капіталу не є суто теоретичним і, тим паче, ідеологічним, у чому переконані деякі вчені. Виступаючи реальним важелем економічного розвитку, знання як капітал призводять до підвищення рівня життя населення, активно примножуючи доходи домогосподарств та показники національного доходу. Саме ці зміни й зумовлюють перехід суспільств на той щабель історичного розвитку, де проблеми рівня життя закономірно поступаються місцем проблемам його якості. Висока якість життя – результат функціонування професійних знань у формі капіталу. Натомість, нерідко проблема якості життя сприймається надто вузько, що зміщує акценти з площини практичних заходів у площину загальної риторики про «справедливий розподіл». Та одним лише покращенням у розподілі неможливо забезпечити відповідність між запитами громадян та можливостями, які їм надає суспільство. Потрібно попіклуватися й про ту масу благ, яка такому розподілу підлягатиме. Крім того, необхідно відтворити економічний механізм, який би не лише спра-

ведливо, а й самочинно, автономно розподіляв результат суспільної праці. У випадку, коли держава впевнено обирає шлях ринкових перетворень, а не планової економіки, винахід та культивування подібного механізму – надважлива передумова соціально-економічного прогресу та забезпечення високих стандартів якості життя. Аналіз зарубіжного досвіду дає змогу дійти висновку, що зазначений механізм уже понад півстоліття успішно функціонує на теренах економічно розвинутих країн світу, які натеper пишаються принциповими змінами у соціальній структурі суспільства, вагомий сегмент якої формують громадяни із середнім рівнем доходів, які володіють сильною переговорною позицією у торгах за ціну на свою працю.

7. Людський капітал спричиняє суттєвий вплив на усі без винятку середовища, що детермінують якість життя населення. У тому числі, під його впливом перебувають економічні та соціальні чинники. Унаслідок функціонування знань у формі капіталу в економічній сфері формується платоспроможний попит та акумулюється достатня кількість благ, які підлягатимуть наступному розподілу, а царина соціальних взаємовідносин, завдячуючи посиленню переговорної позиції найманих працівників, стає уособленням цінностей, культурних традицій та запитів середнього класу – найбільш значимого та впливового прошарку населення у добу постіндустріальних перетворень. Одночасно з цим, зміни у структурі суспільства неминуче призводять до перегляду риторики політичних сил, які, змагаючись за «постіндустріальний» електорат, переорієнтовуються на декларування принципово нових пріоритетів, в епіцентрі яких опиняються інтереси «нового» виборця – власника розвиненого людського капіталу, котрий, володіючи надлишком грошових коштів та будучи зацікавленим у розширенні власних можливостей, жадає усіляких зручностей та комфорту, починає висувати нові вимоги до якості функціонування закладів соціальної інфраструктури та інститутів влади.

8. Кардинальні зміни у системі координат «виборець – політична сила» зумовлюють швидкий розвиток інституційного середовища, завдяки чому стає можливим задоволення різноманітних потреб не елітарних груп, а широких верств

населення, що спричиняє безпосередній вплив на поліпшення якості життя усього суспільства. Внаслідок інституційних перетворень, усе більше вимог концентрується у площині раціонального природокористування та відповідального ставлення до природи як детермінанти сталого розвитку та збереження здоров'я людини, а відтак – найважливішого чинника підвищення якості життя населення. Охарактеризований перебіг подій відображає процес еволюції суспільного організму, коли, на відміну від революційних перетворень, передумовою прогресивних змін виступають непересічні успіхи саме у сфері економічних та соціально-трудових взаємовідносин, в основі чого – нагромадження та продуктивне використання людського капіталу.

9. У переважній більшості випадків, феномен капіталу є віддзеркаленням системи взаємовідносин, за якої одна сторона так чи інакше отримує дохід за рахунок іншої. Але така ситуація не є безальтернативною – подібна експлуатація може мати перехресний характер, бути взаємовигідною. У теорії людського капіталу подібний перебіг подій отримав назву двосторонньої монополії. При цьому, вдаючись до використання термінів «капітал» і «дохід», у тому числі й у сфері соціально-трудових відносин, не варто применшувати роль таких понять, як «витрати» і «результат». Не усі витрати співвідносяться із нагромадженням капіталу, і не усі – іноді надважливі для суспільства – результати є доходом на капітал. Проблематика капіталу і доходу є тільки частковим випадком загальної проблеми «витрат та результатів». Вона є відображенням деякої специфічної ситуації, коли володіння певною вартістю є передумовою, а іноді й запорукою, впливу на пропорції розподілу результатів, отриманих внаслідок її сумісного застосування. Відповідно, не усі витрати, що пов'язані із життєзабезпеченням людини, необхідно розцінювати як інвестиції у людський капітал, і не всі результати, пов'язані із поліпшенням якості життя людей, є безумовним наслідком подібного інвестування.

10. Результативність нагромадження людського капіталу залежить від сукупності демографічних, економічних, техніко-технологічних, соціальних, політичних, культурних та інших чинників впливу. Конкретизації та групуванню

цієї широкої палітри факторів сприяє дослідження внутрішньої будови людського капіталу, вірні уявлення про яку можуть бути сформовані двома методологічними площинами. Перша з них характеризуватиме людський капітал з позицій економічного активу (площина інвестиційної проблематики), друга – економічного ефекту (площина проблематики умов, необхідних для застосування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу). Відповідно, фактори впливу можуть бути диференційовані за трьома групами. Першу з них формуватимуть ті, що впливають на параметри людського капіталу через вплив на саму людину. Другу – ті, що спричиняють безпосередній вплив на складові людського капіталу (інвестування у сферу освіти та професійної підготовки). Чинники, які стосуються проблематики умов, віднесені до третьої групи (соціально-економічні, виробничі (у тому числі техніко-технологічні), інтеграційні та інституційні фактори впливу).

11. Традиційні та альтернативні теорії людського капіталу по-різному характеризують його структуру. Перші – відносять до складу досліджуваного активу ті складові, які утворюються в результаті інвестування, а другі – ще й ті, які уособлюються людиною від народження та набуваються в процесі соціалізації. Разом з тим, автор не є прибічником альтернативного підходу, аргументуючи свою позицію тим, що здібності та риси особистості не є першопричиною отримання доходу; вони лише опосередковано варіюють його розміри. Визнаючи право окремих вчених на сповідування альтернативного підходу, дисертант залишається прибічником традиційних переконань, трактуючи риси особистості не інакше як деякий важливий фактор, що спричиняє суттєвий корегуючий вплив на міру окупності соціальних інвестицій.

12. Проблема національного людського капіталу не може бути досліджена повною мірою без належної уваги до результативності зовнішньоекономічної діяльності держави, особливостей її експортної політики. Наразі, саме рентоорієнтована зовнішньоекономічна політика, в основі якої – закономірності функціонування знань у формі капіталу, сприяє оновленню моделі суспільної взаємодії, забезпечує зміни у принципах соціальної стратифікації, у яких починає відображатися пріоритет власності на знання як провідний економічний актив

доби постіндустріального розвитку. Цим засвідчується та аргументується нова роль професійних знань у сучасному світі. Великою мірою саме за рахунок експорту наукомісткої продукції із значною часткою доданої вартості країни-лідери впроваджують ідеї теорії людського капіталу у повсякденну практику.

13. Демографічна криза в Україні значно ускладнила вирішення проблем, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу. Низька народжуваність, висока смертність, масштабна зовнішня міграція – фактори, що зумовлюють стрімке старіння населення, підвищують демографічне навантаження на працюючих та систему медико-соціального обслуговування, обтяжують функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг. Трансформуючи вікову структуру населення, зміни у демографічному відтворенні суттєво позначаються й на пропорціях розподілу національного доходу між різними категоріями громадян, що непрямо впливає на оцінні характеристики людського капіталу як того активу, дохід від використання якого має забезпечувати поліпшення якості життя усіх прошарків населення.

14. Проведені автором соціологічні дослідження засвідчили поширення українським соціумом ознак інституційної кризи сім'ї, зокрема, згасання продуктивних дітородних установок населення на тлі підвищення його міграційних намірів. З іншого боку, суттєву загрозу усталенню позитивних тенденцій у сфері людського капіталу становить погіршення здоров'я українців, що безпосередньо пов'язане зі способом їх життя, далеко не завжди розважливою вітальною поведінкою та забрудненим навколишнім природним середовищем. Натомість, тривалість життя людини – важлива детермінанта сукупної економічної віддачі від вкладень у розвиток її знань, умінь та професійних навичок. Передчасна смертність обумовлює неефективність соціальних інвестицій, гальмує темпи соціально-економічного розвитку держави. В Україні загальні коефіцієнти смертності є одними з найбільш високих у світі, а депопуляція набуває усе більш стійких та загрозливих форм. Україна потребує оновлення курсу демографічної політики, у тому числі в цілях сталого

економічного розвитку на основі нагромадження та продуктивного використання людського капіталу.

15. Професійні знання, уміння та трудові навички – базові складові людського капіталу, які формуються завдяки системі освіти та професійної підготовки. Разом з тим, в Україні остання має ряд суттєвих недоліків, які мінімізують результативність її функціонування. На порядку денному – потреба уточнення курсу модернізації національної системи освіти та професійної підготовки – рушійної сили розвитку українського суспільства. Наразі в Україні поточні зміни в освітній структурі населення відображають збільшення питомої ваги громадян з вищою та загальною середньою освітою на фоні зменшення кількості осіб, освітній рівень яких є мінімальним. Разом з тим, відмічається поступове перенасичення ринку праці громадянами з вищою освітою, що аргументує необхідність реалізації ряду превентивних заходів. До переліку вимог, які мають висуватися до освітньої структури населення, запропоновано віднести те, що остання має відповідати структурі економіки країни, повинна формуватися відповідно до загальнодержавних пріоритетів соціально-економічного розвитку, причому таким чином, щоб зберігати задані пропорції протягом тривалого проміжку часу, а також бути запорукою не лише економічного, а й соціального та політичного благополуччя країни.

16. Передумовою ефективності функціонування системи освіти та професійної підготовки є виконання державою своїх регулюючих та координаційних функцій. Найважливішими завданнями на шляху розвитку системи освіти та професійної підготовки України необхідно визнати: забезпечення відповідності рівня кваліфікації та профілю професійної підготовки випускників потребам ринку праці; забезпечення доступу до отримання сучасних професійних знань особам, які мають хист до їх набуття та практичного застосування, незалежно від рівня їх матеріального достатку, сімейного стану або місця проживання; забезпечення суцільного охопту населення системою освіти та просвітництва в цілях підвищення загального рівня його культурного розвитку, моральності та ерудованості, що є підґрунтям широкомасштабної форсованої модернізації усіх



сфер суспільних взаємовідносин; піднесення патріотичної складової освітнього процесу задля комплексного розвитку мотиваційного поля працюючих, яке включатиме до свого складу не лише матеріально орієнтовані мотиви, а й ті, що безпосередньо пов'язані з бажанням бути рушійною силою загальнодержавного розвитку, спонукатимуть громадян до продуктивної праці та соціально відповідальної поведінки.

17. Аналіз тенденцій у сфері людського капіталу потребує валідних методів та критеріїв оцінювання. Визначаючи шляхи розв'язання цього завдання, необхідно зважати на те, що уявлення про досліджуваний економічний актив формуються двома комплементарними площинами: інвестиційною та результативною. Перший з названих ракурсів торкається проблем формування професійних знань, умінь та трудових навичок як таких. В основі другого – проблематика доходу, яка наповнюється змістом під впливом релятивістських трактувань капіталу як економічної категорії. Зрештою, саме останній з розрізів досліджуваної проблеми дає можливість відповісти на запитання про наявність або відсутність проявів феномену людського капіталу у тому чи іншому суспільстві, на тому чи іншому рівні економічної системи.

18. Продуктивна зайнятість – передумова функціонування професійних знань у формі капіталу. Натомість, у вітчизняній економічній системі проблеми соціально-трудової сфери залишаються гострими та невирішеними. Це нівелює прояви ефекту «людського капіталу» у більш-менш значимих масштабах, погіршує інвестиційний клімат у відповідній сфері. Такі висновки підтверджуються результатами застосування розробленої методики, в основі якої – визначення раціонального значення прожиткового мінімуму та еквіваленту вартості робочої сили, їх зіставлення із середніми розмірами заробітних плат українців. Проведене у відповідності до визначених критеріїв дослідження дало змогу констатувати, що феномен «людського капіталу» має вкрай слабкі прояви в українському суспільстві, а тому, розробляючи програми, спрямовані на прискорене нагромадження та ефективне використання цього економічного активу, важливо виходити з пріоритету продуктивної зайнятості, у тому числі, – зайнятості

інноваційного типу, яка безпосередньо пов'язана з інтелектуалізацією праці, виявленням новаторського мислення та інноваційних підходів, високою техніко-технологічною культурою. При цьому, були і залишаються актуальними такі заходи, як збереження ефективно функціонуючих та створення нових робочих місць, підвищення рівня професійного розвитку працюючих з урахуванням необхідності інноваційних змін в економіці, забезпечення професійно-кваліфікаційної збалансованості попиту і пропозиції на ринку праці, досягнення узгодженості державного замовлення на підготовку спеціалістів із довгостроковим прогнозом потреби економіки у кадрах за професіями, стимулювання роботодавців до своєчасної професійної підготовки та перепідготовки працівників.

19. Зважаючи на поточну ситуацію в Україні, пріоритетний напрям та інструмент поліпшення якості життя населення – форсована модернізація усіх сфер суспільних взаємовідносин, адже, серед іншого, незначна кількість сучасних робочих місць, принагідних забезпечити виробництво конкурентоспроможної продукції, мінімізує саму потребу у фахівцях, які б володіли прогресивними знаннями, вміннями та навичками. Через це продуктивні спроможності переважної більшості економічно активного населення залишаються нерозвиненими, невідповідними вимогам епохи інформаційних технологій, що зводить нанівець переговорну позицію найманих працівників та виступає найсуттєвішою перепорою на шляху виявлення феномену людського капіталу на всіх рівнях економічної системи. Інвестиції у формування людського капіталу мають супроводжуватися відродженням виробничої сфери, капіталовкладеннями у всебічний розвиток підприємств. Техніко-технологічна модернізація галузей економіки – найважливіша передумова високої ефективності процесів у сфері управління людським капіталом. В умовах превалювання низької технологічної укладності та застосування застарілого обладнання, придатного лише для виготовлення неконкурентоспроможної продукції, говорити про знання як капітал, зазвичай, не доводиться.

## ВИКОРИСТАНІ ДЖЕРЕЛА

1. 100 термінів і понять соціально-трудової сфери : [енциклопедичний словник] / під. заг. ред. С.В. Мельника. – Луганськ, 2005. – 220 с.
2. Агабекова Н.В. Эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала в Республике Беларусь / Н.В. Агабекова // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 148–156.
3. Акіліна О.В., Ільч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навчальний посібник] / О.В. Акіліна, Л.М. Ільч. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
4. Аксенова И.В., Шаповалова В.А. Методические подходы к оценке качества трудовой жизни инновационных работников / И.В. Аксенова, В.А. Шаповалова // Бизнесинформ. – 2009. – № 2 (3). – С. 165–167.
5. Алексеев-Рыбин Н. Пятьдесят лет мучительной свободы / Н. Алексеев-Рыбин // Вокруг света. – 2010. – № 11 (2842). – С. 60–78.
6. Альбер М. Капитализм против капитализма : [пер. с франц.] / Мішель Альбер. – СПб.: «Экономическая школа», 1998. – 296 с. – (Этическая экономия: Исследования по этике, культуре и философии хозяйства; вып. 4).
7. Андрухов В.А. Качество трудовой жизни – основа повышения эффективности труда / В.А. Андрухов // В мире научных открытий. – 2011. – № 6 (18). – С. 11–22.
8. Аникин А.В. Юность науки. Жизнь и идеи мыслителей-экономистов до Маркса / А.В. Аникин. – М.: Политиздат, 1975. – 384 с.
9. Антонюк В.П. Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу в Україні / В.П. Антонюк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 139–147.
10. Антонюк В.П. Обсяги та динаміка інвестицій у людський капітал України / В.П. Антонюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. тр. : в 3 т.]. – Донецк, 2006. – Т. 1. – С. 62–69.
11. Аржаков М.В., Цыганов В.В. Правильные механизмы использования человеческого капитала : [материалы Вторых Друкеровских чтений «Проблема

человеческого капитала: теория и современная практика»] / М.В. Аржаков, В.В. Цыганов. – М.: «Доброе слово», 2007. – С. 121–130.

12. Аржакова Н.В., Цыганов В.В. Механизмы объединения творческого и производственного человеческого капитала : [материалы Вторых Друкеровских чтений «Проблема человеческого капитала: теория и современная практика»] / Н.В. Аржакова, В.В. Цыганов. – М.: «Доброе слово», 2007. – С. 131–138.

13. Асалиев А.М., Шубенкова Е.В. Современные тенденции трансформации социально-трудовых отношений / А.М. Асалиев, Е.В. Шубенкова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т.]. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 1. – С. 74–83.

14. Бабенко А., Васильєва О. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А. Бабенко, О. Васильєва // Україна: аспекти праці. – 2012. – № 5. – С. 38–45.

15. Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / І.І. Бажан. – Київ: НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, 2004. – 19 с.

16. Байер А. Демонстрация зависти / А. Байер // Вокруг света. – 2012. – № 5 (2860). – С. 100–113.

17. Балакірева О., Ноур А. Вплив соціально-економічної нерівності на економічну поведінку населення України / О. Балакірева, А. Ноур // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 60–68.

18. Балакірева О.М., Черненко С.М. Нерівномірність доходів населення України як соціально-економічна проблема / О.М. Балакірева, С.М. Черненко // Український соціум. – 2009. – № 3 (34). – С. 49–64.

19. Баластрик Л.О. Держава як гарант інноваційної зайнятості / Л.О. Баластрик // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. «Соціально-трудові відносини: теорія і практика» : у 3 т.]. – К.: КНЕУ. – 2010. – Т. 1. – С. 51–58.

20. Барановський М. Депресивність сільських територій України: методи оцінки, регіональні відмінності та шляхи їх подолання / М. Барановський // Економіка України. – 2010. – № 11. – С. 57–69.

21. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : [пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева] / Даниел Белл. – М.: Academia, 1999. – 956 с.

22. Белозерова С.М. Проблемы реализации человеческого капитала в сфере промышленного производства / С.М. Белозерова // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 7. – С. 53–60.

23. Бироваш М. Нерабочее настроение / М. Бироваш // Корреспондент. – 2012. – № 6. – С. 30–31.

24. Бичик С.В., Даморацкая А.С., Даморацкая И.В. Словарь экономических терминов / С.В. Бичик, А.С. Даморацкая, И.В. Даморацкая. – Минск: Высш. шк., 2009. – 271 с.

25. Білик О. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 43–46.

26. Білик О.М. Витрати на міграцію як інвестиції в людський капітал на особистісному рівні / О.М. Білик // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2006. – № 11 (105). – С. 23–31.

27. Білоченко А.М. Фінансовий капітал в Україні: особливості формування та перспективи розвитку / А.М. Білоченко // Фінанси України. – 2008. – №3. – С. 94–100.

28. Бланк И.А. Словарь-справочник финансового менеджера / И.А. Бланк. – К.: Ника-центр, 1998. – 480 с.

29. Бланк И.А. Управление использованием капитала / И.А. Бланк. – К.: Эльга, 2000. – 656 с. – (серия «Библиотека финансового менеджера»; Вып. 5)

30. Близнюк В.В. Інноваційна освіта як основна детермінанта розвитку трудового потенціалу : [матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи»] / В.В. Близнюк. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – 208 с.

31. Близнюк В.В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В.В. Близнюк // Економіка і прогнозування. – 2005. – № 2. – С. 64–78.

32. Бобух І. Диспропорції нагромадження людського капіталу: взаємний вплив і шляхи мінімізації / І. Бобух // Економіст. – 2009. – № 7. – С. 32–35.

33. Бойкова Е.Б. Оценка качества жизни работников на основе мониторинга социально-трудовой сферы : автореф. дис. на соискание научной степени канд. экономических наук [Электронный ресурс] / Е.Б. Бойкова. – Режим доступа: <http://www.dissercat.com/content/otsenka-kachestva-trudovoi-zhizni-rabotnikov-na-osnove-monitoringa-sotsialno-trudovoi-sfery>.

34. Боков О. Вдосконалення методології визначення прожиткового мінімуму в контексті досвіду країн Європейського Союзу / О. Боков // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 40–44.

35. Большой энциклопедический словарь / под. ред. А.Н. Азриилына : 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Ин-т новой экономики, 1997.

36. Бондар С.І. Соціальні рішення та формування людського капіталу в сільській місцевості / Ринкова трансформація економіки АПК : [колективна монографія у чотирьох частинах / за ред. П.Т. Саблука та ін.]. – Ч.1. – Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002.

37. Борисов А.Б. Большой экономический словарь : [издание 3-е, переработанное и дополненное] / А.Б. Борисов. – М.: Книжный мир, 2010. – 860 с.

38. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – № 7. – С. 48–53.

39. Брагинский С.В., Певзнер Я.А. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления / С.В. Брагинский, Я.А. Певзнер. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.

40. Брайловский И.А. Инвестиции в человеческий капитал как фактор развития трудового потенциала / И.А. Брайловский // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. тр. в 3 т.]. – Донецк, 2006. – Т. 1. – С. 282–285.

41. Будаговська С., Кілієвич О., Луніна І. Мікроекономіка та макроекономіка : [підручник] / С. Будаговська, О. Кілієвич, І. Луніна. – К.: «Основи», 2001. – 517 с.
42. Буковинська М.П. Шляхи вирішення соціальних проблем розвитку людського капіталу / М.П. Буковинська // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 3 (130). – С. 187–191.
43. Веблен Т. Теория праздного класса : [перевод с английского / под ред. В.В. Мотылева] / Т. Веблен. – М.: изд-во «Прогресс», 1984. – 367 с.
44. Великий Ю., Юрін Є. Інноваційний розвиток машинобудування в Україні в контексті становлення постіндустріального суспільства / Ю. Великий, Є. Юрін // Економіка. – 2013. – № 4 (124). – С. 5–11.
45. Верхоглядова Н.І. Людський капітал і показники економічного зростання / Н.І. Верхоглядова // Економіка та держава. – 2007. – № 1. – С. 84–86.
46. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2010 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 368 с.
47. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2012 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 377 с.
48. Витрати і ресурси домогосподарств України у 2013 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 380 с.
49. Волковская Н.М. Экономика и социология труда : [учебное пособие] / Н.М. Волковская. – М.: ИНФРА-М, 2001.
50. Вороновська О.В., Сахно Л.А., Катюха Д.М. Словник-довідник бухгалтера / О.В. Вороновська, Л.А. Сахно, Д.М. Катюха. – Мелітополь, 2001. – 46 с.
51. Воспроизводство населения и демографическая политика в СССР / отв. ред. Л.Л. Рыбаковский. – М., 1987.
52. Всемирный биографический энциклопедический словарь / под. ред. В.И. Бородулина, Н.М. Кузнецова, Н.М. Ланды и др. – М.: Большая российская энциклопедия, 2000. – 928 с.
53. Гальчинський А. За межами капіталізму / А. Гальчинський // Економіка України. – 2011. – № 9. – С. 4–16.

54. Гаман Г.В. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису економічного мислення / Г.В. Гаман // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т.]. – К.: КНЕУ, 2012. – Т. 1. – С. 240–246.

55. Гант Г.Л. Организация труда. Размышления американского инженера об экономических последствиях мировой войны / Г.Л. Гант. – М., 1923.

56. Гвоздик Н.М. Забезпечення взаємозв'язку інвестицій у людський капітал з економічними та соціальними результатами роботи підприємства / Н.М. Гвоздик // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. у 3 т.]. – К.: КНЕУ. – 2010. – Т. 1. – С. 179–184.

57. Гвоздик Н.М. Міжрівневий механізм стимулювання інвестицій в людський капітал у системі споживчої кооперації / Н.М. Гвоздик // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ. – 2010. – Вип. 98. – 371 с.

58. Геворкян П.С., Малыхин В.И. Распределение богатства в обществе и средний класс / П.С. Геворкян, В.И. Малыхин // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 12. – С. 90–97.

59. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України / В.М. Геєць, В.П. Семиноженко. – Харків: Константа, 2006. – 272 с.

60. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : [учебник для вузов] / Б.М. Генкин. – М.: ИНФРА-М, 2000.

61. Голікова Н.В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання / Н.В. Голікова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання. – К., 2002. – 128 с.

62. Голікова Н.В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. / Голікова Н.В. – К., Інститут економічного прогнозування НАН України, 2004.

63. Гороховский Е. Первый мировой / Е. Гороховский // Власть денег. – 2006. – № 17. – С. 72–74.

64. Грачев С.В., Городнова Е.А. Исследовательские университеты: мировой опыт и приоритеты развития / С.В. Грачев, Е.А. Городнова. – М.: ООО «Медицинское информационное агентство», 2009. – 160 с.



65. Гриценко А. Методологічні основи модернізації суспільства / А. Гриценко // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 4–12.
66. Гришнова Е.А., Азьмук Н.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность / Е.А. Гришнова, Н.А. Азьмук // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 85–96.
67. Грищенко І.М. Шляхи трансформації знань у сучасних умовах / І.М. Грищенко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 2. – С. 34–35.
68. Грішнова О.А. «Людський капітал» в системі економічних категорій / О.А. Грішнова // Вісник КНУ. – Вип. 49. «Економіка», 2001. – С. 34–39.
69. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. – 599 с.
70. Грішнова О.А. Ефективність інвестицій в людський капітал в Україні : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України», (20–21 листопада 2003 року) / О.А. Грішнова. – Луганськ: Східноук. нац. університет ім. В. Даля, 2003. – С. 38.
71. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : [монографія] / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
72. Грішнова О.А. Людський розвиток : [навч. посібник] / О.А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.
73. Дейнтри Даффи. Человеческий капитал / Даффи Дейнтри // Директор информационной службы. – 2000. – № 6.
74. Дем'яненко С. До питання сучасної економічної термінології / С. Дем'яненко // Економіка України. – 2011. – № 8 (597). – С. 90–95.
75. Демографический энциклопедический словарь / гл. ред. Д.И. Валентей. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – 608 с.
76. Демография : [учебник] / под общ. ред. Н.А. Волгина. – М.: Изд-во РАГС, 2003. – 384 с.
77. Джанетто К., Уилер Э. Управление знаниями : [пер. с англ. / Е.М. Пестеревой] / К. Джанетто, Э. Уилер. – М.: Добрая книга, 2005. – 192 с.

78. Дзямулич М.І. Соціально-економічні форми робочої сили та умови її відтворення в перехідній економіці України : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. економ. наук / М.І. Дзямулич. – К.: Київський національний економічний університет, 2004. – 21 с.

79. Дмитрук С.М. Вплив корпоративної культури на формування та використання людського капіталу / С.М. Дмитрук // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов : в 3 т.]. – Донецк: Ин-т экономики промышленности. – 2006. – Т. 2. – С. 252–259.

80. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Циренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Циренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

81. Доклад о мировом социальном положении в 1997 г. – ООН: Эконом. и соц. совет, 1997.

82. Докторович А.Б. Воспроизводство социального и человеческого капиталов / А.Б. Докторович // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 1. – С. 11–18.

83. Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры» – сущность и содержание / Н.К. Долгушкин, В.Г. Новиков // Аграрная наука. – 2001. – № 4. – С. 11–12.

84. Дорогунцов С.І., Гош О.П. Політична економія: науковий курс / С.І. Дорогунцов, О.П. Гош. – К.: Оріони, 2004. – 560 с.

85. Дошкільна освіта України у 2012 : [статистичний бюлетень]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 87 с.

86. Дракер П. Посткапиталистическое общество / Питер Дракер // Новая постиндустриальная волна на Западе : [антология / под ред. В.Л. Иноземцева]. – М.: Academia, 1999. – С. 67–100.

87. Друкер П.Ф. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Ф. Друкер. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 272 с.

88. Дьолог Т.І. Проблеми і особливості управління вітчизняними сільсько-господарськими підприємствами / Т.І. Дьолог // Інноваційна економіка. – 2013. – № 3 (41). – С. 101–104.

89. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала : [учеб. пособие] / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1999.
90. Економіка підприємства : [підручник] / за заг. ред. С.Ф. Покропивного. – [вид. 2-ге, перероб. та доп.]. – К.: КНЕУ, 2001. – 528 с.
91. Економічна активність населення України 2008 : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2009.
92. Економічна активність населення України 2012 : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 204 с.
93. Економічна активність населення України 2013 : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 197 с.
94. Економічна енциклопедія : у 3 т. – Т. 1 / [відп. ред. С.В. Мочерний]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.
95. Економічна енциклопедія : у 3 т. – Т. 2 / [відп. ред. С.В. Мочерний]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – 848 с.
96. Економічна енциклопедія : у 3 т. – Т. 3 / [відп. ред. С.В. Мочерний]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.
97. Економічна теорія. Політекономія : [підручник] / за ред. В.Д. Базилевича. – К.: Знання, 2006. – 631 с.
98. Жеребин В.М., Романов А.Н. Уровень жизни населения / В.М. Жеребин, А.Н. Романов. – М.: ЮНИТА-ДАНА, 2002.
99. Загородній А.Г., Вознюк Г.Л. Фінансово-економічний словник / А.Г. Загородній, Г.Л. Вознюк. – К.: Знання, 2007. – 1072 с.
100. Загородній А.Г., Чубай В.М. Оцінювання конкурентоспроможності інноваційної продукції в процесі вибору інноваційної стратегії підприємства / А.Г. Загородній, В.М. Чубай // Фінанси України. – 2007. – № 1. – С. 99–100.
101. Заработная плата : [учебник рабочего образования]. – Венгрия: МБТ, 1997.
102. Заробітна плата за професійними групами у 2012 році (за матеріалами вибіркового обстеження) : [статистичний збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 167 с.

103. Заславская Т.И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Т.И. Заславская. – Новосибирск: Наука, 1974. – 318 с.

104. Заяць Т.А. Інвестиційне забезпечення модернізації робочих місць в антикризовій політиці держави / Т.А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 51–59.

105. Звіргзде К.І. Особливості регулювання соціально-трудова відносин у Франції: досвід для України : [матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи»] / К.І. Звіргзде. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – С. 53–55.

106. Зингалес Л., Раджан Р. Спасение капитализма от капиталистов. Скрытые силы финансовых рынков – создание богатства и расширение возможностей / Л. Зингалес, Р. Раджан. – М.: Институт комплексных стратегических исследований ТЕИС, 2004. – 492 с.

107. Ильинская Т.И. Теоретические основы формирования и обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала в экономических системах инновационного типа : автореф. дис. на соискание научной степени канд. эконом. наук / Т.И. Ильинская. – СПб.: Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 2010. – 19 с.

108. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве / И.В. Ильинский. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996. – 43 с.

109. Ильченко И.Н., Арустамян Г.Н. Значимость человеческого капитала в укреплении здоровья и профилактике заболеваний / И.Н. Ильченко, Г.Н. Арустамян // Профилактическая медицина. – 2009. – № 2. – С. 9–17.

110. Иноземцев В. Перспективы постиндустриальной теории в меняющемся мире [Электронный ресурс] / В. Иноземцев. – Режим доступа: [http://iir-mp.narod.ru/books/inozemcev/page\\_1003.html](http://iir-mp.narod.ru/books/inozemcev/page_1003.html).

111. История менеджмента : [учеб. пособие] / под. ред. Д.В. Валового. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 256 с.

112. Иванов В.Б., Кохась О.М., Хмелевський С.М. Потенціал підприємства : [науково-метод. посібник] / В.Б. Иванов, О.М. Кохась, С.М. Хмелевський. – К.: Кондор, 2009. – 300 с.

113. Інноваційний розвиток промисловості як складова структурної трансформації економіки України : [аналітична доповідь] / за ред. к.е.н., доц., засл. економіста України Я.А. Жаліла. – К.: НІСД, 2013. – 71 с.

114. Історія економічних учень : [підручник] / за ред. В.Д. Базилевича : у 2 ч. – Ч.1. – К.: Знання, 2005. – 567 с.

115. Історія економічних учень : [підручник] / за ред. В.Д. Базилевича : у 2 ч. – Ч.2. – К.: Знання, 2005. – 567 с.

116. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала / Р.И. Капелюшников // Критика современной буржуазной политэкономии. – М.: Наука, 1997. – 287 с.

117. Капелюшников Р.И. Записка об отечественном человеческом капитале / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 56 с.

118. Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России / Р.И. Капелюшников. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.

119. Каржаув А.Т., Фоломьев А.Н. Национальная система венчурного инвестирования / А.Т. Каржаув, А.Н. Фоломьев. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 239 с.

120. Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы, их формирование и использование в СССР / Е.В. Касимовский // Экономические науки. – 1973. – № 7. – С. 12–18.

121. Качество жизни: сущность, оценка, стратегия формирования. – М.: ВНИИТЭ, 2000.

122. Кашникова К., Красова О., Палагина А., Петрова Ю. Гуру менеджмента / К. Кашникова, О. Красова, А. Палагина, Ю. Петрова // Управление персоналом. – 2008. – № 2 (180). – 208 с.

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

124. Кий-Кокарева В.Г., Гудзь С.О. Здоров'я трудового потенціалу як умова його ефективного функціонування : [матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Формування та розвиток трудового потенціалу України: проблеми і перспективи»] / В.Г. Кий-Кокарева, С.О. Гудзь. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – С. 68–69.

125. Кізіма Т.О. Заощадження домогосподарств: світовий досвід і вітчизняні реалії / Т.О. Кізіма // Інноваційна економіка. – 2013. – № 7 (45). – С. 171–176.

126. Кіндзерський Ю. Економічний розвиток і трансформація промислової політики у світі: уроки для України / Ю. Кіндзерський // Економіка України. – 2010. – № 5. – С. 4–15.

127. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64–73.

128. Кір'ян Т., Куликов Ю. Формування механізмів захисту населення від фінансово-економічної кризи / Т. Кір'ян, Ю. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 14–20.

129. Кір'ян Т., Куликов Ю. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куликов // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 4. – С. 26–31.

130. Климко С.Г. Потенціал і використання людського капіталу в умовах трансформаційних змін: методологічний аспект / С.Г. Климко // Економіка і управління. – 2002. – № 4. – С. 17–21.

131. Климко С.Г. Формування людського капіталу та механізм його використання в умовах ринкових перетворень : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / С.Г. Климко. – Київ: Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, 2004.

132. Климко С.Г., Пригода В.М., Сизоненко В.О. Людський капітал: світовий досвід і Україна / С.Г. Климко, В.М. Пригода, В.О. Сизоненко. – К.: Основа, 2006. – 224 с.

133. Ковалев В.Н., Атаева Е.А. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т.]. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 1. – С. 536–545.

134. Ковязіна К.О. Щодо удосконалення Закону України «Про прожитковий мінімум» [Електронний ресурс] / К.О. Ковязіна. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1642>.

135. Козлов А.И. Человеческий капитал – основной фактор формирования национального богатства / А.И. Козлов // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 12. – С. 46–52.

136. Колесник О.А. Розвиток трудового потенціалу працівників системи освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / О.А. Колесник. – Донецьк: Донецький національний університет, 2010. – 22 с.

137. Колеснік В.І. Методи оцінки соціального розвитку регіону / В.І. Колеснік // Економіка Крима. – 2008. – № 23. – С. 21–28.

138. Колешня Л., Анішина Н. Сучасні проблеми формування системи робочих місць в умовах інноваційного розвитку економіки / Л. Колешня, Н. Анішина // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 2. – С. 9–15.

139. Колодко Г.В. Від ідеології неолібералізму до нового прагматизму / Гжегож В. Колодко // Економіка України. – 2010. – № 9. – С. 4–11.

140. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку / А.М. Колот // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. у 3 т.]. – К.: КНЕУ. – 2010. – Т. 3. – С. 9–22.

141. Концепция качества трудовой жизни в системе гуманизации труда (новые подходы к социальному менеджменту) / [В.Н. Гончаров, В.В. Дорофиев, М.С. Радомская, О.В. Бундуков; под общ. ред. В.Н. Гончарова]. – Донецк: СПД Куприянов, 2008. – 220 с.

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

143. Корицкий А.В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала / А.В. Корицкий // Креативная экономика. – 2007. – № 5 (5). – С. 3–10.

144. Коровський А.В. Еволюція людського фактора економіки та проблеми його формування : [монографія] / А.В. Коровський. – К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.

145. Король І.В. Конкурентоспроможність вітчизняної економіки: аналіз науково-технологічного та інноваційного потенціалів / І.В. Король // Інноваційна економіка. – 2013. – № 1 (39). – С. 63–67.

146. Коротков Е.М. Управление качеством образования : [учебное пособие для вузов] / Е.М. Коротков. – М.: Академический Проект. – 320 с.

147. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 3. – С. 122–139.

148. Кошулько О., Гуриченко І. Ефективність інвестицій у людський капітал на вітчизняних підприємствах / О. Кошулько, І. Гуриченко // *Україна: аспекти праці*. – 2009. – № 5. – С. 30–33.

149. Кошулько О.П. Людський капітал: проблеми та перспективи відтворення на Черкащині / О.П. Кошулько // *Економіка, фінанси, право*. – 2006. – № 11. – С. 10–14.

150. Кошулько О.П. Удосконалення системи управління людським капіталом на підприємствах засобами впровадження сучасних організаційно-економічних механізмів / О.П. Кошулько // *Економіка. Фінанси. Право*. – 2008. – № 10. – С. 7–11.

151. Коэн А., Харкрут Дж. Судьба дискуссии двух Кембриджей о теории капитала [Электронный ресурс] / А. Коэн, Дж. Харкрут. – Режим доступа: <http://institutiones.com/theories/1281-teoriya-kapitala>.

152. Крикун О.І. Заохочення соціального інвестування населення / О.І. Крикун // *Демографія та соціальна економіка*. – 2008. – № 1 (9). – С. 201–211.

153. Крімер Б.О. Демографічні результати запровадження допомоги при народженні дитини / Б.О. Крімер // *Демографія та соціальна економіка*. – 2013. – № 1 (19). – С. 37–46.

154. Кудлай А.В. Управління людським капіталом підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / А.В. Кудлай. – Харків: Харківський державний економічний університет, 2004.

155. Кузь Т. Стратегічний розвиток машинобудування в Україні / Т. Кузь // *Галицький економічний вісник*. – 2011. – № 1 (30). – С. 35–43.

156. Куліков Г. Мотивація створення нових робочих місць як чинник підвищення ефективної зайнятості населення / Г. Куліков // *Україна: аспекти праці*. – 2012. – № 6. – С. 11–18.

157. Курило І., Аксьонова С. Як зупинити старіння населення / І. Курило, С. Аксьонова // *Праця і зарплата*. – 2009. – № 30 (658). – С. 4–5.



158. Кутаев Ш.К. Трудовой потенциал: направления эффективного использования / Ш.К. Кутаев // Труд и социальные отношения. – 2008. – № 1. – С. 72–79.

159. Куценко В.І., Євтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці : [міжвідомчий науковий збірник]. – 1999. – № 10. – С. 136–145.

160. Кучерова Е.Н. Качество трудовой жизни [Электронный ресурс] / Е.Н. Кучерова. – Режим доступа: [http://www.kucherova.ru/kommunic\\_upr/kachestvo\\_trudovoi\\_gizni/index.html](http://www.kucherova.ru/kommunic_upr/kachestvo_trudovoi_gizni/index.html).

161. Кушніренко В. Капіталізація землі та перспективи формування сучасного людського капіталу в АПК України / В. Кушніренко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 34–36.

162. Кязимов К.Г. Профессиональная компетентность – основной критерий оценки человеческого капитала / К.Г. Кязимов // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 2. – С. 41–46.

163. Лагутін В.Д. Людина і економіка: Соціоекономіка : [навчальний посібник для вузів] / В.Д. Лагутін. – К.: Просвіта, 1996. – 336 с.

164. Левін П.Б. Економічні пріоритети в системі професійної підготовки кадрів в умовах ринкової економіки / П.Б. Левін // Зайнятість та ринок праці : [міжвідомчий науковий збірник НАН України і Міністерства праці та соціальної політики України]. – К.: РВПС України НАН України, 2009. – Вип. 21–22. – С. 78–93.

165. Левковська Т.В. Економічні проблеми легкої промисловості України / Т.В. Левковська // Інноваційна економіка. – 2013. – № 3 (41). – С. 41–47.

166. Леоненко М.П., Черепніна О.І. Сучасні економічні системи : [навч. посібник] / М.П. Леоненко, О.І. Черепніна. – К.: Знання, 2006. – 429 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

167. Лібанова Е.М. Модернізація економіки України в контексті соціальних викликів / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 1. – С. 24–38.

168. Лібанова Е.М. Нерівність за доходами в сучасній Україні / Е.М. Лібанова // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 2 (8). – С. 26–36.

169. Лібанова Е., Шевчук П. Оцінка демографічної політики за допомогою поздовжніх і поперечних показників народжуваності / Е. Лібанова, П. Шевчук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 25–31.

170. Лібанова Е.М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2 (14). – С. 3–15.

171. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 5–19.

172. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 5–22.

173. Лібанова Е.М. Стратегічні пріоритети соціальної політики України на початку ХХІ століття / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1 (9). – С. 9–22.

174. Літинська В.А. Теоретичні основи конкурентоспроможності персоналу підприємства / В.А. Літинська // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – 2013. – № 3. – Т.1 (200) – С. 173–176.

175. Літовченко Б.В. Розвиток метафізики інституту людини в сучасних умовах / Б.В. Літовченко // Вісник Хмельницького національного університету: Економічні науки. – 2013. – № 3. – Т.1 (200) – С. 70–74.

176. Лоргус А. Великие мыслители XX века / А. Лоргус. – М.: Мартин, 2002. – 512 с.

177. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [навчальний посібник] / В.М. Лукашевич. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2010. – 424 с.

178. Лукьянченко Н.Д. Современное состояние и проблемы украинской вузовской системы / Н.Д. Лукьянченко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов : в 3 т.]. – Донецк: Ин-т экономики пром-сти, 2006. – Т. 1. – С. 5–11.

179. Лутчин Н. Прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата в Україні: статистична оцінка та напрямки вдосконалення методології розрахунку / Н. Лутчин // Вісник Львівського національного університету імені Івана Франка : Серія економічна. – 2009. – Вип. 41. – С. 366–374.

180. Луцків О.М. Регіональні особливості структурно-технологічних трансформацій промисловості / О.М. Луцків // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2 (40). – С. 97–101.

181. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : [монографія] / В.П. Антонюк, О.І. Амоша, Л.Г. Мельцер та ін. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. – 308 с.

182. Людський потенціал: механізм збереження та розвитку : [монографія] / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. – Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2008. – 468 с.

183. Людський розвиток в Україні: 2004 рік : [щорічна науково-аналітична доповідь] / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.

184. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки : [колективна монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 320 с.

185. Магомаев М.М. Качество жизни населения : [учебное пособие] / М.М. Магомаев. – Махачкала: ИПЦ ДГУ, 2005.

186. Магура М.И., Курбатова М.Б. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»», 2001. – 376 с.

187. Мазаракі А., Лагутін В. Ринок споживчих товарів в Україні: посткризові тенденції / А. Мазаракі, В. Лагутін // Економіка України. – 2011. – № 9. – С. 17–26.

188. Майбуров И. Эффективность инвестирования и человеческий капитал в США и России / И. Майбуров // МэиМО. – 2004. – № 4. – С. 3–13.

189. Макарова Е.В. Образование в модернизированном обществе: цели и приоритеты для Украины / Е.В. Макарова // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 1 (21). – С. 37–47.

190. Максименко О.С., Немировская А.А. Профориентация молодежи как базовый вклад в человеческий капитал / О.С. Максименко, А.А. Немировская // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов : в 3 т.]. – Донецк: Ин-т экономики промышленности. – 2006. – Т. 2. – С. 190–194.

191. Малиновська О.А., Майданік І.П. Грошові перекази українських трудових мігрантів у країнах ЄС: чинники формування, канали, використання / О.А. Малиновська, І.П. Майданік // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1 (19). – С. 120–131.

192. Малихіна О.М. Проблеми мотивації людського капіталу будівельних підприємств / О.М. Малихіна // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т.]. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 2. – С. 110–115.

193. Мальований М. Теоретичні та практичні аспекти методики розрахунку прожиткового мінімуму в Україні / М. Мальований // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 8–15.

194. Малюга Н.М., Легенчук С.Ф., Головка О.В. Лауреати Нобелівської премії з економіки : [навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів економічних спеціальностей] / Н.М. Малюга, С.Ф. Легенчук, О.В. Головка. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – 208 с.

195. Мандибура В. «Людський капітал»: об'єктивна економічна реальність чи ідеологема? / В. Мандибура // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 26–33.

196. Манцуров І.Г., Яценко А.В. Нагромадження капіталу як фактор економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності національної економіки / І.Г. Манцуров, А.В. Яценко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10) – С. 52–62.

197. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии : у 3 т. – Т.1, Кн. I : Процесс производства капитала / К. Маркс; под. ред. Ф. Энгельса. – М.: Политиздат, 1978. – 907 с.

198. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии : у 3 т. – Т. 2, Кн. II : Процесс обращения капитала / К. Маркс; под. ред. Ф. Энгельса. – М.: Политиздат, 1969. – 648 с.

199. Маркс К. Капитал: критика политической экономии : у 3 т. – Т. 3, Кн. III : Процесс капиталистического производства, взятый в целом / К. Маркс; под. ред. Ф. Энгельса. – Ч. 1. – М.: Политиздат, 1978. – 508 с.

200. Маркс К. Капитал: критика политической экономии : у 3 т. – Т. 3, Кн. III: Процесс капиталистического производства, взятый в целом / К. Маркс; под. ред. Ф. Энгельса. – Ч. 2. – М.: Политиздат, 1978. – 509–1084 с.

201. Мартянов В. Постиндустриальное общество для России: миф, теория, реальная альтернатива? / В. Мартянов // Логос. – 2008. – № 1 (64). – С. 32–47.

202. Марченко І.С. Інфраструктурна підтримка розвитку ринку праці України : [монографія] / І.С. Марченко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, 2013. – 150 [2] с.

203. Маршавін Ю.М. Шляхи досягнення професійно-кваліфікаційної відповідності ринку праці і ринку освітніх послуг / Ю.М. Маршавін // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов : в 3 т.]. – Донецк: Ин-т экономики пром-сти, 2006. – Т. 2. – С. 45–52.

204. Матрусова Т.Н. Стратегии всеобщего контроля качества и обучение персонала в японских фирмах [Электронный ресурс] / Т.Н. Матрусова // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – №1. – Режим доступа: <http://www.uprav.biz/materials/lich/view/644.html?next=1>.

205. Матюха М.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина : [навч. посібник для дистанційного вивчення] / М.М. Матюха. – К.: Університет «Україна», 2007. – 306 с.

206. Мацибора Т. Конкурентоспроможність як фактор інвестиційної привабливості видів економічної діяльності / Т. Мацибора // Економіка України. – 2011. – № 9. – С. 38–53.

207. Медведь В.В. Концептуальні основи формування та розвитку конкурентоспроможності фахівця / В.В. Медведь // Проблеми освіти. – 2012. – Вип. 71. – 155 с.

208. Медков В.М. Демографія : [учебник] / В.М. Медков. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 683 с.
209. Мельник Л.Г., Карінцева О.І. Економіка підприємства : [конспект лекцій] / Л.Г. Мельник, О.І. Карінцева. – Суми: ВТД «Університетська книга», 2003. – 412 с.
210. Мир. Труд. Емиграція // Власть денег. – 2008. – № 47 (204). – С. 26–32.
211. Мисько Н.В. Аналіз конкурентоспроможності машинобудівних підприємств / Н.В. Мисько // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2 (40). – С. 89–93.
212. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : [монографія] / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
213. Модернизация России: социально-экономический и технологический аспект : [учебное пособие] / И.А. Максимцев, С.Г. Плещиц, Ю.П. Иноземцев, О.В. Черняев, В.Я. Сербя и др. – СПб.: изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 150 с.
214. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти : [монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
215. Мысляева И.Н. Человеческий фактор: политэкономический аспект / И.Н. Мысляева. – М.: Экономика, 1989. – 142 с.
216. Навроцька Н.А. Економічні закономірності розвитку середнього класу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук / Н.А. Навроцька. – Донецьк: ДонНУ, 2004. – 18 с.
217. Назарова Г.В., Гавкалова Н.Л., Маркова Н.С. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : [наукове видання] / Г.В. Назарова, Н.Л. Гавкалова, Н.С. Маркова. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
218. Найдич Н.М. Чинники гальмування модернізації вітчизняного виробництва / Н.М. Найдич // Інноваційна економіка. – 2013. – № 3 (41). – С. 20–23.
219. Населення України. Народжуваність в Україні у контексті суспільно-трансформаційних процесів : [колективна монографія]. – К.: АДЕФ-Україна, 2008. – 288 с.
220. Населення України – 2003 : [щорічна аналітична доповідь]. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2004. – 252 с.

221. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : [статистичний збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 287 с.
222. Нелеп В. Оцінка експортних можливостей агропродовольчого комплексу України / В. Нелеп // Економіка України. – 2011. – № 9. – С. 54–63.
223. Нехода Е.В., Беззубко Л.В. Управление качеством трудовой жизни населения на региональном уровне: опыт России [Электронный ресурс] / Е.В. Нехода, Л.В. Беззубко. – Режим доступа: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/znpdduu/du/2011\\_194/c.html](http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/znpdduu/du/2011_194/c.html).
224. Никифорова А.А. Принцип конкурентоспособности в установлении и регулировании заработной платы (опыт зарубежных развитых стран) / А.А. Никифорова // Труд за рубежом. – 2009. – № 2. – С. 101–116.
225. Ніколайчук М.В. Тенденції та закономірності управління людським капіталом суб'єктів господарювання / М.В. Ніколайчук // Економіка розвитку. – 2012. – № 1 (61). – С. 63–68.
226. Новак І. Трудові відносини в умовах економічної кризи: тенденції розвитку та пропозиції щодо регулювання / І. Новак // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 23–25.
227. Новіков В.М. Подолання надмірної нерівності – пріоритет соціальної політики / В.М. Новіков // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 3–7.
228. Нуреев Р.М. Развитие человеческого капитала как реальная альтернатива сырьевой специализации страны / Р.М. Нуреев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. – 2007. – Том 5. – № 3. – С. 111–129.
229. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда : [учебник] : в 2 т. – Т. 1 / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М.: Издательство «Альфа-прес», 2007. – 760 с.
230. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда : [учебник] : в 2 т. – Т. 2 / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Л.С. Бабынина. – М.: Издательство «Альфа-прес», 2007. – 924 с.
231. Ожегов С.И. Словарь русского языка / под. ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Рус. яз., 1984. – 797 с.

232. Онищенко В.О., Єрмак О.О. Організаційно-економічний механізм забезпечення інвестиційної політики держави / В.О. Онищенко, О.О. Єрмак // Економіка і регіон. – 2012. – № 1 (32). – С. 3–10.

233. Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М. Методологія дослідження проблем якості життя населення в контексті взаємодії соціального капіталу та інноваційної економіки / В.В. Онікієнко, Л.М. Ємельяненко // Зайнятість та ринок праці. – 2010. – Вип. 23. – С. 19–49.

234. Основи економічної теорії: політекономічний аспект : [підручник] / Г.Н. Климко, В.П. Нестеренко, Л.О. Каніщенко та ін.; за ред. Г.Н. Климка, В.П. Пастернака. – К.: Знання, 1997. – 743 с.

235. Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року // Урядовий кур'єр. – 1999. – 19 серпня. – № 155–156. – С. 10–11.

236. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/13 навчального року : [статистичний бюлетень]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 188 с.

237. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2013/14 навчального року : [статистичний бюлетень]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 165 с.

238. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 1999/2000 навчального року : [статистичний бюлетень]. – К.: Державна служба статистики України, 2000. – 86 с.

239. Основы экономической теории. Политэкономия : [учебник] / под. ред. Д.Д. Москвина. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 528 с.

240. Палеха Ю.І. Менеджмент персоналу : [навч. посібник] / Ю.І. Палеха. – К.: Вид-во «Ліра-К», 2010. – 338 с.

241. Паппэ Я. Левый марш на африканских барабанах или книга по экономической теории, написанная сердцем [Электронный ресурс] / Я. Паппэ. – Режим доступа: <http://institutiones.com/personalities/2045-kniga-po-ekonomicheskoy-teorii-napisanaya-serdcem.html>.

242. Пасека С.Р. Концептуальні підходи до модернізації соціально-трудоного потенціалу регіону / С.Р. Пасека // Формування ринкової економіки : [зб. наук.



праць : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т.]. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 2. – С. 256–266.

243. Пасхавер Б. Сценарії розвитку агросфери / Б. Пасхавер // Економіка України. – 2011. – № 11. – С. 38–44.

244. Пащенко І.Н. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навчальний посібник] / І.Н. Пащенко. – Львів: «Магнолія 2006», 2007. – 260 с.

245. Перепелиця Н.В. Людський капітал у трансформаційній економіці: зміст та основні напрямки формування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / Н.В. Перепелиця. – Харків: Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, 2005. – 18 с.

246. Петрова І. Заходи економічної та соціальної політики в сегменті неформальної зайнятості / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 3–7.

247. Петрова І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.

248. Петрова І.Л. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг / І.Л. Петрова // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : [зб. наук. ст. / під наук. ред. І.Л. Петрової]. – К.: Таксон, 2007. – С. 127–135.

249. Петти У. Экономические и статистические работы / У. Петти : [пер. с англ.]. – М.: Соцэгиз, 1940.

250. Петюх В.М., Кир'янова О.В. Маркетингові дослідження вищими навчальними закладами ринку освітніх послуг та ринку праці / В.М. Петюх, О.В. Кир'янова // Формування ринкової економіки : [спецвипуск]. – 2007. – С. 330–342.

251. Пирожков С.И. Избранные научные труды : в 2 т. – Т. 1. – Демографический и трудовой потенциал / С.И. Пирожков. – К.: Киев. нац. торг.-экон. ун-т, 2008. – 934 с.

252. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С.И. Пирожков. – К.: Наукова думка, 1992. – 179 с.

253. Пищуліна О.М. Зміна методики розрахунку прожиткового мінімуму – крок до реформування соціальної політики / О.М. Пищуліна // Стратегічні пріоритети. – 2009. – № 1 (10). – С. 106–114.

254. Півторак М.В. Проблеми зайнятості в аграрному секторі економіки України / М.В. Півторак // Інноваційна економіка. – 2013. – № 11 (49). – С. 108–113.

255. Повышение качества трудовой жизни работника через формирование профессионально-личностного комфорта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.career-st.ru/specialist/docladi/4>.

256. Политика доходов и качество жизни населения / под. ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003. – 653 с.

257. Попов Ю.Н. Изменяющийся мир и наши представления о нем / Ю.Н. Попов // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 12. – С. 32–37.

258. Потуданская В.Ф. КТЖ как индикатор социально-экономического положения региона : [материалы регион. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы труда и социальной политики»] / В.Ф. Потуданская. – Омск, 2003. – С. 9–11.

259. Праця України у 2012 році : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 322 с.

260. Праця України у 2013 році : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 336 с.

261. Принципи економічної науки : [реферат підручника А. Маршалла] / референт-укладач В.М. Фещенко. – К.: АДС «УМКЦентр», 2001. – 211 с. – (Науково-популярна серія «Вершини економічної думки»).

262. Про Концепцію роздержавлення і приватизації підприємств, землі та житлового фонду : Постанова Верховної Ради України від 31.10.1991 № 1767–XII [Електронний ресурс] // Відомості верховної Ради. – 1991. – № 53. – Режим доступу: <http://uazakon.com/index.htm>.

263. Продовження навчання та здобуття професії : [статистичний бюлетень]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 27 с.

264. Продовження навчання та здобуття професії : [статистичний бюлетень]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 27 с.

265. Прожитковий мінімум: методика визначення та напрями використання у якості інструменту державної соціальної політики : [інформаційно-аналітичні

матеріали до слухань Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці] / С. Мельник та ін. – Луганськ, 2013.

266. Психологічна енциклопедія / автор-упорядник О.М. Степанов. – К.: «Академвидав», 2006. – 424 с.

267. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации : [учебник] / В.П. Пугачев. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 279 с. – (Серия «Управление персоналом»).

268. Пухтаєвич Г.О. Аналіз національної економіки : [навчальний посібник] / Г.О. Пухтаєвич. – К.: КНЕУ, 2005. – 245 с.

269. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу / І. Радіонова // Економіка України. – 2009. – № 1. – С. 19–30.

270. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 496 с.

271. Ракова Л., Кузьмин С. Проблемы переходной экономики: человеческий капитал : [збірник матеріалів міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми розвитку ринку праці та політика зайнятості населення в умовах трансформації економіки України», (20–21 листопада 2003 року)] / Л. Ракова, С. Кузьмин. – Луганськ: Східноук. нац. ун-т ім. В. Даля, 2003. – С. 107–108.

272. Ратушенко О.І. Фактори ефективності системи управління трудовим потенціалом / О.І. Ратушенко // Облік і фінанси. – 2013. – № 4 (62). – С. 157–160.

273. Риковська О.В. Людський капітал сільської місцевості: сучасний стан, напрями якісного вдосконалення / О.В. Риковська // Економіка розвитку. – 2012. – № 4 (64). – С. 40–45.

274. Ринок праці у 2012 році : [аналітична доповідь]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 33 с.

275. Рівень життя населення України / за ред. Л.М. Черенко. – К: ТОВ «Видавництво «Консультатнт»», 2006. – 428 с.

276. Розподіл постійного населення України за статтю та віком (станом на 1 січня 2013 р.) : [статистичний збірник]. – К.: 2013. – 413 с.

277. Романюк С. Міжрегіональні диспропорції у доходах населення України / С. Романюк // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 3. – С. 10–15.

278. Рофе А.И. Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале / А.И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 3. – С. 13–19.

279. Рофе А.И. Может ли капитал быть человеческим, а поведение организационным? / А.И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 10. – С. 18–22.

280. Рофе А.И. Может ли капитал быть человеческим, а поведение организационным? (окончание) / А.И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11 – С. 19–25.

281. Рофе А.И. Экономика труда : [учебник] / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.

282. Руткевич М.Н. Социалистический образ жизни и его развитие в СССР / М.Н. Руткевич. – М., 1977.

283. Рыжков К.В. Сто великих изобретений / К.В. Рыжков. – М.: Вече, 2000. – 528 с.

284. Рябов В.В., Фролов Ю.В. Компетентность как индикатор человеческого капитала / В.В. Рябов, Ю.В. Фролов. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 45 с.

285. Садовая Е.С., Сауткина В.А. Качество жизни населения мира: измерение, тенденции, институты / Е.С. Садовая, В.А. Сауткина. – М.: ИМЭМО РАН, 2012. – 208 с.

286. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2013 року) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 76 с.

287. Самооцінка домогосподарствами України рівня своїх доходів (за даними вибіркового опитування домогосподарств у січні 2014 року) : [стат. збірник]. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 77 с.

288. Самуэльсон П. Экономика : в 2 т. – Т. 1 / П. Самуэльсон. – М.: НПО «АЛГОН», ВНИИСИ, 1992. – 333 с.

289. Самуэльсон П. Экономика : в 2 т. – Т. 2 / П. Самуэльсон. – М.: НПО «АЛГОН», ВНИИСИ, 1992. – 415 с.

290. Саух П.Ю. Сучасна освіта: портрет без прикрас : [монографія] / П.Ю. Саух. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. – 382 с.

291. Севрюкова С.В. Актуальні питання відтворення людського капіталу домогосподарств регіонів України / С.В. Севрюкова // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць : спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т.]. – К.: КНЕУ. – 2012. – Т. 2. – С. 358–370.
292. Сем'ян О.В. Чинники формування трудового потенціалу України / О.В. Сем'ян // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 1 (9). – С. 86–89.
293. Семенюк М.М., Санакоєва М.А. Особливості трансформації структури та механізму функціонування ринку праці в умовах сучасної ринкової економіки / М.М. Семенюк, М.А. Санакоєва // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2009. – Вип. 38. – С. 84–93.
294. Семів Л.К., Семів Р.А. Вплив вищої освіти на формування людського капіталу в умовах переходу до економіки знань / Л.К. Семів, Р.А. Семів // Регіональна економіка. – 2009. – № 1. – С. 15–25.
295. Сименко І.В., Сорока І.В. Инвестиции в человеческий капитал в контексте устойчивого развития экономики Украины / И.В. Сименко, И.В. Сорока // Меркурий. – 2001. – № 2 (122).
296. Симончук О. Середній клас України: теорія та сучасні тенденції становлення / О. Симончук. – К.: Видв. дім «Корпорація», 2004. – 582 с.
297. Скоблякова И.В. Воспроизводство индивидуального и общественного человеческого капитала в постиндустриальной экономике : автореф. дис. на соискание научной степени доктора экономических наук / И.В. Скоблякова. – Орел: Орловский государственный технический университет, 2008.
298. Словник термінів ринкової економіки / під. ред. В.І. Науменка. – К.: «Глобус», 1996. – 288 с.
299. Смертність населення України у трудоактивному віці : [колективна монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін.-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007.
300. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

301. Соболева И.В. Парадоксы измерения человеческого капитала : [научный доклад] / И.В. Соболева. – М.: Институт экономики РАН, 2009. – 50 с.

302. Соболевская А.А, Попов А.К. Современные проблемы рынка труда в странах Европейского Союза / А.А. Соболевская, А.К. Попов // Труд за рубежом. – 2009. – № 1 (81). – С. 42–57.

303. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Порохов. – [3-е изд.]. – М.: Сов. энциклопедия, 1985. – 1600 с.

304. Соколова О.С. Економічні засади формування людського капіталу на морському транспорті : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / О.С. Соколова. – Одеса: Одеський національний морський університет, 2005. – 21 с.

305. Соловйова Н. Формування системи державного планування розвитку сільського господарства України / Н. Соловйова // Економіка України. – 2010. – № 8. – С. 11–20.

306. Социальная психология : [краткий очерк] / под общ. ред. Г.П. Предвечного и Ю.А. Шерковина. – М.: Политиздат, 1975.

307. Социологическая энциклопедия. – М.: Мысль, 2003.

308. Становлення середнього класу: домінанта національної стратегії України / В.В. Баліцька, В.В. Близнюк, О.І. Крикун, Л.А. Мусіна, М.І. Скрипниченко та ін. – К.: Четверта хвиля, 2009. – 640 с.

309. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2008. – 572 с.

310. Статистичний щорічник України за 2008 рік. – К.: Видавництво «Консультант», 2009.

311. Статистичний щорічник України за 2011 рік. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2012. – 558 с.

312. Статистичний щорічник України за 2012 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 551 с.

313. Статистичний щорічник України за 2013 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.

314. Стец І. Відтворення трудового потенціалу в економіці / І. Стец // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2008. – Вип. 13. – С. 118–122.

315. Стрижак О.О. Теорія людського капіталу: формування наукової концепції / О.О. Стрижак // Економіка розвитку. – 2012. – № 1 (61). – С. 24–31.
316. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1957. – 736 с.
317. Сухарев О.С., Шманев С.В. Инвестиции в человека: фирма и система высшего образования (аспекты моделирования) : [материалы Вторых Друкеровских чтений «Проблема человеческого капитала: теория и современная практика»] / О.С. Сухарев, С.В. Шманев. – М.: «Доброе слово», 2007. – С. 100–114.
318. Тарасевич В. Ідеологічні доктрини: цивілізаційні аспекти і національний колорит / В. Тарасевич // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 13–27.
319. Тейлор Ф.У. Менеджмент / Фредерик Уинслоу Тейлор. – М.: Журнал «Контроллинг», 1992. – 137 с. – (Классика менеджмента; Вып. 4).
320. Теория измерения капитала и прибыли : [монография] / под. общ. ред. проф. Бутынца Ф., проф. Добии М. – Краков: Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2010. – 400 с.
321. Терещ В. Тенденції депопуляції в Україні, її регіональні особливості та соціально-економічні наслідки / В. Терещ // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 45–49.
322. Ткаченко Л.Г. Продуктивність та оплата праці: діалектика взаємодії / Л.Г. Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – № 1. – С. 132–140.
323. Тоффлер Э. Метаморфозы власти. Знание, богатство и сила на пороге XXI века / Э. Тоффлер. – М.: «Аст изд-во», 2004. – С. 503.
324. Тохтарова В.С. Доходы населения: уровень, структура и дифференциация / В.С. Тохтарова // Демографія та соціальна економіка. – 2011. – № 2 (16). – С. 166–175.
325. Третьяк С. Качество трудовой жизни: как его измерить и обеспечить в сфере услуг? / С. Третьяк // Бизнес-консалтинг. – 2005. – №3. – С. 39–43.
326. Трудовые ресурсы и глобализация экономики : [отчет о мировом развитии]. – Всемирный банк, 1985.
327. Тумакова С.В. Сбалансированность отношений стоимости на рынке рабочей силы – основа социальной политики государства в условиях инновацион-

ного розвитку економіки / С.В.Тумакова // Наука й економіка. – 2008. – № 4 (12). – С. 231–237.

328. Туроу Л.К. Будущее капитализма : [пер. с англ. А.И. Федорова] / Лестер Карл Туроу. – Изд-во «Сибирский хронограф», 1999. – 432 с.

329. Україна на шляху до п'ятнадцятої річниці Міжнародної конференції з народонаселення та розвитку. Стан реалізації Україною Програми дій МКНР протягом 1994–2009 рр. / Е. Лібанова, І. Курило та ін. – К.: «День Печати», 2009. – 123 с.

330. Україна: через десять років після Мадриду (стан реалізації Мадридського міжнародного плану дій з питань старіння в Україні у 2007–2012 рр.) : [аналітична доповідь]. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2012. – 130 с.

331. Управление персоналом : [энциклопедический словарь] / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с.

332. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / под научной ред. Р. Марра, Г. Шмидта. – М.: Изд-во МГУ, 1997. – 480 с.

333. Управління людськими ресурсами : [понятійно-термінологічний словник] / за редакцією Г.В. Щокіна, О.В. Антонюка, М.Ф. Головатого. – К.: МАУП, 2006. – 496 с.

334. Управління людськими ресурсами: філософські засади : [навчальний посібник] / під ред. д.ф.н., проф. В.Г. Воронкової. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

335. Ушенко Н.В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни / Н.В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9 (88). – С. 151–157.

336. Ушенко Н.В. Приватизаційні важелі трансформаційних процесів у соціально-трудовах відносинах / Н.В. Ушенко // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 4 (8). – С. 35–41.

337. Ушенко Н.В. Приватизаційні передумови трансформації трудового потенціалу в людський капітал / Н.В. Ушенко // Економіка та держава. – 2008. – № 8. – С. 101–105.



338. Фатхутдинов Р.А. Организация производства : [учебник] / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 672 с. – (Серия «Высшее образование»).

339. Федосеев В.В. Стратификация населения по среднедушевому доходу / В.В. Федосеев // Труд и социальные отношения. – 2010. – №. 2. – С. 100–104.

340. Федулова Л. Технологічна готовність економіки України до нових викликів в умовах відсутності технологічної політики / Л. Федулова // Економіка України. – 2010. – № 9. – С. 12–26.

341. Философия экономики : [учеб. пособие для высш. учеб. заведений] / отв. ред. С.В. Синяков. – К.: «Альтерпрес», 2002. – 384 с.

342. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала : [пер. с англ. под общ. ред. В.И. Ярных] / Я. Фитц-енц. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

343. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика : [пер. с англ. со 2-го изд.] / С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи. – М.: «Дело ЛТД», 1993. – 864 с.

344. Фінансовий словник-довідник / М.Я. Дем'яненко, Ю.Я. Лузан, П.Т. Саблук, В.М. Скупий та ін.; за ред. М.Я. Дем'яненка. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – 555 с.

345. Франчук В. Економічні переваги використання кадрового аутсорсингу при нагромадженні людського капіталу аграрних підприємств / В. Франчук // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 7. – С. 47–51.

346. Фредерик Перлз. Гештальт-подход. Свидетель терапии / Перлз Фредерик. – М.: Психотерапия, 2007.

347. Хромов М.І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу / М.І. Хромов // Економіка та держава. – 2010. – № 1. – С. 57–61.

348. Цимбал О.І. Інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу / О.І. Цимбал // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 125–133.

349. Цыганков В.А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования : автореф. дис. на соискание научной степени доктора экономических наук [Электронный ресурс] / Владимир Алексеевич Цыганков. – Режим доступа: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/353138.html>.

350. Цыганкова И.В. Современные взгляды на проблему качества трудовой жизни [Электронный ресурс] / И.В. Цыганкова. – Режим доступа: <http://www.lib.csu.ru/vch/120/023.pdf>.

351. Человеческое развитие : [учебник] / Е.В. Абдуллаев, У.К. Исламова, У.Е. Олимов, Л.М. Ташпулатова и др. – Ташкент: Издательство Университета мировой экономики и дипломатии, 2008. – 363 с.

352. Черниш Т., Власенко О. Сутність та особливості довготривалого безробіття в Україні / Т. Черниш, О. Власенко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 8–12.

353. Черномазюк А.Г., Стадник В.В. Сучасні тенденції розвитку вітчизняного машинобудування та його ресурсні детермінанти / А.Г. Черномазюк, В.В. Стадник // Вісник Запорізького національного університету. – 2010. – № 2 (6). – С. 91–99.

354. Чорноморченко Н.В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка (на прикладі підприємств з підземним видобутком руди Криворізького басейну) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук. / Н.В. Чорноморченко. – Львів, 2000.

355. Чухно А.А., Юхименко П.І., Леоненко П.М. Сучасні економічні теорії : [підручник] / А.А. Чухно, П.І. Юхименко, П.М. Леоненко. – К.: Знання, 2007. – 878 с.

356. Шамазов А., Беленкова О. Технические университеты в информационно-индустриальном обществе / А. Шамазов, О. Беленкова // Высшее образование в России. – 1998. – № 1. – С. 24–27.

357. Швець І.Б., Позднякова С.В. Оцінка нагромадження людського капіталу на промислових підприємствах / І.Б. Швець, С.В. Позднякова. – Донецьк: Норд-Пресс, 2011. – 172 с.

358. Шевчук О.А. Людський капітал в умовах глобалізації / О.А. Шевчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 4. – С. 37–40.

359. Шевчук О.А. Людський капітал і його роль в економічному розвитку України / О.А. Шевчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2009. – № 3. – С. 3–7.

360. Шило К.М. Сутність та економічна природа категорії «трудовий потенціал» / К.М. Шило // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2010. – № 2 (10). – С. 101–106.

361. Шлюб, сім'я та дітородні орієнтації в Україні : [колективна монографія]. – К.: АДЕФ-Україна, 2008. – 256 с.

362. Шпикуляк О.Г. Мотивація формування людського та соціального капіталу в аграрній сфері / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2006. – № 10.

363. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – М.: Директмедиа Паблшинг, 2008. – 436 с.

364. Шурпа С. Сучасні напрями підвищення ефективності інвестування в людський капітал / С. Шурпа // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 4. – С. 28–32.

365. Щедрина А.А. Человеческий капитал в условиях формирования общества, построенного на знаниях / А.А. Щедрина // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов : в 3 т.]. – Донецк: Ин-т экономики промышленности. – 2006. – Т. 2. – С. 182–190.

366. Щерба Х.І. Розподіл доходів населення України та декомпозиція коефіцієнта Джині / Х.І. Щерба // Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку : [збірник наукових праць] / відповідальний редактор О.Є. Кузьмін. – Львів: Видавництво Львівської політехніки. – 2013. – С. 368–373.

367. Экономика и социология труда : [учебник] / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 584 с. – (серия «Высшее образование»).

368. Экономика предприятия : [учебник] / под ред. проф. О.И. Волкова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 416 с.

369. Экономика труда : [учебник] / под ред. проф. Ю.И. Кокина, проф. И.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

370. Экономическая теория : [учебник] / под ред. И.П. Николаевой. – М.: «Проспект», 1998. – 448 с.

371. Эпштейн С.И. Буржуазная наука управления и неуправляемая экономика / С.И. Эпштейн. – М.: Политиздат, 1986. – 78 с. – (Экономика капитализма сегодня).

372. Эренберг Р., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика : [пер. с англ.] / Р. Эренберг, Р. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996.

373. Якубовський М. Промислова політика: проблеми та перспективи модернізації / М. Якубовський // Економіка України. – 2010. – № 8. – С. 21–29.

374. Яценко В.М., Кошулько О.П. Інвестування у людський капітал в умовах трансформаційної економіки: регіональний аспект / В.М. Яценко, О.П. Кошулько // Фінанси України. – 2007. – № 5. – С. 48–54.

375. Яцунь О.М. Креативний людський капітал в просторі суспільства знань: економічний аспект / О.М. Яцунь // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2014. – № 2 (8). – С. 55–61.

376. Alvin and Heidi Toffler. Creating a New Civilization. The Politics of the Third Wave / Alvin and Heidi Toffler. – Atlanta: Turner Publishing, Inc., 1995.

377. Becker S.G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / S.G. Becker. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.

378. Bliss C. Capital Theory and the Distribution of Income / C. Bliss. – Oxford: North-Holland Publishing, 1975.

379. Habermas J. Toward a Rational Society / J. Habermas. – Boston, 1970.

380. Hueting R. New Scarcity and Economic Growth. More Welfare through Less Production? / R. Hueting. – Amsterdam; N.Y.; Oksford, 1980. – 234 p.

381. McCullox J.R. The Principles of Political Economy / J.R. McCullox. – Alex Murrey & Son, 1870. – P. 57.

382. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital / Schultz Theodore W. // The American Economic Review. – Vol. 51. – № 1 (Mar., 1961). – Pp. 1–17.

383. Shultz T. Investment in Human Capital / T. Shultz. – N.Y.; L., 1971.

384. The Human Capital Report : [insight report] / Prepared in collaboration with Mercer. – Geneva: World Economic Forum, 2013. – 541 p.

385. Wiig Karl. Knowledge Management Foundations: How People and Organizations Create, Represent and Use Knowledge / Karl Wiig. – Schema Press, USA, 1993.

## Додаток А.1



Рис. Видатні постаті та напрями економічної думки, які вплинули на розвиток теорії капіталу (джерело: [281, с.16])

## Додаток А.2

Таблиця

Теоретичне осмислення сутності капіталу в історії економічної думки

Фундатори підходу	Трактування сутності та природи капіталу
Меркантилісти (XV–XVIII ст.)	Ототожнення капіталу з грошима, золотом, сріблом
Фізіократи (друга половина XVIII ст.)	Ототожнення капіталу із засобами сільськогосподарського виробництва, які, поєднуючись із природою (землею), забезпечують приріст чистого продукту
А. Сміт (1723–1790)	<i>Капітал</i> – частина призначених для подальшого виробництва запасів, застосовуючи які сподіваються отримати дохід
Ж.Б. Сей (1767–1832)	<i>Капітал</i> – фактор виробництва (уречевлені матеріальні блага, засоби виробництва), який сприяє створенню та розподілу доходу
Дж. С. Мілль (1806–1873)	<i>Капітал</i> – попередньо нагромаджений запас продуктів минулої праці, призначених для виробництва (заощадження, які споживаються в процесі виробництва)
К. Маркс (1818–1883)	<i>Капітал</i> – самозростаюча вартість (вартість, що приносить додаткову вартість); виробничі відносини капіталістичного способу виробництва, що засновані на експлуатації та монопольному привласненні капіталістами неоплаченої праці найманих працівників
Е. Бем-Баверк (1851–1914)	<i>Капітал</i> – сукупність проміжних продуктів, що створюються на окремих стадіях «непрямого шляху» виробництва. Введено фактор часу; акцент на зв'язку доходності капіталу з властивостями часу
А. Маршалл (1842–1924)	<i>Капітал</i> – сукупність факторів, що формують передумови виробництва. Головна властивість капіталу – здатність приносити дохід, який залежить від продуктивності факторів виробництва та їх відносної рідкості
Дж. Б. Кларк (1847–1938)	<i>Капітал</i> – фундаментальна основа виробництва, запас виробничих благ, які володіють фізичною продуктивністю
Дж. М. Кейнс (1883–1946)	<i>Капітал</i> – багатство, здатне приносити дохід. Перетворення багатства на капітал зумовлено перевищенням доходу від капіталовкладень над банківським відсотком
Й. Шумпетер (1883–1950)	<i>Капітал</i> – «фонд купівельної сили», що слугує для придбання засобів виробництва, здатних забезпечити науково-технічний прогрес суспільства
І. Фішер (1867–1947)	<i>Капітал</i> – дисконтований дохід, будь-яке благо, яке приносить дохід своєму власнику незалежно від сфери застосування та характеру діяльності. Ним може бути будь-який запас, адже потік доходу від нього аналогічний проценту

Джерело: [97, с. 291–292; 239, с. 143–145]

## Додаток А.3



Рис. Класифікація форм капіталу (джерело: [99, с. 379])

## Додаток А.4

Таблиця

## Зміст терміну «капітал» за різними авторами

Джерело	Визначення
1	2
[370, с. 35]	<i>Капітал</i> – це певний запас цінностей в грошовій або негрошовій формі, який приносить дохід своєму власнику, забезпечуючи самозростання багатства, особливо у формі грошей
[29, с. 12]	<i>Капітал</i> являє собою накопичений шляхом заощаджень запас економічних благ у формі грошових коштів та реальних капітальних товарів, що залучається його власниками в економічний процес як інвестиційний ресурс та фактор виробництва з метою отримання доходу
[209, с. 52]	<i>Капітал</i> – це більш загальне поняття, що характеризує умову формування вартості, а активи – це конкретні форми капіталу, що реалізують його певні економічні функції (наприклад, виробничу)
[90, с. 100]	<i>Капітал</i> у буквальному розумінні означає головну суму коштів, необхідних для започаткування та здійснення виробництва (діяльності). Власник капіталу, купуючи на ринку товари – робочу силу й засоби виробництва, – поєднує їх в процесі праці і після реалізації створеної продукції (наданих послуг) одержує більшу вартість, ніж була ним авансована
[37, с. 299; 270, с. 141]	<i>Капітал</i> (лат. capitalis – головний) – у широкому розумінні – це все, що спроможне приносити дохід, або ресурси, що створені людьми для виробництва товарів чи послуг. У більш вузькому розумінні – це вкладене у справу, працююче джерело доходу у вигляді засобів виробництва (фізичний капітал)
[212, с. 16]	<i>Капітал</i> у сучасному розумінні – це активи (матеріальні та нематеріальні) організації, регіону, галузі чи суспільства загалом, що формують та визначають їх цінність, багатство
[205, с. 379]	<i>Капітал</i> – загальна величина коштів у грошовій, матеріальній і нематеріальній формах, вкладених в активи (майно) підприємства, тобто джерела коштів підприємства, що приносять дохід; 2) початкова сума коштів, призначених для здійснення підприємницької діяльності; 3) чиста вартість (вартість активів за мінусом суми зобов'язань); 4) вартість – носій додаткової вартості; 5) гроші, велика сума грошей; 6) один з чотирьох факторів виробництва
[24, с. 74]	<i>Капітал</i> – інвестиційні ресурси; дещо, що створюється з метою організації виробництва товарів та послуг



## Продовження табл.

1	2
[344, с. 229]	<i>Капітал</i> – це вартість, яка внаслідок підприємницької діяльності збільшує авансовану вартість; створені людиною ресурси, які використовуються для виробництва товарів і послуг, або товари, які безпосередньо не задовольняють потреби людини, включаючи інвестиційні товари, засоби виробництва; активи компанії за мінусом її боргових зобов'язань
[28, с. 126]	<i>Капітал</i> – загальна вартість засобів у грошовій, матеріальній і нематеріальній формах, авансованих у формування активів підприємства
[50, с. 17]	<i>Капітал</i> – 1) економічна категорія, яка виражає суспільні виробничі відносини: вартість, яка в результаті найму робочої сили створює нову вартість; 2) створені людиною ресурси, які використовуються для виробництва товарів та послуг; товари, які безпосередньо не задовольняють потреби людини; інвестиційні товари, засоби виробництва; 3) активи компанії за мінусом її боргових зобов'язань
[27, с. 95]	<i>Капітал</i> – це система економічних відносин з приводу створення, розподілу і використання цінностей, які здатні приносити дохід
[298, с. 108]	<i>Капітал</i> – економічна категорія, яка виражає суспільні виробничі відносини; вартість, яка в результаті найму робочої сили утворює додаткову вартість. У переносному значенні – це значна сума грошей; дещо, що становить велику цінність
[257, с. 36]	<i>Капітал</i> – вартість, яка здатна створювати більшу вартість, тобто самозростати
[94, с. 719]	<i>Капітал</i> (лат. capitalis – головний) – сукупність виробничих відносин капіталістичного способу виробництва, за яких засоби праці, певні матеріальні блага, гроші, об'єкти інтелектуальної власності та різні види цінних паперів тощо є знаряддям експлуатації, привласнення частини чужої неоплаченої праці. Цих об'єктів власності позбавлені наймані працівники, які змушені через це продавати свою робочу силу, створювати необхідний і додатковий продукт. Більшу частку його (результати чужої неоплаченої праці) привласнюють власники засобів виробництва та інших об'єктів власності, а також держава

Джерело: складено автором

## Додаток А.5

Таблиця

## Властивості капіталу як фактора виробництва

<i>Властивість</i>	<i>Характеристика</i>
<i>Комплексність використання</i>	В процесі виробництва продукції капітал не є самодостатнім фактором, а використовується спільно з іншими виробничими ресурсами (факторами виробництва)
<i>Вторинність формування</i>	У системі основних факторів виробництва праця та земля виступають як первинні, тобто споконвічно існуючі незалежні фактори, тоді як капітал є похідним або «деривативним» фактором
<i>Опосередковуюча роль в системі факторів виробництва</i>	У загальному комплексі факторів виробництва капітал є сполучною ланкою, яка визначає характер взаємодії всіх інших видів виробничих ресурсів
<i>Продуктивність</i>	Як і всі інші фактори виробництва капітал є носієм цієї характеристики. Продуктивність капіталу не має стабільного характеру, а змінюється залежно від зміни обсягів його використання
<i>Альтернативність виробничих можливостей</i>	У комбінації з іншими факторами виробництва капітал формує певний виробничий потенціал, який може бути використаний для альтернативних цілей виробничої діяльності
<i>Взаємозамінюваність в системі факторів виробництва</i>	В процесі виробництва всі ресурси використовуються не як їх простий конгломерат, а як взаємодіючий комплекс з цілеспрямовано сформованими внутрішніми пропорціями
<i>Висока мобільність</i>	Серед основних факторів виробництва капітал є найбільш мобільним. В реальній чи грошовій формі він може бути швидко переміщений задля більш ефективного використання в інші галузі, регіони, держави

Джерело: [29, с. 18–29]

## Додаток А.6

Таблиця

Винаходи людства у період II–XIX ст., які змінили характер суспільних та виробничих відносин

<i>Період, роки</i>	<i>Винахід</i>
101–1200	Ручна прядка, папір з рослинної сировини, косий парус, компас з плаваючою стрілкою
1200–1400	Перші кулачкові молоти з приводами від водяного колеса, рецепт пороху Марка Грека, перші баштові годинники, багатоцоглові кораблі, руль, артилерійське знаряддя, що стріляло кам'яними ядрами, перша звістка про використання бойових ракет у Китаї
1401–1600	Перші зроблені з дощечок книжки, колісні лафети для гармат, перші доменні печі
1601–1800	Паровий двигун Папена (1690 р.) та паровий двигун Севері (1702 р.), перша діюча парова машина Уатта та початок їх фабричного виробництва, перший гідравлічний прес Брама
1801–1840	Перша рельсова дорога з кінською тягою, випробування першого пароплаву Фултона, перший паровий автомобіль та паровоз Тривайтика, телеграфний апарат Земерінга, електромагніт Арго, перша електрична лампа накаливання Делар Дю, гідротурбіна Фурнейрона, електродвигун постійного струму Якобі, телеграф Шилінга, дугова електрична лампа Фуко
1841–1880	Електричний акумулятор Планте, електродвигун Пачинотті, гідравлічний кувальний прес Газвелла, газовий двигун внутрішнього згорання Ленуара, мартенівський спосіб виробництва литої сталі, перший автомобіль Маркуса з бензиновим двигуном, перший житловий будинок із залізобетону Уілкінсона, електрогенератор Грамма, перша серійна друкарська машинка Ремінгтон, телефон Белла, лампочка накаливання Едісона
1881–1900	Прокатний стан для виготовлення безшовних труб, автомобіль Бенца з бензиновим двигуном, мотоцикл Даймлера, паровий трактор Бетерома, радіоприймач Попова тощо

*Джерело: складено автором за [283, с. 499–510]*

## Додаток А.7

Таблиця

## Характерні риси постіндустріального суспільства

<i>Особливість</i>	<i>Характеристики</i>
1	2
<i>Центральна роль теоретичного знання</i>	Поняття «індустріальне суспільство» робить наголос на центральному місці теоретичних знань як на тому стрижні, навколо якого будуть організовуватися нові технології, економічне зростання та соціальна стратифікація. Систематизація результатів наукових досліджень та матеріалознавства стає основою технологічних інновацій
<i>Створення нової інтелектуальної технології</i>	Широке впровадження технологій системного аналізу (моделювання, імітація тощо) на основі застосування прогресивних методів комп'ютерного лінійного програмування, що дає змогу ефективно розв'язувати складні технічні, економічні та соціальні завдання
<i>Перехід від виробництва товарів до виробництва послуг</i>	Збільшення частки послуг гуманітарного характеру (охорона здоров'я, освіта та соціальне обслуговування) та послуг, які надають професіонали та технічні фахівці
<i>Зміни у характері праці</i>	Якщо у доіндустріальні часи людина в процесі праці здебільшого взаємодіяла з природою, в епоху індустріального розвитку – з технікою, то у постіндустріальному світі праця є взаємодією між людьми. В історії людського суспільства це абсолютно нова ситуація, яка не має аналогів
<i>Зростання класу носіїв знань</i>	Технічні спеціалісти та професіонали стають найбільш швидко зростаючою групою суспільства
<i>Зміна ролі жінки</i>	Постіндустріальний сектор формує широкі можливості для зайнятості жінок, які тим самим набувають міцну основу для економічної незалежності
<i>Наука досягає свого зрілого стану</i>	На відміну від часів «харизматичної», «чистої» науки, науки заради відкриттів, а не заради розв'язання прагматичних завдань, у постіндустріальну епоху нові знання здобуваються заради конкретного утилітарного використання
<i>Меритократія</i>	Положення людини у суспільстві усе більше залежатиме від освіти, кваліфікації та особистих досягнень
<i>Нове трактування обмеженості благ</i>	Якщо раніше акцент робився на обмеженості товарів та їх справедливому розподілі, то в умовах постіндустріального суспільства проблемою є нестача часу та інформації

Продовження табл.

1	2
<i>Сітуси як політичні одиниці</i>	Сітус (від лат. <i>situs</i> – положення, позиція) – термін запропонований Д. Беллом. Тут маються на увазі певні соціальні вузли – науковий, технічний, адміністративний та культурний. Такий підхід є принципово відмінним від поділу людей на класи чи страти. За припущеннями вченого, постіндустріальний світ буде характеризуватися поляризацією інтересів та загостренням відносин між зазначеними сітусними групами, що заважатиме злиттю нових професійних угруповань в єдиний суспільний клас
<i>Економічна теорія інформації</i>	Інформація, знання є продуктом колективним, а не приватним. Оптимальні інвестиції у знання вимагають розробки стратегії співробітництва між різними прошарками та групами населення

---

*Джерело: складено автором за [21]*

## Додаток Б.1

Таблиця

Деякі суперечливі трактування та вислови стосовно окремих економічних категорій

<i>Джерело</i>	<i>Цитата</i>
1	2
[1, с. 209]	Загальноприйнята система розподілу трудових ресурсів у класичній економічній теорії передбачає виділення таких основних категорій, як економічно активне та економічно неактивне населення
[1, с. 216]	Якість робочої сили – сукупність властивостей процесу трудової діяльності, обумовлених здібністю працівника (колективу) виконувати певне завдання у відповідності із встановленими вимогами. Якість робочої сили залежить від її складності. Показник якості робочої сили – кількісна характеристика властивостей праці та її результатів, що складають їх якість; кількість і значущість дефектів у роботі; продуктивність праці, показники якості результатів роботи
[368, с. 210]	Якісна характеристика трудових ресурсів персоналу підприємства визначається ступенем професійної та кваліфікаційної придатності його працівників для виконання цілей підприємства та виконуваних ними робіт. Якісні характеристики персоналу підприємства та якість праці оцінити значно важче. В даний час відсутнє єдине розуміння якості праці та якісної складової трудового потенціалу робочої сили
[341, с. 354]	В системі ринкових відносин головне місце належить людському фактору – людині. Вкладення в робочу силу – освіта, охорона здоров'я, культура, кваліфікація – дають нову якість, яка являє собою капітал, або нову форму людського багатства
[336, с. 36], [337, с. 102]	Як свідчить сучасна історія України, значну роль може відіграти новий активний прошарок людського капіталу суспільства – підприємці як суб'єкти бізнесу. Настає час, коли несприймання великого капіталу у якості активних важелів несе в собі небезпеку можливостей конкурентності, штучно обмежує соціальний прошарок людського капіталу, який впливає на майбутнє країни
[354, с. 4]	Трудовий потенціал – це поняття конкретно-історичне, національно осмислене, адаптоване до національної культури. Соціально-економічна категорія «кадри» характеризує людські ресурси підприємства, регіону чи країни. Саме трудовий потенціал є джерелом забезпечення підприємства кадрами

Продовження табл.

1	2
[335, с. 151]	Теорія людського капіталу – розділ сучасної економічної науки, що вивчає процес відтворення людських ресурсів
[212, с. 8, 15]	Еволюція теоретико-методологічних аспектів дослідження процесу формування та розвитку трудових ресурсів як складової капіталу АПК (назва розділу монографії – <i>авт.</i> ) Тому вважаємо доцільним та достатньо обґрунтованим застосування категорії людського капіталу при дослідженні процесів формування та розвитку трудових ресурсів як складової капіталу АПК
[212, с. 53]	Таким чином, необхідно зупинитися також на оцінці такої характеристики людського капіталу, яка допомагає визначити його відмінності, у першу чергу якісного складу трудових ресурсів певного об'єкта
[212, с. 75]	Застосування загальноприйнятих у плановій економіці категорій «робоча сила», «кадри», «трудові ресурси», «персонал» не можуть повною мірою охарактеризувати та оцінити одну із найважливіших складових капіталу організації, окремого суб'єкта інституціональної економіки – людські ресурси
[212, с. 76]	З метою порівняльної оцінки людського капіталу окремих суб'єктів інституціональної економіки ... можна застосовувати їх заробітну плату в якості віддзеркалення вартості людського капіталу, яка безумовно має забезпечувати відтворення його здатності продавати робочу силу
[212, с. 101]	Саме тому ми вважаємо, що існує реальна потреба у розробці та здійсненні основних заходів щодо удосконалення якісного і кількісного потенціалу управлінських кадрів
[314, с. 119]	Трудовий потенціал ... є підсистемою економіки, і це сприяє повнішій оцінці його взаємодії з іншими факторами та компонентами економіки. Важливою рисою трудового потенціалу є також те, що він одночасно може виступати і як об'єкт, і як суб'єкт управління
[244, с. 15]	Персонал – це частина економічного та інноваційного простору підприємства, в якому радикальні ринкові перетворення повинні цілеспрямовано адаптуватися в життєвому середовищі підприємства і приносити очікуваний результат
[244, с. 26]	На відміну від трудового потенціалу, який об'єднує всіх працівників, що володіють здатністю до праці, до кадрів відносять лише ту його частину, яка володіє професійною здатністю до праці, тобто має спеціальну підготовку. Таким чином чисельність трудового потенціалу підприємства більша чисельності кадрів на ту частину, яку складають кваліфіковані і малокваліфіковані працівники

## Продовження табл.

1	2
[133, с. 537]	<p>Людський капітал – категорія економічна і характеризує виробничі можливості людини, а у процесі виробничого функціонування, взаємодіючи з фізичним капіталом, перетворюється на трудовий потенціал</p>
[209, с. 31–33]	<p>Трудові ресурси – це економічно активне, працездатне населення, тобто частина населення країни (регіону), що має необхідний фізичний розвиток, розумові здібності і знання (освіту) для роботи у виробничій сфері.</p> <p>Трудовий потенціал – наявні або очікувані кількісні та якісні трудові фактори, якими володіє суспільство (національна економіка, регіон). Кількісно трудовий потенціал вимірюється кількістю економічно активного, працездатного населення (кількістю трудових ресурсів).</p>
[149, с. 10]	<p>Вчені США та західноєвропейських країн ще у минулому столітті обґрунтували необхідність нового ставлення до процесу управління трудовими ресурсами – як до капіталу, що здатен накопичувати знання та у майбутньому приносити дохід. Оскільки даний капітал невіддільний від людини, він отримав назву людський капітал</p>
[240, с. 11]	<p>Робоча сила – це реальні трудові ресурси, тобто ті люди, які вже працюють на ринку праці. Ринок праці – це інститут (механізм), який зводить разом покупців (пред’явників попиту) і продавців (постачальників) окремих товарів та послуг.</p> <p>Трудові ресурси є одним з головних об’єктів управління персоналом на рівні як макросистем (держава, регіон, галузь), так і мікросистем (організація, установа, підприємство). Характерна їх ознака – обмеженість. Людські ресурси – це населення країни, етносу, регіону, міста чи населеного пункту</p>
[229, с. 495]	<p>У сучасних умовах активізація такого економічного ресурсу, як праця, вимагає категорії, яка окрім характеристик потенціалу людини вміщувала б у собі і уявлення про ті нові якості, які виявляються у праці та відображають її кінцевий результат, – міру задоволення ринкової потреби у товарах та послугах. Саме така роль відводиться категорії людський капітал</p>
[359, с. 3]	<p>Саме тому у сучасному світі набирає сили тенденція, у рамках якої головним фактором сталого розвитку є людський капітал, який не лише впливає на речовий, а й управляє ним завдяки вмінню приймати певні виважені рішення</p>
[223]	<p>Сьогодні широкого розповсюдження набула концепція якості трудового життя, згідно якої робоча сила розглядається не лише в якості трудових ресурсів певного складу, а у тісному взаємозв’язку з умовами, в яких вона може оптимально реалізувати свій потенціал</p>



## Додаток Б.2

Таблиця

Трактування економічної категорії «людський фактор» у науковій літературі

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>
[95, с. 221]	<i>Людський фактор</i> – комплекс здібностей, властивостей, рис людини, які на різних етапах історичного розвитку залучаються до процесу виробництва економічних благ. Якщо до процесу виробництва економічних благ залучаються всі здібності, властивості і риси людини, поняття людський фактор може збігатися з категорією людини як соціальної істоти
[215, с. 19]	<i>Людський фактор</i> характеризує діяльність конкретних людей в якості носіїв виробничих відносин у єдності усіх їх властивостей, здібностей, потреб та інтересів
[234, с. 99]	Категорія <i>людський фактор</i> характеризує діяльність людей, активне функціонування їх у системі не лише виробничих, а й усіх суспільних відносин. <i>Людський фактор</i> – це органічна єдність свідомості й діяльності людини як рушійної сили та найвищої мети суспільного прогресу
[331, с. 433]	<i>Людський фактор</i> – сукупність основних соціальних якостей людей, які історично склалися у певному суспільстві, – їх ціннісних орієнтацій, моральних принципів, норм поведінки у сфері праці, дозвілля, споживання, життєвих планів, рівня знань та інформованості, характеру трудових та соціальних навичок. Людський фактор стосується не лише індивідів, але й груп та колективів
[333, с. 214]	<i>Людський фактор</i> – компонент продуктивних сил, що утворюється у результаті участі людей у процесі створення матеріальних і духовних цінностей, надання соціально необхідних послуг
[350, с. 138]	<i>Людський фактор</i> – сукупність соціальних, психологічних та біологічних властивостей працівників, що виявляються в процесі трудової діяльності

*Джерело: складено автором*

## Додаток Б.3

Таблиця

Підходи щодо трактування терміну «робоча сила»

Джерело	Визначення
[14, с. 39]	<i>Робоча сила</i> в економічній теорії – здатність людини до праці, сукупність її фізичних, інтелектуальних здібностей, набутих знань і досвіду, які використовуються у процесі виробництва матеріальних благ та надання послуг
[197, с. 177–178, 205]	Під <i>робочою силою</i> , або здатністю до праці, ми розуміємо сукупність фізичних і духовних спроможностей, якими володіє організм, жива особистість людини, і які застосовуються нею кожен раз, коли вона виробляє які-небудь споживчі вартості
[239, с. 144]	<i>Робоча сила</i> – сукупність фізичних та духовних властивостей людини, що реалізуються в процесі виробництва
[257, с. 36]	<i>Робоча сила</i> – це здатність до праці, сукупність фізичних та інтелектуальних спроможностей, які є у розпорядженні людини і які використовуються нею для виробництва життєвих благ
[234, с. 99]	<i>Робоча сила</i> – це сукупність фізичних і духовних здібностей, які має організм людини, її жива особистість і які вона застосовує кожного разу, коли виробляє будь-які споживні (згідно джерела – <i>авт.</i> ) вартості. Це означає, що здатність до праці є важливою, але не єдиною якістю людини
[331, с. 297]	<i>Робоча сила</i> – фізичні та духовні спроможності людини, які використовуються нею в процесі праці при створенні товарів та наданні послуг. Робоча сила являє собою потенційну спроможність до праці, а сама праця – це робоча сила, яка функціонує (спроможність, яка функціонує)
[333, с. 348]	<i>Робоча сила</i> – 1) особливий різновид товару, який котирується на ринку праці (ринку робочої сили); 2) економічна категорія, що виражає здатність до праці; сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей, знань, умінь і навичок, якими володіє людина і які вона використовує в процесі виробництва життєвих благ; 3) чисельність населення, яке пропонує свою працю на ринку робочої сили
[357, с. 12]	<i>Робоча сила</i> представляє собою саме ту сукупність виробничих здібностей працівника, яку він продає підприємству та використовує у виробничому процесі

Джерело: складено автором

## Додаток Б.4

Таблиця

Підходи щодо трактування терміну «трудові ресурси»

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>
[1, с. 207]	<i>Трудові ресурси</i> – працездатна частка населення, що володіє фізичними та інтелектуальними можливостями до трудової діяльності, здатна виробляти матеріальні блага або послуги
[103, с. 27]	<i>Трудові ресурси</i> – це сукупність членів суспільства, здатних брати участь у суспільному виробництві при даному розвитку продуктивних сил і в межах даних виробничих відносин
[177, с. 38]	<p><i>Трудові ресурси</i> як економічна категорія відбиває кількість й якість робочої сили в даній економічній системі, включає системні характеристики, які розкриваються такими показниками як: ВВП, демографічна динаміка, рівень життя населення, рівень доходів, соціальні гарантії, рівень бідності, індекс людського розвитку, стан охорони здоров'я, освіта, ринок праці і т.і.</p> <p><i>Трудові ресурси</i> як планово-облікову категорію представляє населення у працездатному віці, зайняте й незайняте у суспільному виробництві. Інша складова трудових ресурсів – населення старше і молодше працездатного віку, що зайняте у виробництві</p>
[120, с. 12]	<i>Трудові ресурси</i> – це частина працездатного населення, як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що знаходиться в резерві, кількісні та демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва і рівня розвитку продуктивних сил
[331, с. 390]	<i>Трудові ресурси</i> – головна продуктивна сила суспільства. Незалежно від цілей використання трудові ресурси розглядають як економічну та планово-облікову категорію. Трудові ресурси як економічна категорія є населенням, яке володіє фізичною та інтелектуальною спроможністю відповідно до умов відтворення робочої сили. Як планово-облікова категорія, трудові ресурси є населенням у працездатному віці, зайнятим та незайнятим у суспільному виробництві
[333, с. 415]	<i>Трудові ресурси</i> – головна продуктивна сила суспільства, носії (суб'єкти) відносин, що виникають у процесі формування, розподілу і використання трудових ресурсів. Незалежно від цілей використання трудові ресурси розглядають як економічну та планово-облікову категорії. <i>Трудові ресурси</i> як економічна категорія – населення, що має фізичну й інтелектуальну здатність відповідно до умов відтворення робочої сили. <i>Трудові ресурси</i> як планово-облікова категорія – населення працездатного віку, зайняте і незайняте у суспільному виробництві

*Джерело: складено автором*

## Додаток Б.5

Таблиця

Підходи щодо трактування терміну «трудовий потенціал»

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>
1	2
[14, с. 39]	Макроінтегральний підхід до розуміння <i>трудового потенціалу</i> розглядає його як динамічну інтегральну кількісно-якісну характеристику робочої сили, що використовується у суспільному виробництві
[205, с. 60]	<i>Трудовий потенціал</i> – це ресурсна категорія, яка містить у собі відповідно до поняття «потенціал» – джерела, засоби, ресурси праці, що можуть бути використані для рішення якого-небудь завдання, досягнення певної мети, забезпечення можливості окремої особи, суспільства, держави у певній сфері
[314, с. 120]	<i>Трудовий потенціал</i> – це сукупність вроджених, сформованих і нагромаджених сил, здібностей, властивостей, якостей для трудової діяльності з виробництва життєвих благ, що задовольняють потреби суспільства. У структурі трудового потенціалу можна виокремити такі складові: психофізіологічну, освітньо-інтелектуальну, виробничо-кваліфікаційну, соціальну
[331, с. 389]	<i>Трудовий потенціал працівника</i> – сукупність якостей людини, які визначають можливість та межі її участі у трудовій діяльності
[158, с. 72]	<i>Трудовий потенціал</i> у сучасній економічній науці характеризується сукупністю загальноосвітніх та професійно-кваліфікаційних характеристик людини (або територіальної сукупності людей), які з урахуванням історичних, демографічних, національних та інших особливостей можуть бути використані у тій чи іншій сфері суспільного відтворення
[1, с. 204]	<i>Трудовий потенціал</i> – узагальнююча характеристика кількості, якості та міри сукупної здатності до праці, які є у індивідуума (окремої людини, особистості), їх групи, працездатного населення за певним рівнем стану економіки, розвитку науки та техніки, освіти тощо
[177, с. 39]	<i>Трудовий потенціал працівника</i> – це сукупність якостей людини, які визначають можливість і межі її участі у трудовій діяльності. <i>Трудовий потенціал суспільства</i> – це характеристика трудових ресурсів, які можуть бути включені у суспільно-корисну діяльність, що відповідає рівню розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, що сформувалися у суспільстві

## Продовження табл.

1	2
[292, с. 89]	<p><i>Трудовий потенціал країни</i> – це кількісні та якісні характеристики населення, які формуються під впливом багатьох чинників, серед яких базовими можна вважати здоров'я та рівень освіти населення</p>
[3, с. 712]	<p><i>Трудовий потенціал працівника</i> – це сукупність продуктивних характеристик окремої людини, що забезпечують її здатність досягати певних результатів виробничої діяльності, вдосконалюватися у процесі праці та вирішувати нові завдання, котрі постають у процесі змін техніки і технологій.</p> <p><i>Трудовий потенціал підприємства</i> – характеризує можливості працівників трудового колективу, спрямовані на досягнення певної мети.</p> <p><i>Трудовий потенціал суспільства</i> – це соціально-економічна категорія, що відображає сукупність продуктивних характеристик працездатного населення, які визначають інноваційний розвиток країни</p>
[333, с. 415]	<p><i>Трудовий потенціал</i> – 1) як економічна категорія – узагальнена, збірна характеристика трудових ресурсів певного місця і в певний час; 2) сукупність різноманітних якостей, що визначають працездатність індивіда, узагальнюючий показник особистісного фактора виробництва.</p> <p><i>Трудовий потенціал підприємства</i> – гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов.</p> <p><i>Трудовий потенціал суспільства</i> – конкретна форма матеріалізації людського фактора, в якій акумулюються і синтезуються сукупні здібності працездатного населення до суспільно корисної діяльності</p>
[360, с. 103]	<p><i>Трудовий потенціал суспільства</i> – є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства.</p> <p><i>Трудовий потенціал</i> є наявною і можливими в майбутньому кількістю та якістю праці, якими володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки й техніки і котрі визначаються чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем</p>

Джерело: складено автором

## Додаток Б.6

Таблиця

Підходи щодо трактування економічної категорії «людський капітал»  
(у редакції авторів за першоджерелами)

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>
1	2
[71, с. 16]	<i>Людський капітал</i> – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу
[122, с. 42]	<i>Людський капітал</i> – це запас знань, навичок та мотивацій, що мається у кожного. Інвестиціями в нього може бути освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність та пошук інформації
[320, с. 270]	<i>Людський капітал</i> – це здатність людини до виконання роботи. Робота – це трансферт між людським капіталом та засобами праці. Мірою витрат праці є кількість продуктивності та часу праці
[89, с. 83]	<i>Людський капітал</i> – це сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який свідомо використовується в певній сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці, тим самим впливаючи на зростання доходів самої людини
[343, с. 303]	Термін « <i>людський капітал</i> » означає міру втіленої у людині здатності приносити дохід та включає природжені здібності і талант, а також освіту та набуту кваліфікацію
[229, с. 504, 523]	<p><i>Людський капітал</i> – сформований в результаті інвестицій та накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються у тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва і тим самим впливають на зростання заробітків (доходів) даної людини.</p> <p><i>Людський капітал</i> – міра втіленої у людині здатності приносити дохід, тобто це втілений у людині запас здібностей, знань, навичок, досвіду, культури і мотивацій, який здатен генерувати потік доходів тривалий проміжок часу та відображає сукупність товариських, інтелектуальних та психологічних якостей та спроможностей особистості</p>

## Продовження табл.

1	2
[338, с. 134]	<i>Людський капітал</i> – сукупність характеристик людини, які визначають продуктивність та можуть стати джерелом доходу для індивідуума, його сім'ї, підприємства та суспільства в цілому. Такими характеристиками зазвичай вважають здоров'я, природні властивості, освіту, професіоналізм, мобільність
[109, с. 9]	<i>Людський капітал</i> – це втілений у людині запас спроможностей, знань, навичок та мотивацій, формування якого, на кшталт накопичення фізичного чи фінансового капіталу, вимагає вилучення засобів із сфери поточного споживання заради отримання додаткових доходів у майбутньому
[78, с. 7]	<i>Людський капітал</i> визначається як рівень фізичних і розумових здібностей людини з одного боку, а з другого – як певний запас здоров'я, знань, навичок, кваліфікації, що сформований внаслідок інвестування в людину і впливає на зростання доходів його власника
[335, с. 152]	Під терміном « <i>людський капітал</i> » розуміється запас корисних і цінних навичок і знань, накопичених людьми в процесі освіти і навчання та набуття практичного досвіду
[257, с. 36]	<i>Людський капітал</i> – сукупність вроджених та набутих якостей, творчого потенціалу людини у сфері професійних знань, практичних навичок, корпоративної культури, морально-етичних норм
[273, с. 42]	<i>Людський капітал</i> – це накопичений людиною в результаті цілеспрямованих власних і суспільних інвестицій природний та набутий творчий потенціал у вигляді спроможності до праці, запасу здоров'я, знань, навичок, кваліфікації, духовності, мотивацій, креативності і мобільності, які при використанні сприяють підвищенню продуктивності праці й конкурентоспроможності людини на ринку праці, забезпечуючи підвищення матеріального та морального задоволення індивідуума
[40, с. 282]	<i>Людський капітал</i> – це сукупність знань, навичок, спроможностей та інших нематеріальних ресурсів людини, які можуть використовуватися нею для досягнення якого-небудь результату
[117, с. 6]	В економічній теорії під « <i>людським капіталом</i> » прийнято розуміти запас знань, навичок та спроможностей, які є у кожної людини і які можуть використовуватися нею чи то у виробничих, чи то у споживчих цілях
[62]	Людський капітал – це вартість запасу здібностей, досвіду, знань, які залучені до процесу господарювання і капіталізовані на основі найму та приносять додану вартість (прибуток)

## Продовження табл.

1	2
[365, с. 184]	<p>Найбільш повно <i>людський капітал</i> можна охарактеризувати наступним чином: це вроджений, сформований в результаті інвестицій та накопичений певний рівень здоров'я, освіти, навичок, здібностей, мотивацій, енергії, культурного розвитку як конкретного індивіда, групи людей, так і суспільства в цілому, який доцільно використовується у деякій сфері суспільного виробництва, сприяє економічному зростанню та впливає на величину доходів своїх власників</p>
[177, с. 43]	<p><i>Людський капітал</i> – це сукупність якостей, властивих індивідові, групі людей або суспільству в цілому, що сформувалися в результаті вроджених властивостей індивідів і цивілізаційного архетипу спільності, цілеспрямованих інвестицій, продуктивної участі у відтворенні матеріальних і духовних благ, характеризує стан здоров'я, обсяг знань, рівень професійних здатностей, кваліфікації й мобільності, культурний розвиток, а також мотивацію й при доцільному використанні цих якостей забезпечує їхньому носію одержання відповідного доходу</p>
[129, с. 31]	<p><i>Людський капітал</i> у загальному вигляді можна представити як сукупність здібностей працівника, що природно одержані (здоров'я, творчі схильності тощо), самостійно накопичені (а також придбані життєвим досвідом) і розвинуті ним унаслідок інвестування в освіту, професійне навчання, оздоровлення, мобільність і мотивацію</p>
[304, с. 7, 17]	<p><i>Людський капітал</i> підприємств морського транспорту являє собою сукупну кваліфікацію (освіту, знання, досвід, навички), фізичні (здоров'я) і професійні здібності всіх працівників (з урахуванням їх міграції) підприємств морського транспорту, а також рівень організації та мотивації праці</p>
[181, с. 186]	<p><i>Людський капітал</i> – це такі якісні риси працівника, як рівень освіти, професійної підготовки, умінь та навичок, мотивації та мобільності, а також стан здоров'я, які він використовує у своїй трудовій діяльності та які забезпечують працівникові можливість отримати дохід, вищий за дохід від простої праці. Людський капітал є основою спроможності працівника до інноваційної діяльності</p>
[154, с. 6]	<p><i>Людський капітал підприємства</i> – це економічна категорія для позначення адекватної постіндустріальному станові суспільства соціально-економічної форми вираження продуктивних і комунікативних якостей, здібностей, сил, функцій та ролей людини, залучених до системи соціально орієнтованої економіки змішаного типу, сформованих і розвинутих у результаті інвестування, що є власністю людини, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню ефективності праці, доходів, морального задоволення свого власника, а також доданої вартості підприємства</p>



## Продовження табл.

1	2
[267, с. 19]	У самому загальному сенсі, <i>людський капітал</i> – це знання, навички та професійні здібності працівника. Саме поняття «людський капітал» характеризує якість робочої сили, спроможності працівника у трудовому процесі
[333, с. 214]	<i>Людський капітал</i> – 1) економічна категорія, яка відображає відносини між людьми з приводу вкладень у формування здібностей до праці та їх фактичного використання; 2) економічна оцінка здібностей людини (природні дані, освіта кваліфікація, професійні знання, досвід) приносить дохід. Отже, <i>людський капітал</i> – якісні характеристики робочої сили, здібності та навички, що формуються у індивіда шляхом інвестування у навчання, освіти, здоров'я тощо, для підвищення виробничих можливостей індивіда, а отже, і його доходів
[146, с. 16, 218]	<i>Людський капітал</i> – це комплекс внутрішніх можливостей особистості, які визначають постійне зростання інтелектуального і творчого потенціалу, професійного досвіду, що перетворюється на мистецтво діяльності, усебічний розвиток здібностей. Під людським капіталом розуміються не лише знання, навички та здібності людини, але й її творчий потенціал, позитивна соціальна активність, бачення майбутнього, мобільність та мотивація змін, які сприяють зростанню її продуктивної сили
[327, с. 232]	Людський капітал, з точки зору матеріально-речового складу являє собою здатність людей до високопродуктивної та творчої праці, з точки ж зору вартості – це вартість формування таких здатностей, а також можливість їх розвитку, накопичення, капіталізації
[133, с. 537]	У нашому розумінні <i>людський капітал</i> характеризується сукупністю сформованих та розвинутих в процесі життя людини корисних її якостей: здоров'я, розумових та фізичних спроможностей, загальних та професійних знань, досвіду та мотивів, які виражені у вартісній формі, необхідні для її життєдіяльності, невіддільні від людини, власником та носієм яких вона є та які приносять їй та суспільству дохід

Джерело: складено автором

## Додаток Б.7

Таблиця

## Складові людського капіталу за різними авторами

Джерело	Складові людського капіталу																												
	Знання	Сила	Стан (запас) здоров'я	Кваліфікація	Компетентність	Досвід	Навички	Уміння	Освіта	Мотивації (мотиви, мотивованість)	Мобільність	Спроможності	Спроможність до праці	Ставлення до праці	Культура, моральність	Функції та ролі людини	Креативність (творчі схильності)	Інтелектуальна власність	Здібності, властивості (фізичні, розумові)	Підприємницькі здібності	Енергія	Духовність, духовна стабільність	Володіння інформацією	Профпридатність	Профадаттованість	Субсидіарність	Вроджені (особові) якості (характер)	Ділові та суспільні якості	Продуктивні та комунікативні якості
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
[71]	+	-	+	-	-	+	+	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	+	+	-	-	-	-
[89]	+	-	+	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[122]	+	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[365]	+	-	+	+	+	-	+	-	+	+	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	+	+	+	-	-	-	-	-	-
[79]	-	-	+	+	-	+	+	-	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[273]	+	-	+	+	-	-	+	-	-	+	+	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-
[297]	+	+	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[40]	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[109]	+	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[177]	+	-	+	+	-	-	-	-	-	+	+	-	-	+	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+	+	-
[78]	+	-	+	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[304]	+	-	-	+	-	+	+	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[129]	+	-	+	-	-	-	-	-	-	+	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	+	+
[154]	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+
[267]	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[25]	+	-	+	-	-	-	-	+	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[181]	+	-	+	-	-	-	+	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[347]	+	-	+	-	-	+	+	+	-	+	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-
[146]	+	-	-	-	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
[133]	+	-	+	-	-	+	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	+	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Джерело: складено автором

## Додаток Б.8

Таблиця

Фактори, які впливають на результативність формування та використання людського капіталу (за різними авторами)

<i>Група факторів</i>	<i>Характеристика</i>
1	2
<i>згідно О. Грішинової [71, с. 57–58]</i>	
<i>Демографічні</i>	Чисельність населення, його статеві-вікова структура, темпи природного приросту населення, середня тривалість життя тощо
<i>Соціально-демографічні</i>	Чисельність економічно активного населення і його розподіл за галузями та секторами економіки, чисельність зайнятого та безробітного населення і його адміністративно-територіальний розподіл, тривалість трудоактивного періоду життя тощо
<i>Соціальні</i>	Рівень загальної освіти та професійної підготовки населення, стан здоров'я і рівень культури, рівень розвитку соціальної інфраструктури, зовнішня і внутрішня міграція
<i>Економічні</i>	<p><i>Чинники, які впливають на формування, підтримку та розвиток людського капіталу:</i> реальні доходи населення (у тому числі оплата праці, трансфертні платежі), розподіл їх за групами населення, доступність товарів та послуг, рівень інфляції й економічної стабільності тощо</p> <p><i>Чинники, які впливають на ефективність використання людського капіталу:</i> кількісні та якісні характеристики попиту на ринку праці (або пропозиції робочих місць), які, у свою чергу, визначаються рівнем техніко-економічного розвитку, загальною економічною кон'юнктурою та ефективністю управління на всіх рівнях</p>
<i>Організаційно-економічні</i>	Організаційний механізм функціонування економіки, зокрема кредитно-фінансовий механізм, податкова система, система стимулювання праці, розміщення продуктивних сил по території, рівень спеціалізації та кооперації виробництва, рівень розвитку зовнішньоекономічних зв'язків
<i>Екологічні</i>	Загальний екологічний стан території, якість питної води та продуктів харчування, природно-кліматичні умови, санітарно-гігієнічні умови праці, рекреаційні характеристики території тощо

Продовження табл.

1	2
<i>згідно І. Швець та С. Позднякової [357, с. 16]</i>	
<i>Демографічні</i>	Чисельність населення, вікова структура населення, темпи природного приросту населення, середня тривалість життя, міграція населення
<i>Соціально-економічні</i>	Загальний рівень освіти і професійної підготовки населення, стан здоров'я і культури, чисельність зайнятого та безробітного населення, його адміністративно-територіальний розподіл, розподіл населення за галузями та секторами економіки, тривалість працездатного періоду життя
<i>Соціально-ментальні</i>	Домінуючі соціальні цінності та норми поведінки, соціальна цінність знань, орієнтація на самореалізацію, визнання
<i>Економічні</i>	Номінальні та реальні доходи населення, розподіл населення по групах доходів, чистий національний прибуток на душу населення, рівень інфляції, купівельна спроможність національної валюти, кредитно-фінансовий механізм, податкова система, розміщення виробничих сил по територіях, рівень спеціалізації та кооперації виробництва, рівень розвитку зовнішньоекономічних зв'язків
<i>Виробничі</i>	Рівень техніко-економічного розвитку підприємства, попит на робочу силу, умови використання робочої сили, підвищення кваліфікації, санітарно-гігієнічні умови праці, система стимулювання праці, рівень розвитку соціальної інфраструктури
<i>Інтеграційні</i>	Державна політика інтеграційних процесів, міжнародні економічні відносини, наявність транснаціональних компаній у країні, участь країни у глобалізаційних процесах
<i>Інституційно-нальні</i>	Закони і нормативні акти, що регулюють права людини, людський розвиток і соціально-трудова сфера; державна політика щодо людського та соціального розвитку; забезпеченість рівних прав та можливостей, наявність дискримінації
<i>Екологічні</i>	Загальний екологічний стан території, якість питної води та продуктів харчування, природно-кліматичні умови, рекреаційні ресурси
<i>згідно В. Лукашевича [177, с. 47]</i>	
<i>Демографічні</i>	Відтворення населення, інститут та структура родини, динаміка та структура населення, статевий розподіл праці, трудова міграція
<i>Соціально-ментальні</i>	Цивілізаційний архетип трудових ресурсів, суспільна свідомість, суспільна психологія, суспільна організація і соціальні нормативи, цінність знань, ставлення до праці й трудові традиції

Продовження табл.

1	2
<i>Соціально-правові</i>	Конституція, трудове законодавство, зайнятість населення, трудові договори й погодження, соціальний захист праці, соціальне й пенсійне забезпечення
<i>Соціально-економічні</i>	Рівень ВВП й доходи населення, соціально-економічна політика й ефективність державного управління, соціальна відповідальність капіталу, соціалізація й гуманізація економіки, якість життя
<i>Економіко-виробничі</i>	Ринок праці (тип ринку, інфраструктура, кон'юнктура), кадрова стратегія організації, конкурентоспроможність організації, система й ефективність управління персоналом
<i>згідно В. Антонюк, О. Амош, Л. Мельцер [181, с. 25–26]</i>	
<i>Соціально-економічні</i>	<p><i>Доходи населення</i>, які забезпечують можливість задоволення потреб населення, його освітнього і культурного розвитку; соціальні видатки держави, які забезпечують соціальний розвиток і захист людини; витрати роботодавців на розвиток персоналу. За рахунок доходів населення, держави, роботодавців формуються інвестиції у людській капітал, що забезпечує його розвиток</p> <p><i>Стан ринку праці</i>, потреба економіки у робочій силі певних кількісних та якісних характеристик. Розвиток економіки та її структурні зрушення визначають вимоги до освітньо-професійних параметрів людського капіталу, сформованих компетенцій, інноваційної та трудової активності</p> <p><i>Розвиток соціальної сфери</i>, передусім системи загальної та професійної освіти, охорони здоров'я, культури. Соціальна сфера забезпечує розвиток якісних параметрів людського капіталу – його освіти, інтелекту, професійних навичок, загальної культури, підтримку та розвиток фізіологічних можливостей людини</p>
<i>Демографічні та соціально-ментальні</i>	Населення є основою людського капіталу, а цінності, норми та традиції значною мірою впливають на трудову поведінку
<i>Інституційно-нальні</i>	Пов'язані із законодавством, діяльністю держави та інших інститутів сучасного суспільства

Джерело: складено автором

## Додаток В.1

## Таблиця

Підходи до трактування «якості життя» у працях вітчизняних та зарубіжних авторів

<i>Джерело</i>	<i>Визначення</i>
[49, с. 182]	Під якістю життя розуміється задоволення всього комплексу потреб як в умовах виробництва, так і поза ним, тобто маються на увазі умови життя та праці, здоров'я людей, можливість отримання освіти, рівень добробуту сім'ї, купівельна спроможність населення тощо
[307, с. 427]	Якість життя – стан задоволення матеріальних та культурних потреб людини, що характеризується шляхом співставленням зі стандартом, який визначається на основі агрегованих та дезагрегованих індикаторів
[98, с. 13]	Під терміном «якість життя» у широкому сенсі розуміється задоволеність населення своїм життям з точки зору різних потреб та інтересів. Інше трактування якості життя більш вузьке, що виключає характеристики рівня життя
[121, с. 120]	Якість життя – це сукупність життєвих цінностей, що характеризують види діяльності, структуру потреб та умови існування людини (груп населення, суспільства), задоволеність людей життям, соціальними стосунками та навколишнім середовищем
[60, с. 22]	Якість життя характеризується ступенем задоволеності потреб людини, який визначається відносно існуючих норм, звичаїв і традицій, а також відповідно рівня особистих запитів індивіда
[35, с. 120]	Якість життя – соціально-економічна категорія, яка являє собою узагальнення поняття «рівень життя», включає в себе не лише рівень споживання матеріальних благ та послуг, а й задоволення духовних потреб, здоров'я, тривалість життя, умови середовища, що оточує людину, морально-психологічний клімат, душевний комфорт

*Джерело: [230, с. 458]*

## Додаток В.2

Таблиця

## Фактори макросередовища та їх характеристика

<i>Фактори</i>	<i>Характеристика</i>
<i>Політичні</i>	Рівень розвитку демократичних свобод, ступінь суспільного порозуміння, наявність чи відсутність політичної стабільності, гострих конфліктів, війн
<i>Технологічні</i>	Ступінь розвитку технологій, що дозволяють створювати засоби та знаряддя праці, у яких втілюється система прогресивних наукових знань
<i>Економічні</i>	Наявність чи відсутність умов, необхідних для економічного зростання, розвитку людського капіталу, збільшення внутрішнього валового продукту, розвитку фінансових ринків та ефективного використання всіх видів ресурсів
<i>Екологічні</i>	Стан довкілля: ступінь забруднення ґрунтів, водою та повітря, що безпосередньо впливає на здоров'я та загальне самопочуття людини
<i>Інформаційні</i>	Розвиненість засобів масової інформації, ступінь об'єктивності інформування суспільства, забезпечення доступу до глобальних інформаційних систем та сучасних засобів зв'язку
<i>Соціальні</i>	Наявність чи відсутність умов, необхідних для всебічного розвитку людини, вільного висловлювання думок, забезпечення раціональних взаємовідносин між різними соціальними групами та прошарками суспільства
<i>Духовні</i>	Зміст нематеріальних потреб населення, життєві цілі та прагнення громадян, ціннісні орієнтири, етичні та моральні норми, що формують специфічні риси того чи іншого соціуму

Джерело: [230, с. 464–465]

## Додаток В.3

## Таблиця

Фактори мікросередовища, що спричиняють вплив на якість трудового життя

<i>Фактор</i>	<i>Сутність</i>
<i>Трудовий колектив</i>	Характеризує соціальну групу, до якої належить працівник, яка є або джерелом гордості, або причиною соціальної невдоволеності. Впливає на якість трудового життя через зміст міжособистісних комунікацій, особливості соціально-психологічного клімату, традиції взаємостосунків з адміністрацією; обумовлює міру участі працівників в управлінні та у процесах прийняття рішень; визначає частоту стресів на робочому місці
<i>Заробітна плата</i>	Є найважливішим мотивом трудової діяльності, а висновки щодо справедливості її розміру, почасти, мають вирішальне значення
<i>Робоче місце</i>	Зміст даного фактору конкретизується у таких поняттях, як територіальна близькість, відповідність виробничих умов вимогам законодавства про працю, забезпеченість сучасною комп'ютерною та оргтехнікою, комфортність умов праці, що загалом сприяє економії енергії та підвищенню продуктивності трудової діяльності. Так, задуха, спека, недостатня освітленість, постійний шум можуть бути джерелом надмірної дратівливості та непрямо впливати на психологічну атмосферу у трудовому колективі. І навпаки, гарно оснащене робоче місце, сприятливі санітарно-гігієнічні умови підвищують задоволеність від праці, а тому є важливою передумовою забезпечення високої якості трудового життя
<i>Стиль управління</i>	Визначає характер адміністративних впливів та взаємодій, які обумовлюють «правила гри» та психологічний настрій у трудовому колективі
<i>Соціальні гарантії</i>	Надання відпусток за графіком, оплата лікарняних листків, страхування життя співробітників від нещасних випадків, компенсації за використання транспорту у виробничих цілях, надання гуртожитку чи квартири іногороднім співробітникам
<i>Кар'єрні перспективи</i>	Характеризують можливості особистісного самовираження та матеріального благополуччя завдяки трудовій діяльності
<i>Соціальні блага</i>	Матеріальна допомога, видача фірмового одягу, оплата спортивно-оздоровчих послуг для співробітників, премії до дня народження, надання пільгових кредитів на придбання житла та транспортних засобів тощо

Джерело: складено автором за матеріалами [160]



## Додаток В.4

Таблиця

Соціально-психологічний клімат та його вплив на якість трудового життя

<i>Соціально-психологічний клімат</i>	<i>Характеристика</i>
<i>Сприятливий</i>	<p>Характеризується оптимізмом, радістю від співпраці та спілкування, довірою, відчуттям захищеності, безпеки та комфорту, взаємною підтримкою, теплотою, повагою та симпатіями, відкритими комунікаціями, впевненістю та бадьорістю працівників, можливістю вільно мислити, творити, рости професійно та інтелектуально, бажанням робити продуктивний внесок у загальну справу.</p> <p>Спричиняє позитивний мотиваційний вплив, забезпечує відчуття поваги до себе як до члена трудового колективу, відчуття гордості за результати спільної праці, створює передумови для збереження фізичного та психічного здоров'я персоналу, а тому позитивно впливає на якість трудового життя.</p>
<i>Несприятливий</i>	<p>Характеризується песимізмом, дратівливістю, високою напруженістю та конфліктністю у відносинах, невпевненістю, острахом покарання та негативних думок відносно себе, нерозумінням, ворожістю, підозрами, недовірою один до одного, небажанням працювати спільно з колегами, загальною незадоволеністю від праці та співпраці.</p> <p>Спричиняє негативний вплив на якість трудового життя, що обумовлює надмірну плинність кадрів, зниження продуктивності праці, збільшення прогулів, запізнь та несанкціонованих перерв під час праці, недотримання строків виконання виробничих доручень, недбале ставлення до обладнання, зростаючу кількість нарікань співробітників та скарг споживачів.</p>

---

*Джерело: складено автором*

## Додаток Д.1

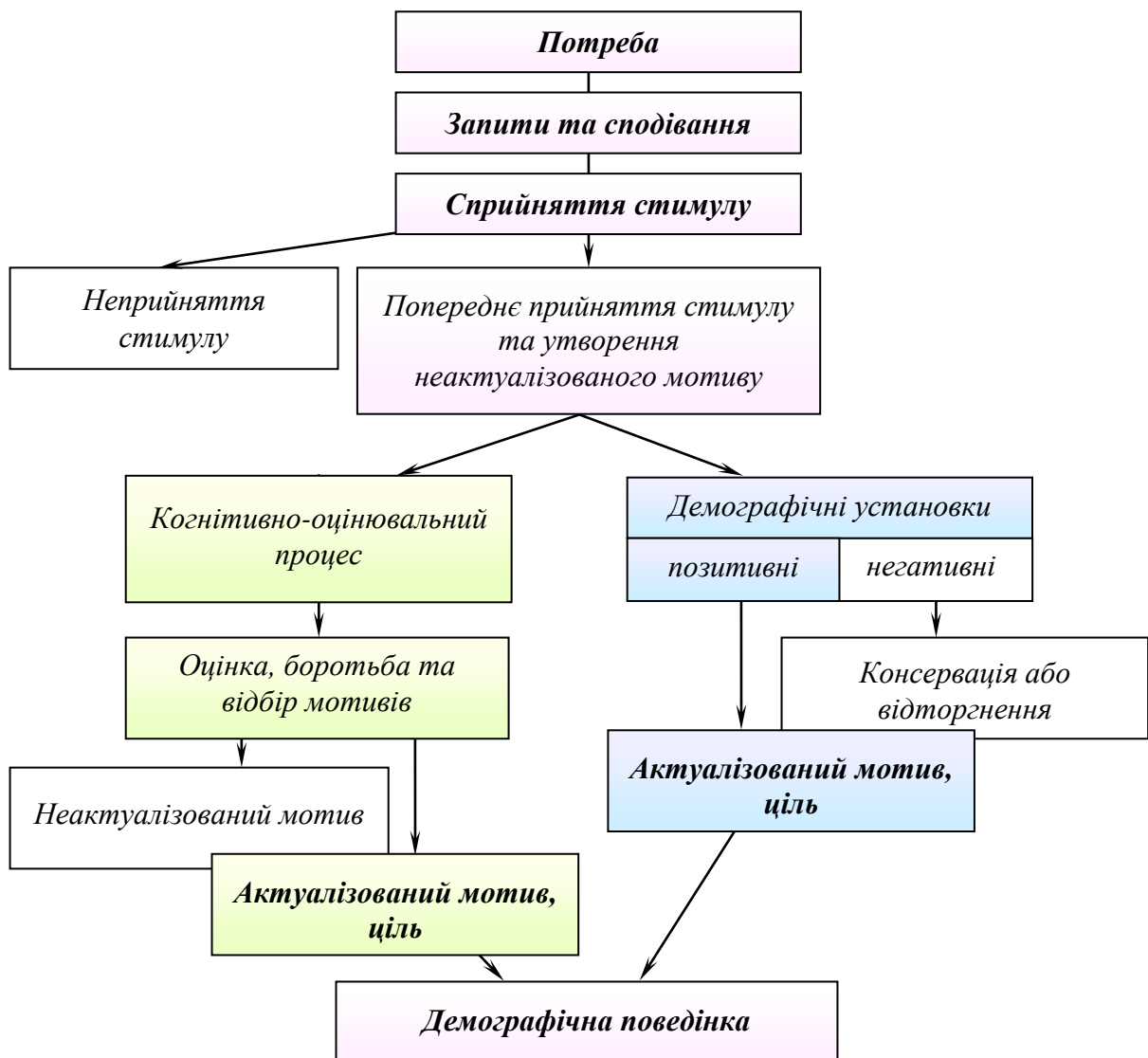


Рис. Мотиваційний механізм демографічної поведінки та його складові  
(джерело: розроблено автором на основі [267, с. 178])

## Додаток Д.2

Таблиця

## Рівні та складові освітньої системи України

<i>Тип навчальних закладів</i>	<i>Склад</i>
Дошкільні навчальні заклади (ДНЗ)	Ясла, ясла-садки, дитячі садки, ясла-садки сімейного, комбінованого, компенсуючого типу (спеціальні та санаторні), навчально-виховні комплекси тощо
Загальноосвітні навчальні заклади (ЗНЗ)	Школи, ліцеї, гімназії, колегіуми, навчально-виховні комплекси (об'єднання), санаторні школи усіх ступенів, спеціальні школи (школи-інтернати), школи соціальної реабілітації
Професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ)	Навчальні заклади, які здійснюють професійно-технічну підготовку з наступним присвоєнням (за результатами кваліфікаційної атестації) кваліфікації «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії). Це вищі професійні училища, центри професійно-технічної освіти, професійно-технічні училища, професійні ліцеї, училища-агрофірми, професійні училища соціальної реабілітації, ПТНЗ, які є структурними підрозділами ВНЗ, та ін.
Вищі навчальні заклади (ВНЗ)	Технікуми, училища (I рівень акредитації, здійснюють підготовку за освітньо-кваліфікаційним рівнем (ОКР): «молодший спеціаліст»), коледжі (II рівень акредитації, ОКР: «бакалавр»), інститути, консерваторії, академії, університети (III–IV рівні акредитації, ОКР: «бакалавр», «спеціаліст», «магістр»)

*Джерело: складено автором на основі [312, с. 420]*

## Додаток Д.3

Таблиця

Зміни в освітній структурі населення у віковому інтервалі  
економічної активності, тис. осіб

Освіта	2005 р.				2008 р.				2013 р.			
	населення у віці 15–70 років											
	ек. акт. нас.	ек. неакт. нас.	Разом		ек. акт. нас.	ек. неакт. нас.	Разом		ек. акт. нас.	ек. неакт. нас.	Разом	
			осіб	%			осіб	%			осіб	%
Повна вища	4687	1182	5869	16,38	5206	1351	6557	18,54	6117	1686	7803	23,06
Базова вища	448	349	797	2,22	274	202	476	1,35	205	213	418	1,24
Неповна вища	4934	1962	6896	19,24	4759	1844	6603	18,67	4549	1870	6419	18,97
Повна загальна середня	9600	5373	14973	41,78	10131	5913	16044	45,36	10037	5838	15875	46,9
Базова загальна середня	2374	3799	6173	17,22	1880	3110	4990	14,11	1032	1969	3001	8,87
Початкова загальна або не мають освіти	237	894	1131	3,16	147	551	698	1,97	40	286	326	0,96
Разом	22281	13559	35839	100	22397	12971	35368	100	21980	11862	33842	100

Джерело: розраховано автором за даними [91; 93]

## Додаток Е.1

Таблиця

Економічно активне населення України та рівень економічної активності  
(у тому числі за рівнем освіти) у 2000–2013 рр.

<i>Роки</i>	<i>2000</i>	<i>2005</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2013</i>	<i>2013 р. до 2000 р.</i>
<i>Економічно активне населення у віці 15–70 років</i>						
	<i>тис. осіб</i>					<i>%</i>
Усього	22830,8	22280,8	22051,6	22056,9	21980,6	96,3
<i>у тому числі мають освіту:</i>						
повну вищу	4328,3	4687,2	5693,0	5907,7	6116,8	141,3
базову вищу	4733,5	447,6	231,4	229,1	205,2	4,3
неповну вищу	5556,8	4934,4	4528,1	4468,8	4549,0	81,9
повну загальну середню	5688,6	9600,3	9895,3	9986,5	10037,4	176,4
базову загальну середню	2141,0	2374,0	1604,2	1400,3	1031,8	48,2
початкову загальну або не мають освіти	382,6	237,3	99,6	64,5	40,4	10,6
<i>Рівень економічної активності, у відсотках</i>						
Усього	63,2	62,2	63,7	64,3	65,0	+1,8
<i>у тому числі мають освіту:</i>						
повну вищу	81,1	79,9	79,1	78,7	78,4	-2,7
базову вищу	77,2	56,2	54,3	51,4	49,0	-28,2
неповну вищу	79,1	71,5	71,9	71,1	70,9	-8,2
повну загальну середню	59,6	64,1	61,8	62,6	63,2	+3,6
базову загальну середню	34,5	38,5	39,3	38,2	34,4	-0,1
початкову загальну або не мають освіти	20,2	21,0	16,3	13,5	12,4	-7,8

*Джерело: [93, с. 147]*

## Додаток Е.2

Таблиця

Зайняте населення у віці 15–70 років та рівень зайнятості (у тому числі за рівнем освіти) в Україні у 2000–2013 рр.

<i>Роки</i>	2000	2005	2010	2011	2013	<i>2013 р. до 2000 р.</i>
<i>Зайняте населення у віці 15–70 років</i>						
	<i>тис. осіб</i>					<i>%</i>
Усього	20175,0	20680,0	20266,0	20324,2	20404,1	101,1
<i>у тому числі мають освіту:</i>						
повну вищу	4003,1	4489,4	5303,1	5513,6	5715,9	142,8
базову вищу	4173,3	414,7	197,5	183,0	182,7	4,4
неповну вищу	4744,0	4591,5	4190,9	4151,8	4229,9	89,2
повну загальну середню	4960,7	8748,0	8998,2	9107,6	9275,9	187,0
базову загальну середню	1926,8	2204,3	1476,8	1304,0	960,7	49,9
початкову загальну або не мають освіти	367,1	232,1	99,5	64,2	39,0	10,6
<i>Рівень зайнятості, у відсотках</i>						
Усього	55,8	57,7	58,5	59,2	60,3	+4,5
<i>у тому числі мають освіту:</i>						
повну вищу	75,0	76,5	73,7	73,4	73,3	-1,7
базову вищу	68,1	52,0	46,4	41,1	43,7	-24,4
неповну вищу	67,5	66,6	66,5	66,1	65,9	-1,6
повну загальну середню	51,9	58,4	56,2	57,1	58,4	+6,5
базову загальну середню	31,1	35,7	36,2	35,6	32,0	+0,9
початкову загальну або не мають освіти	19,3	20,5	16,2	13,5	12,0	-7,3

*Джерело: [93, с. 149]*

## Додаток Е.3

Таблиця

Попит та пропозиція праці в Україні за професійними групами у 2005–2013 рр.

Професійні групи	Кількість зареєстрованих громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис. осіб			Потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць, тис. осіб			Навантаження на одне вільне робоче місце у 2013 р., осіб
	2005	2010	2013	2005	2010	2013	
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	56,0	51,4	51,6	12,7	5,7	4,3	12
Професіонали	48,1	48,1	42,6	18,6	9,0	8,1	5
Фахівці	78,4	53,0	46,7	17,4	7,4	5,4	9
Технічні службовці	46,7	31,8	27,0	5,1	2,2	1,5	18
Працівники сфери торгівлі та послуг	120,6	76,6	72,0	12,4	7,9	6,3	11
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	41,5	22,8	23,3	2,3	0,7	0,7	34
Кваліфіковані робітники з інструментом	95,4	69,9	56,5	56,0	13,2	9,0	6
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	153,5	107,2	94,4	39,6	7,9	6,0	16
Найпростіші професії	263,3	103,2	73,6	22,5	9,9	6,2	12
<i>Усього</i>	<i>903,5</i>	<i>564,0</i>	<i>487,7</i>	<i>186,6</i>	<i>63,9</i>	<i>47,5</i>	<i>10</i>

Джерело: [260, с. 50; 312, с. 355]

## Додаток Е.4

Таблиця

Прожитковий мінімум в Україні за основними соціальними та демографічними групами населення, грн.

Період		Прожитковий мінімум на одну особу у розрахунку на місяць			
		<i>діти віком до 6 років</i>	<i>діти віком від 6 до 18 років</i>	<i>працездатні особи</i>	<i>особи, які втратили працездатність</i>
2005 р.	01.01–31.12	376	468	453	332
2006 р.	01.01–31.03	400	514	483	350
	01.04–30.09	410	527	496	359
	01.10–31.12	418	536	505	366
2007 р.	01.01–31.03	434	558	525	380
	01.04–30.09	463	595	561	406
	01.10–31.12	470	604	568	411
2008 р.	01.01–31.03	526	663	633	470
	01.04–30.06	538	678	647	481
	01.07–30.09	540	680	649	482
	01.10–31.12	557	701	669	498
2009 р.	01.01–31.10	557	701	669	498
	01.11–31.12	632	776	744	573
2010 р.	01.01–31.03	755	901	869	695
	01.04–30.06	767	917	884	706
	01.07–30.09	771	921	888	709
	01.10–30.11	787	941	907	723
	01.12–31.12	799	957	922	734
2011 р.	01.01–31.03	816	977	941	750
	01.04–31.08	832	997	960	764
	01.10–30.11	853	1022	985	784
	01.12–31.12	870	1042	1004	800
2012 р.	01.01–31.03	893	1112	1073	822
	01.04–30.06	911	1134	1094	838
	01.07–30.09	917	1144	1102	844
	01.10–30.11	930	1161	1118	856
	01.12–31.12	961	1197	1134	884
2013 р.	01.01–30.11	972	1210	1147	894
	01.12–31.12	1032	1286	1218	949
2014 р.	01.01–31.12	1032	1286	1218	949
2015 р.	01.01–30.11	1032	1286	1218	949
	01.12–31.12	1167	1455	1378	1074

Джерело: складено автором на підставі Законів України «Про затвердження прожиткового мінімуму», «Про Державний бюджет України» за відповідні роки та змін до них



## Додаток Е.5

Таблиця

Загальний показник та значення часткових індикаторів індексу людського капіталу (*Human Capital Index*) у 2013 р., Україна

Індикатор	Ранг у рейтингу
1	2
<b>Україна у загальному рейтингу країн</b>	<b>63</b>
<b>Блок 1: Освіта (Education)</b>	<b>45</b>
у тому числі:	
- доступ до Інтернету у школі ( <i>Internet access in schools</i> )	62
- якість системи освіти ( <i>Quality of the education system</i> )	67
- якість загальноосвітньої підготовки ( <i>Quality of primary schools</i> )	31
- якість викладання математичних дисциплін та наукової підготовки ( <i>Quality of math &amp; science education</i> )	24
- якість управління школою ( <i>Quality of management schools</i> )	101
<b>Блок 2: Здоров'я та самопочуття (Health and Wellness)</b>	<b>55</b>
у тому числі:	
- смертність немовлят (на 1000 народжених живими) ( <i>Infant mortality (per 1,000 live births)</i> )	45
- очікувана тривалість життя ( <i>Life expectancy</i> )	82
- гендерний диспаритет дожиття ( <i>Survival gender gap</i> )	28
- нездорові роки життя ( <i>Unhealthy life years</i> )	85
- смертність у віці до 60 років від неінфекційних захворювань ( <i>Deaths under 60 from non-communicable diseases</i> )	46
- ожиріння ( <i>Obesity</i> )	62
- вплив неінфекційних захворювань на зайнятість ( <i>Business impact of non-communicable diseases</i> )	68
- вплив інфекційних захворювань на зайнятість ( <i>Business impact of communicable diseases</i> )	66
- стрес ( <i>Stress</i> )	7
- депресії ( <i>Depression</i> )	90
- вода, санітарія та гігієна ( <i>Water, sanitation and hygiene</i> )	49
- якість системи охорони здоров'я ( <i>Healthcare quality</i> )	94
- доступність системи охорони здоров'я ( <i>Healthcare accessibility</i> )	86

Продовження табл.

1	2
<b>Блок 3: Робоча сила та зайнятість (Workforce and Employment)</b>	<b>67</b>
<i>у тому числі:</i>	
- ступінь залучення робочої сили в економічну діяльність, вік 15–64 роки ( <i>Labour force participation rate, age 15-64</i> )	76
- ступінь залучення робочої сили в економічну діяльність, вік більше за 65 років ( <i>Labour force participation rate, age 65+</i> )	53
- гендерний диспаритет участі в економічній діяльності ( <i>Economic participation gender gap</i> )	30
- рівень безробіття ( <i>Unemployment rate</i> )	63
- рівень безробіття серед молоді ( <i>Youth unemployment rate</i> )	46
- спроможність країни залучати таланти ( <i>Country capacity to attract talent</i> )	110
- спроможність країни зберігати таланти ( <i>Country capacity to retain talent</i> )	117
- простота пошуку кваліфікованих працівників ( <i>Ease of finding skilled employees</i> )	57
- виплати, пов'язані з продуктивністю ( <i>Pay related to productivity</i> )	22
- здатність до інновацій ( <i>Capacity for innovation</i> )	87
- індекс складності провадження економічної діяльності ( <i>Index of Economic Complexity</i> )	38
- впровадження технологій на рівні організацій ( <i>Firm level technology absorption</i> )	85
- кількість журнальних статей науково-технічного профілю ( <i>Scientific and technical journal articles</i> )	60
- середній вік зайнятих ( <i>Median age of the working population</i> )	34
- навчання персоналу ( <i>Staff training</i> )	88
- послуги з навчання ( <i>Training services</i> )	84
<b>Блок 4: Сприятливість середовища (Enabling Environment)</b>	<b>96</b>
<i>у тому числі:</i>	
- користувачі мобільного зв'язку ( <i>Mobile users</i> )	39
- Інтернет-користувачі ( <i>Internet users</i> )	80
- якість транспортного сполучення ( <i>Quality of domestic transport</i> )	42
- розвиток кластерів ( <i>State of cluster development</i> )	115
- співпраця між бізнесом та університетами ( <i>Business and university R&amp;D collaboration</i> )	67
- індекс ведення бізнесу ( <i>Doing Business Index</i> )	102
- соціальний захист ( <i>Social safety net protection</i> )	92
- захист інтелектуальної власності та майнових прав ( <i>Intellectual property protection and property rights</i> )	120
- соціальна мобільність ( <i>Social mobility</i> )	120

Джерело: складено автором на основі [384, с. 506–509]

## Додаток Ж

Таблиця

## Пріоритети та інструменти модернізації освіти

Ціль	Характеристика
1	2
<i>Диверсифікація освіти</i>	<p>Диверсифікація – механізм ефективного розвитку систем в умовах ринкової економіки. Диверсифікація підвищує конкурентоспроможність, робить більш гнучкою стратегію поведінки, дозволяє більш повно використовувати ресурси, комбінувати технологічні процеси, ефективно застосовувати досягнення науково-технічного прогресу. Вона визначає зміни, які дозволяють забезпечувати відносну стійкість системи, задовольняти її нагальні потреби, підвищувати потенціал розвитку технологічним різноманіттям, пошуком нових підходів, стратегій функціонування тощо.</p> <p>Модернізація освіти повинна забезпечити розширення її змісту, оптимізацію переліку спеціальностей, форм навчання, методів і технологій педагогічного процесу та оцінювання його результатів. Це сприятиме формуванню нової якості спеціальностей та дисциплін, а відтак і новій якості самої освіти. На практиці диверсифікація освіти виявлятиметься в оновленні методології, методики та технології опанування знань й сприйняття суспільних цінностей, а також в удосконаленні системи контролю за їх засвоєнням. Диверсифікація освіти відобразатиметься в інноваційних схемах освітнього процесу, до складу яких включатимуться різноманітні комп'ютерні навчальні та контролюючі програми, нові педагогічні прийоми, у тому числі й виховного впливу.</p>
<i>Індивідуалізація та демократизація освіти</i>	<p>Характеризується раціональним сполученням державного впливу та індивідуального вибору, що виявлятиметься у можливості легітимного втручання споживачів освітніх послуг у процес формування переліку навчальних дисциплін, визначення власної програми освіти та самостійної підготовки. За таких умов, критерій складу та кількості дисциплін вільного вибору відіграватиме роль одного з найважливіших факторів оцінювання якості сучасної освіти.</p> <p>Разом з тим, індивідуалізація та демократизація освіти мають закономірні обмеження (про що йшлося вище), адже не повинні порушувати вимогу комплексності, яка висувається до змісту освітнього процесу. При цьому, індивідуалізована освіта припускає не лише вплив студента на формування освітньої програми, а й можливість вибору останнім відповідних форм самостійної роботи, яка повинна набути змістовного різноманіття та відповідного сучасності педагогічного змісту. Подібні процеси мають відбуватися на раціональній основі та під пильним наглядом держави.</p>

1	2
<p style="text-align: center;"><i>Забезпечення випереджуючого характеру послуг освіти</i></p>	<p>Освіта є однією з найбільш динамічних сфер суспільного розвитку. І лише випереджуюча освіта може задовольнити потреби сучасного суспільства. Складність модернізаційних заходів у цьому розрізі проблеми обумовлюється тим, що відповідна сфера взаємовідносин є вкрай консервативною, має стійкі традиції, які іноді відіграють роль важливого стабілізуючого, антикризового важеля. Але за сучасних умов суспільного розвитку консервативність освіти певним чином конфліктує з необхідністю забезпечення її випереджуючого характеру.</p> <p>Останнім часом виробничій сфері усе частіше доводиться мати справу з принципово новими проблемами та завданнями. Знання, що визначають професіоналізм застарівають кожні три–п’ять років, а тому освіта повинна враховувати перспективи та прогнози, і для цього вона має бути «проблемною». Орієнтація на перевірені часом знання втрачає сенс та пріоритетне значення. Важливою стає демонстрація перспектив розвитку знань, суперечностей у їх змісті та конструкції. При цьому, випереджуючий характер освіти має сполучатися з її неперервністю протягом життя.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Створення умов для безперервної освіти протягом життя</i></p>	<p>За сучасних умов стрімкого старіння знань та професійних навичок модернізація освіти має бути спрямована на забезпечення її безперервного характеру. При цьому, постійний розвиток знань повинен не розширювати загальну ерудицію громадян, а покращувати якість професійних спроможностей, нарощувати прикладний інтелектуальний потенціал особистості. Модернізована система освіти повинна забезпечити доступ широким верствам населення до отримання другої, третьої додаткової освіти, змістовного підвищення кваліфікації, задоволення потреб у самоосвіті.</p>
<p style="text-align: center;"><i>Інтенсифікація освіти</i></p>	<p>Сьогодні обсяги інформації зростають надшвидкими темпами, безупинно ускладнюються виробничі технології. Це обумовлює необхідність засвоєння усе більших обсягів знань, відпрацювання складних прийомів та практичних навичок. Але освітній процес не може бути надмірно подовженим у часі, що вносить до порядку денного вимогу інтенсифікації освіти, загострює проблему оптимізації змісту та структури освітньо-педагогічних технологій, програм підготовки фахівців, знаходження та застосування інноваційних форм мотивації учнів та студентів задля прискорення темпів набуття знань та засвоєння прогресивних практичних навичок. Серед іншого, важливим фактором інтенсифікації освіти є комп’ютеризація виховних та педагогічних процесів, у тому числі, шляхом застосування сучасної мультимедійної техніки презентації знань.</p>

Продовження табл.

1	2
<i>Комп'ютеризація освітнього середовища</i>	Модернізація освіти має забезпечити насиченість навчального процесу сучасною комп'ютерною технікою, а також ефективними мультимедійними, комп'ютерними програмами фахово орієнтованого та загальнорозвиваючого змісту. Застосування сучасного технічного, програмного та мультимедійного забезпечення сприятиме спрощенню знаходження довідкової інформації, розвитку образного та варіативного мислення учнів і студентів, їх здатності до структурування матеріалу, проектування теоретичних концепцій в процесі опанування навчальних дисциплін. Сучасні мультимедійні програми дозволятимуть використовувати покрокові технології поглиблення знань та здійснювати оперативний покроковий контроль за їх засвоєнням. При цьому, комп'ютеризація освіти не применшує роль педагогічної майстерності, але переводить її на новий якісний рівень.
<i>Креативізація освіти</i>	Важливість креативізації освіти обумовлюється зростаючою роллю творчого підходу у розв'язанні сучасних виробничих завдань, що неможливо без вміння визначати альтернативи, випереджаючого розвитку індивідуальних спроможностей фахівця, здорового скептичного мислення. Сучасний спеціаліст повинен бути не стільки виконавцем, скільки творцем, який продуктивно використовує свій творчий потенціал. У такому контексті модернізація освіти має передбачати удосконалення освітніх програм, технологій та методик навчання, інформаційного забезпечення навчального процесу, а також – залучення й продуктивне використання творчого потенціалу самого вчителя та викладача.
<i>Створення умов для інтеграції вітчизняної освіти у світовий когнітивний простір</i>	Однією з найважливіших особливостей розвитку сучасної освіти є її інтернаціоналізація, важливість чого обумовлюється факторами економічного та соціально-політичного зближення країн та виражається у необхідності забезпечення сумісності освіти, формування загального когнітивного простору. Інтернаціоналізація освіти призводить до її взаємозбагачення, а вивчення та використання позитивного зарубіжного досвіду сприяє покращенню національних освітніх технологій та стандартів. Проте, входження України у світовий освітній простір не повинне означати сліпе копіювання західних моделей освіти. Це має бути зваженим реформуванням, яке враховуватиме досвід становлення сучасної освітньої системи Європи та передовий світовий досвід модернізації освіти загалом.
<i>Покращення якості та практичної цінності освіти</i>	Модернізація освіти повинна базуватися на принципі забезпечення відповідності результатів навчально-педагогічного процесу потребам модернізованої економіки. Загальна ерудованість не може виступити достатнім підсумком функціонування системи освіти та професійної підготовки в епоху економіки знань та постіндустріального розвитку. Сьогодні вимоги до якості освіти значно зростають під впливом тенденцій розвитку суспільства, виробничих відносин, економіки та науки.

Джерело: складено автором на основі [146, с. 26–38]



## ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, факс: (044) 255-41-70

№ 129

" 16 " 06 2015 р.

Директору Інституту  
демографії та соціальних  
досліджень імені  
М.В. Птухи НАН України,  
академіку

**ЛІБАНОВІЙ Е.М.**

*Про використання підготовлених  
інформаційно-аналітичних матеріалів*

**Шановна Елло Марленівно !**

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та праці підтверджує, що підготовлені Мельничуком Д.П. матеріали докторської дисертації "Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення" використано при здійсненні законопроектної та контрольної функцій Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення.

З повагою

Заступник Голови Комітету

**С.В. КУНЦІН**



**МІНІСТЕРСТВО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ,  
БУДІВНИЦТВА ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО  
ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ  
(МІНРЕГІОН)**

вул. Велика Житомирська, 9, м. Київ, 01601;  
приймальня: (044) 226-22-08; загальний відділ: (044) 278-82-90, 284-05-54, факс 278-83-90  
e-mail: minregion@minregion.gov.ua Код ЄДРПОУ 37471928

№ \_\_\_\_\_ на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Голові Спеціалізованої вченої  
ради Д 26.247.01 Інституту  
демографії та соціальних  
досліджень ім. М. В. Птухи  
НАН України  
академіку Лібановій Е.М.**

*Про використання підготовлених  
інформаційно-аналітичних матеріалів*

Повідомляємо, що підготовлені Мельничуком Дмитром Петровичем матеріали докторської дисертації «Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення» використано Мінрегіоном при здійсненні своїх повноважень щодо забезпечення формування та реалізації державної регіональної політики, зокрема, бралась до уваги наведена у матеріалах докторської дисертації інформація про зміни, які відбулися в розвитку регіонів держави за останні роки, відсталість технологічної бази, необхідність активізації інноваційного розвитку економіки регіонів, сировинний характер експорту продукції, залежність від зовнішнього ринку, зокрема енергетичних ресурсів, характеристики державної промислової політики.

**Заступник Міністра – керівник апарату**

**В.А. Негода**

164989





# НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

04053, м. Київ, вул. Артема, 52-А

Телефон / факс 226 – 31 – 80, 489 – 08 – 60  
E-mail: [info@naps.gov.ua](mailto:info@naps.gov.ua) / Web-сайт: [naps.gov.ua](http://naps.gov.ua)

26.05.2015 № 2.7/169

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

*У Спеціалізовану вчену раду  
Д 26.247.01 Інституту демографії та  
соціальних досліджень ім. М.В. Птухи  
НАН України*

## АКТ

### **впровадження у діяльність Національної академії педагогічних наук України результатів дисертаційного дослідження Мельничука Дмитра Петровича**

Якість освіти та професійної підготовки великою мірою визначає перспективи політичної стабільності та соціально-економічного розвитку України. Разом з тим, наразі має йтися не лише про відповідність знань економічно активного населення прогресивним, властивим сучасності освітнім стандартам. На часі – потреба вирішення широкого кола питань, пов'язаних із створенням умов, що необхідні для продуктивного застосування набутих знань та подальшого розвитку професійної майстерності працюючих. Такий ракурс дослідження, покладений в основу дисертаційної роботи кандидата економічних наук, доцента Мельничука Д.П., визначив актуальність її теми та високу практичну цінність отриманих результатів.

Підтверджуємо, що наукові висновки та рекомендації Мельничука Д.П., отримані за підсумками дисертаційного дослідження, присвяченого актуальним проблемам формування та використання людського капіталу, пріоритетам розвитку системи освіти та професійної підготовки, напрямам поліпшення якості та структури освітнього процесу, забезпеченню відповідності освітньо-професійної структури економічно активного населення потребам національного



та регіональних ринків праці, є впровадженими у діяльність Національної академії педагогічних наук України, зокрема її структурного підрозділу – ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». Так, теоретико-методологічні аспекти та практичні рекомендації, викладені у дисертаційному дослідженні здобувача, віднайшли безпосереднє застосування в ході педагогічної та патріотично-виховної роботи у ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» за спеціальностями 03050501 «Управління персоналом та економіка праці», 03060101 «Менеджмент організацій та адміністрування», що дало змогу поліпшити організацію навчального процесу та якість фахової підготовки випускників.

**Президент Національної академії  
педагогічних наук України, академік  
Національної академії наук України,  
доктор філософських наук, професор**



**В.Г. Кремень**

**Федерація аудиторів, бухгалтерів і  
фінансистів  
АПК України  
(ФАБФ АПКУ)**  
Україна, 03127, м. Київ,  
вул. Героїв Оборони 10  
Тел./Факс: (+38044) 219-00-44, 219-00-55  
e-mail: info@faaf.org.ua



**Federation of Auditors, Accountants and  
Financiers of Agroindustrial  
Complex of Ukraine  
(FAAF AICU)**  
Geroyiv Oborony 10  
Kyiv 03127, Ukraine  
Tel./Fax: (+38044) 219-00-44, 219-00-55  
e-mail: info@faaf.org.ua

---

Вих. № 01/05 від. 27.05.2015 р.

У Спеціалізовану вчену раду Д 26.247.01  
Інституту демографії та соціальних  
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

**АКТ**  
**впровадження у діяльність Федерації аудиторів, бухгалтерів і**  
**фінансистів АПК України**  
**результатів дисертаційного дослідження**  
**Мельничука Дмитра Петровича**

Засвідчую, що наукові результати кандидата економічних наук, доцента Д.П. Мельничука, які викладені у дисертаційній роботі та які розкривають теоретико-методологічні аспекти й спрямовані на вирішення практичних проблем управління людським капіталом, є такими, що впроваджені у діяльність Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України.

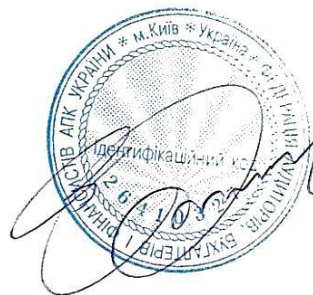
Безпосереднє застосування у діяльності Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України віднайшли висновки та пропозиції Мельничука Д.П. щодо розвитку методики та сфери практичного застосування кадрового аудиту, науково-теоретичні та прикладні засади якого відображено у таких публікаціях здобувача, як «Кадровий аудит як фактор підтримки стратегічних рішень у сфері управління людським капіталом» (Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю та аналізу: міжнародний збірник наукових праць. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – Вип. 2 (8) – С. 122–130) та «Науково-теоретичні основи кадрового аудиту: критика та шляхи оновлення у площині управління людським капіталом» (Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю та аналізу: міжнародний збірник наукових праць – Житомир: ЖДТУ, 2008. – Вип. 3 (12). – С. 340–349). Напрями вирішення актуальних питань, що стосуються структуризації людського капіталу як передумови координації заходів, пов'язаних із аудитом у кадровій сфері, опрацьовані здобувачем у статті «Складові людського капіталу: традиційний та

альтернативний підходи», яка опублікована у журналі «Облік і фінанси» (К.: ТДВ «Інститут обліку і фінансів», 2014. – № 1 (63). – С. 144–148), що видається під егідою Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України.

Можна підтвердити практичну цінність методики, що розроблена дисертантом і дає змогу формулювати аргументовані судження відносно перспектив функціонування професійних знань у формі капіталу в Україні, а також – обґрунтованість позиції Мельничука Д.П. щодо правомірності релятивістського підходу до розуміння природи людського капіталу, а відтак і необхідності відтворення умов, потрібних для виявлення відповідного ефекту, у тому числі у сфері сільськогосподарського виробництва. Зважаючи на це, рекомендації здобувача були використані у діяльності Інституту обліку і фінансів Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України, на базі якого проводиться навчання за міжнародними програмами сертифікації (DipIFR, CPA) і власними програмами. Висновки та рекомендації, аргументовані у дисертаційній роботі, віднайшли безпосереднє застосування в процесі координації наукових досліджень з проблем оцінювання, аудиту та комп'ютеризації облікових робіт, удосконалення методичного забезпечення підготовки та перепідготовки кадрів у контексті сучасних ідей безперервної освіти, які формують теоретико-методологічний базис концепції людського капіталу.

Таким чином, теоретико-методологічні аспекти та практичні рекомендації, викладені у дисертаційному дослідженні к.е.н., доцента Мельничука Д.П., дали можливість оптимізувати співпрацю Федерації аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України з суб'єктами сільськогосподарського виробництва і, завдячуючи цьому, сприяти збереженню існуючих та створенню нових робочих місць, поліпшенню якості життя мешканців українських сіл, вирішенню гострих проблем продовольчої безпеки України, виходячи з пріоритету розвитку системи соціально-трудових відносин, якісного аудиту у кадровій сфері та підвищення оплати сільськогосподарської праці.

Голова Ради Федерації аудиторів,  
бухгалтерів і фінансистів АПК України,  
д.е.н., професор



В.М. Жук



У К Р А Ї Н А

**ЖИТОМИРСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ**

10014, м. Житомир, майдан ім. С.П. Корольова, 1, тел. (0412) 47-50-14, факс 47-50-75  
www.zhitomir-region.gov.ua e-mail: ztadm@ukrpost.ua Код в ЄДРПОУ 00022489

24. 05 2015 № 2390/50/2-15 У Спеціалізовану вчену раду Д 26.247.01  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 20 Інституту демографії та соціальних  
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України

**А К Т**

**впровадження розробок дисертаційної роботи  
Мельничука Д.П., представленої на здобуття наукового ступеня  
доктора економічних наук, у діяльність  
Житомирської обласної державної адміністрації**

Результати наукового дослідження, що отримані здобувачем к.е.н., доцентом Мельничуком Дмитром Петровичем при підготовці дисертаційної роботи, присвяченої актуальним проблемам формування та використання людського капіталу, мають високу практичну цінність та були безпосередньо використані в процесі розробки програм діяльності Житомирської обласної державної адміністрації, зокрема: «Обласної програми подолання бідності на період до 2015 року», «Програми економічного і соціального розвитку Житомирської області на 2015 рік», «Програми зайнятості населення Житомирської області на період до 2017 року», «Обласної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки».

Практичною цінністю відзначаються й пропозиції здобувача, сформовані за результатами виконання НДР «Розвиток менеджменту суб'єктів господарювання Житомирського регіону» (номер державної реєстрації 0112U006056), у рамках якої дисертантом встановлено взаємозв'язок між ступенем техніко-технологічного розвитку суб'єктів господарювання та можливістю функціонування професійних знань у формі капіталу, сприяючи тим самим підвищенню добробуту громадян та поліпшенню якості їх життя. Розробки Мельничука Д.П., що стосуються механізмів

забезпечення продуктивної зайнятості на основі модернізації системи соціально-трудових та виробничих відносин, поліпшення якості трудового життя працюючих та розвитку трудової демократії, були схвально сприйняті на більшості промислових підприємств Житомирської області.

Відтак, Житомирська обласна державна адміністрація підтверджує, що наукові результати к.е.н., доц. Мельничука Дмитра Петровича характеризуються значною актуальністю, прикладним характером та відповідністю пріоритетам соціально-економічного розвитку регіону. Це обумовило доцільність використання наукових розробок здобувача в практичній діяльності Житомирської обласної державної адміністрації, що позитивно вплинуло на якість управлінських рішень щодо оптимізації системи соціально-трудових відносин, управління регіональним ринком праці, створення умов, необхідних для продуктивного використання професійних знань та трудових навичок економічно активних громадян в якості капіталу, і сприяло на цій основі поліпшенню якості життя різних прошарків населення Житомирської області.

Заступник голови Житомирської  
обласної державної адміністрації



Я.М. Лагута



УКРАЇНА

**ЖИТОМИРСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ**

**Департамент праці та соціального захисту населення**

вул. Черняхівського, 105, м. Житомир, 10005, тел. (0412) 24-08-41

E-mail: dpszn-zt@ukr.net, www.gupszn.ho.com.ua Код ЄДРПОУ 03192833

25.05.2015 № 2520/01  
на № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

У Спеціалізовану вчену раду  
Д 26.247.01 Інституту демографії та  
соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України

**АКТ**

впровадження результатів наукового дослідження

**Мельничука Дмитра Петровича,**

здобувача наукового ступеня доктора економічних наук, у діяльність

**Департаменту праці та соціального захисту населення Житомирської обласної  
державної адміністрації**

Результати наукового дослідження, які отримані кандидатом економічних наук, доцентом Мельничуком Д.П. за підсумками написання дисертаційної роботи, присвяченої актуальним проблемам формування та використання людського капіталу, є такими, що впроваджені у діяльність Департаменту праці та соціального захисту населення Житомирської обласної державної адміністрації.

Серед іншого, практичне застосування віднайшли рекомендації здобувача, які відповідають спрямованості та завданням НДР «Управління зайнятістю населення в умовах розвитку соціально орієнтованої економіки» (номер державної реєстрації 0112U007346), а саме: теоретичного обґрунтування та втілення у практику соціально-економічної роботи набули такі аспекти досліджуваної проблеми, як шляхи забезпечення умов, що необхідні для функціонування професійних знань і трудових навичок найманих працівників у формі капіталу, пріоритети соціально-економічного розвитку регіону, механізми підвищення рівня та якості життя населення, що знайшло відображення у державних регіональних програмах та в процесі реалізації заходів, спрямованих на уточнення вектору державної політики у сфері соціально-трудових відносин, поліпшення соціального захисту населення, підвищення рівня оплати праці та забезпечення гідних умов трудової діяльності, удосконалення державної політики зайнятості у Житомирській області.

Директор департаменту



Г.В. Корінна

вул. І. Гонти, 4, м. Житомир, 10002, Україна  
 тел.: (0412) 42-29-28  
 тел./факс: (0412) 42-29-02  
 Код ЄДРПОУ 00182863, ІПН 001828606251  
 № св. 100304156, n/p 26004412506  
 у ПАТ «Райффайзен Банк Аваль», МФО 380805  
 Вет. код 06-24-07MP  
 www.rud.ua  
 info@rud.ua



4, I. Gonty Street,  
 Zhytomyr city,  
 10002, Ukraine  
 Phone: (0412) 42-29-28  
 Phone/fax: (0412) 42-29-02

№ 3278  
 « 10 » 12 20 14 р.

У Спеціалізовану вчену раду Д 26.247.01  
 Інституту демографії та соціальних досліджень  
 ім. М.В. Птухи НАН України

### АКТ

**впровадження розробок дисертаційної роботи Мельничука Д.П. на тему «Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення»,  
 представлена на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук,  
 у діяльність ПАТ «Житомирський маслозавод» – компанія «Рудь»**

Підсистема управління персоналом є важливою складовою загальної системи менеджменту підприємства та спричиняє безпосередній вплив на його конкурентні позиції на ринку. Невід'ємним елементом кадрової роботи є розвиток персоналу, що вимагає розробки та впровадження в управлінську практику ефективних організаційно-економічних механізмів інвестиційного супроводу заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації кадрів, їх професійної майстерності та психологічної згуртованості. Відтак, відповідність висновків та рекомендацій, викладених у дисертації Мельничука Д.П., стратегічним пріоритетам розвитку ПАТ «Житомирський маслозавод» – компанія «Рудь» дає змогу охарактеризувати їх як такі, що мають високу практичну цінність.

Підтверджуємо, що наукові висновки та розробки Мельничука Д.П., отримані за підсумками дисертаційного дослідження, присвяченого актуальним проблемам формування та використання людського капіталу, віднайшли безпосереднє застосування та впровадження у систему кадрової роботи на підприємстві, що сприяло підвищенню фахової підготовки працівників, зростанню рівня їх мотивованості та ініціативності, підвищенню продуктивності праці та поліпшенню психологічного клімату у трудовому колективі, в цілому позитивно позначившись на фінансових результатах господарської діяльності ПАТ «Житомирський маслозавод» – компанія «Рудь».



Президент  
 ПАТ «Житомирський маслозавод» –  
 компанія «Рудь»

*[Handwritten signature]*  
 П.В. Рудь





*До Спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01  
Інституту демографії та соціальних  
досліджень ім. М.В. Птухи НАН України*

**Акт**  
**впровадження розробок дисертаційної роботи Мельничука Дмитра**  
**Петровича на тему «Людський капітал: пріоритети модернізації**  
**суспільства у контексті поліпшення якості життя населення»,**  
**представленої на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук, у**  
**систему кадрової роботи Житомирської обласної дирекції АБ**  
**«УКРГАЗБАНК»**

Конкурентоспроможність банку на ринку фінансових послуг великою мірою залежить від якості системи кадрового менеджменту та рівня фахової підготовки працівників, що визначає необхідність вирішення проблем, пов'язаних з інвестиційним забезпеченням розвитку персоналу, нагромадженням та подальшим продуктивним використанням людського капіталу. Підвищення ефективності процесів у сфері людського капіталу безпосередньо впливає на поліпшення якості послуг, що надаються банківськими установами, сприяє зміцненню національної фінансово-кредитної системи, позитивно позначаючись на розвитку соціальної інфраструктури та якості життя населення. Це аргументує актуальність теми дисертаційного дослідження, проведеного Мельничуком Д.П., та визначає високу практичну цінність отриманих результатів.

Підтверджуємо, що наукові висновки та розробки Мельничука Д.П., отримані за підсумками дисертаційного дослідження, присвяченого проблемам формування та використання людського капіталу, були використані в процесі уточнення курсу кадрової політики АБ «УКРГАЗБАНК», що дало змогу оптимізувати структуру персоналу, підвищити рівень фахової підготовки працівників і на цій основі покращити фінансові результати банківської діяльності.

Директор Житомирської обласної  
дирекції АБ «УКРГАЗБАНК»



Давидюк Ю.В.





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ЖИТОМИРСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
Ministry of Education and Science of Ukraine, Zhytomyr State Technological University

10005, м. Житомир, вул. Черняхівського, 103,  
103, Chernyakhovsky str., Zhytomyr, 10005, Ukraine  
tel./fax (0412) 24-14-22, 24-14-23, e-mail: rector@ztu.edu.ua

«19» Вересня 201 4 р.

№ 44-45/1435

**Довідка**

про впровадження результатів дисертаційного дослідження  
**Дмитра Петровича Мельничука**

Засвідчую, що наукові результати кандидата економічних наук, доцента Д.П. Мельничука, які викладені у дисертаційній роботі та які стосуються теоретико-методологічних й практичних проблем управління людським капіталом, є впровадженими в організацію навчального процесу Житомирського державного технологічного університету.

Безпосереднє використання результатів дисертації полягає у їх включенні до навчального процесу при викладанні навчальних дисциплін «Демографія», «Економіка праці та соціально-трудова відносина», «Управління персоналом», «Ринок праці», «Організація праці», «Психологія управління» та «Державне регулювання зайнятості», що відображено у робочих програмах та методичних вказівках із зазначених дисциплін. Основні теоретико-методологічні, методичні та прикладні результати і положення дисертаційного дослідження застосовуються при курсовому та дипломному проектуванні для студентів, що здобувають освітньо-кваліфікаційні рівні «бакалавр», «спеціаліст», «магістр» за спеціальностями 03050501 «Управління персоналом та економіка праці», 03050401 «Економіка підприємства», 03060101 «Менеджмент організацій та адміністрування».

Основні результати дисертаційного дослідження доведені до студентів через наступні видання, які використовуються у навчальному процесі та знаходяться у бібліотеці Житомирського державного технологічного університету:

- навчальні посібники та конспекти лекцій:

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : [навчальний посібник; видання друге, перероблене і доповнене] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006. – 308 с. (Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для вищих навчальних закладів (лист №14/18.2–1459 від 11.07.2002));

2. Мельничук Д.П. Управління персоналом : [навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни] / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 327 с.

3. Мельничук Д.П. Психологія управління : [конспект лекцій] / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 84 с.

4. Мельничук Д.П. Управління персоналом: [ситуаційні вправи з навчальної дисципліни] / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 80 с.

5. Мельничук Д.П., Желудько Т.В. Управління розвитком персоналу : [конспект лекцій] / Д.П. Мельничук, Т.В. Желудько. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 96 с.

6. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Організація праці : [навчальний посібник] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 354 с.

7. Маслова С.О., Мельничук Д.П. Економіка праці та соціально-трудові відносини : [навчальний посібник] / С.О. Маслова, Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – 190 с.

*- наукові видання (монографії):*

1. Мельничук Д.П. Управління якістю трудового життя в контексті пріоритетів менеджменту суб'єктів господарювання / Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку : [колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. Тарасюк Г.М.]. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – С. 269–288.

2. Мельничук Д.П. Людський капітал як економічний феномен та категорія сучасної науки про працю / Людський капітал в економічній системі соціально орієнтованої держави : [колективна монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П.]. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – С. 3–68.

3. Мельничук Д.П. Фактори та економічні закономірності впливу людського капіталу на підвищення якості життя населення / Менеджмент суб'єктів господарювання: теорія та практика : [колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. Тарасюк Г.М.]. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – С. 181–194.

4. Мельничук Д.П. Фактори, суб'єкти та пріоритети формування людського капіталу / Людський капітал України: демографічні передумови та соціально-економічні чинники формування : [колективна монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П.]. – Житомир: ЖДТУ, 2014. – С. 3–48.

5. Мельничук Д.П. Доходи та витрати населення України: аналіз з позицій теорії людського капіталу / Управління людськими ресурсами: держава, регіон, підприємство : [колективна монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П.]. – Житомир: ЖДТУ, 2015. – С. 3–41.

6. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : [монографія] / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.

Також результати дисертаційного дослідження к.е.н., доц. Мельничука Д.П., які розкривають та вирішують актуальні проблеми у сфері формування та

використання людського капіталу, опубліковано у 25 наукових статтях у фахових виданнях Житомирського державного технологічного університету («Вісник Житомирського державного технологічного університету» (серія: Економічні науки) та «Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю та аналізу»), які використовуються студентами вищезазначених спеціальностей в процесі написання випускних робіт та підготовки до участі у наукових та науково-практичних конференціях.

В цілому, пропозиції та висновки, які містяться у дисертації к.е.н., доц. Д.П. Мельничука, сприяють удосконаленню навчального процесу та підвищенню освітнього рівня випускників.

Перший проректор  
Житомирського державного  
технологічного університету  
д.е.н., професор



О.В. Олійник



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ**  
**«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**  
**ФАКУЛЬТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ТА МАРКЕТИНГУ**

03056 Україна, м. Київ, пр-т Перемоги, 37, корпус 1, к.237. Телефон: 380 (44) 236-96-73  
Тел./факс 454-98-66 E-mail: fmm@kpi.ua

№ 73

“ 29 ” 12 2014 р.

У Спеціалізовану вчену раду  
Д 26.247.01 Інституту демографії та  
соціальних досліджень ім. М.В. Птухи  
НАН України

**ДОВІДКА**

*про впровадження у діяльність*

**НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ УКРАЇНИ**  
**«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»**

*результатів дисертаційного дослідження к.е.н., доц. Мельничука Д.П.*

Підтверджую, що теоретико-методологічні та прикладні результати, отримані кандидатом економічних наук, доцентом Мельничуком Дмитром Петровичем за підсумками дисертаційного дослідження, яке присвячене актуальним проблемам формування та використання людського капіталу, модернізації суспільства та поліпшення якості життя населення, є впровадженими в організацію навчального процесу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» у таких формах:

- використовуються при розробці навчальних та робочих програм, а також в процесі дипломного проектування та викладання курсів навчальних дисциплін за спеціальностями 03050501 «Управління персоналом та економіка праці», 03050401 «Економіка підприємства», 03060101 «Менеджмент організацій та адміністрування», а саме: «Економіка праці та

соціально-трудові відносини», «Управління персоналом», «Менеджмент персоналу», «Мотивація персоналу», «Організація праці»;

• опубліковані у фахових виданнях, які використовуються у навчальному процесі та містяться у Науково-технічній бібліотеці ім. Г.І. Денисенка Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут»:

- Мельничук Д.П. Зайнятість молоді в Україні: стан, актуальні завдання та пріоритетні кроки / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Економічний вісник НТУУ «КПІ» : збірник наукових праць. – К.: 2009. – № 6. – С. 82–87;

- Мельничук Д.П. *Освітня структура населення: шляхи оптимізації в контексті збереження та розвитку людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Україна: аспекти праці. – К.: НДІ праці і зайнятості населення та НАН України, 2009. – № 8. – С. 21–26;*

- Мельничук Д.П. *Революційні зміни на зламі тисячоліть: аналіз факторів, які вплинули на перегляд ролі людини у світі соціально-трудових відносин / Д.П. Мельничук // Україна: аспекти праці. – К.: НДІ праці і зайнятості населення та НАН України, 2013. – № 6. – С. 32–38.*

Загалом, висновки, пропозиції та рекомендації, які сформовані к.е.н., доцентом Мельничуком Д.П. за результатами дисертаційного дослідження та впроваджені у діяльність Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут», сприяли змістовному збагаченню патріотично-виховної роботи та підвищенню рівня освітньо-професійної підготовки випускників, дали змогу наблизити якість вітчизняної освіти до європейських стандартів.

Декан факультету менеджменту та маркетингу, науковий керівник кафедри міжнародної економіки, доктор технічних наук, професор



О.А. Гавриш



**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ  
НАЦІОНАЛЬНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ**

29016, Хмельницький-16,  
вул. Інститутська 11, Україна

Код ЄДРПОУ 02071234

Web: <http://www.khnu.km.ua>

E-mail: [centr@khnu.km.ua](mailto:centr@khnu.km.ua)

Тел. (0382) 72-80-76, факс (03822) 2-32-65

**KHMELNYTSKYI  
NATIONAL  
UNIVERSITY**

11, Instytutska str.,  
Khmelnyskyi, 29016, Ukraine

29.05.15 № 32

На \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

У Спеціалізовану вчену раду  
Д 26.247.01 Інституту демографії та  
соціальних досліджень ім. М.В. Птухи  
НАН України

### **ДОВІДКА**

*про впровадження у діяльність*

*Хмельницького національного університету МОНУ результатів  
дисертаційного дослідження к.е.н., доц. Мельничука Д.П.*

Засвідчую, що наукові та практичні результати кандидата економічних наук, доцента Мельничука Дмитра Петровича, які стосуються актуальних проблем формування та використання людського капіталу, є впровадженими в організацію навчального процесу Хмельницького національного університету МОНУ у наступних формах:

- при складанні навчальних (робочих) програм та викладанні навчальних дисциплін за спеціальністю 03050501 «Управління персоналом та економіка праці», а саме: «Економіка праці та соціально-трудова відносини», «Управління персоналом», «Мотивація персоналу», «Організація праці» та «Соціальна політика»;

- у виданнях, які використовуються у навчальному процесі та знаходяться у бібліотечі Хмельницького національного університету:

*навчальні посібники:*

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : [навчальний посібник; видання друге, перероблене і доповнене] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006. – 308 с. (Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для вищих навчальних закладів (лист №14/18.2–1459 від 11.07.2002));

статті у фаховому виданні «Вісник Хмельницького національного університету» (Серія: Економічні науки):

1. Мельничук Д.П., Заплетнюк Т.П. Ресурсне забезпечення кадрового менеджменту в контексті концепції економіки знань / Д.П. Мельничук, Т.П. Заплетнюк // Вісник Технологічного університету Поділля / Економічні науки. – Хмельницький, 2005. – № 6. – Т. 1. – С. 52–54.

2. Мельничук Д.П. Репродуктивна мотивація в умовах демографічної кризи: особливості й наслідки в площині відтворення людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2010. – № 4. – С. 71–76.

3. Мельничук Д.П. «Капітал» К. Маркса: аналіз і висновки у розрізі актуальних проблем теорії людського капіталу / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2011. – № 5. – Т. 4 (180). – С. 58–66.

4. Мельничук Д.П. Феномен людського капіталу: погляд крізь призму трудової теорії вартості / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2011. – № 6. – Т. 4 (181). – С. 321–328.

5. Мельничук Д.П. Модернізація освітньої функції держави у ракурсі пріоритетів формування національного людського капіталу / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2013. – № 3. – Т. 1 (200) – С. 177–182.

Загалом, висновки, пропозиції та рекомендації, які сформовані к.е.н., доцентом Мельничуком Д.П. за результатами дисертаційного дослідження та впроваджені у діяльність Хмельницького національного університету, сприяли раціоналізації змісту та структури освітньо-виховного процесу, дали змогу поліпшити якість підготовки фахівців для економіки України.

Ректор Хмельницького  
національного університету,  
д.т.н., професор



*М.Є. Скиба*  
М.Є. Скиба



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ НАФТИ І ГАЗУ

76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська, 15; тел. (380) 03422 4-22-64, 4-24-53, факс (380) 03422 4-21 39;  
e-mail: public@iung.edu.ua, admin@iung.edu.ua. Код університету 02070855, р/р № 35228203004276  
в ГУДК в Івано-Франківській обл., МФО 836014, Станція Івано-Франківськ, Львівської залізниці, код 388104

8.06.2015 р. № 46-10-67

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

До Спеціалізованої вченої ради  
Д 26.247.01 Інституту демографії та  
соціальних досліджень  
ім. М.В. Птухи НАН України

**ДОВІДКА**

*про впровадження у діяльність Івано-Франківського національного  
технічного університету нафти і газу МОНУ  
результатів дисертаційного дослідження к.е.н., доц. Мельничука Д.П.*

Засвідчую, що результати дисертаційного дослідження кандидата економічних наук, доцента Мельничука Дмитра Петровича, які спрямовані на розвиток теоретичних засад та удосконалення практики управління людським капіталом, є такими, що віднайшли безпосереднє застосування в процесі поліпшення діяльності Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу МОНУ у таких формах: при формуванні навчальних (робочих) програм та викладанні навчальних дисциплін за спеціальностями «Економіка підприємства», «Облік і аудит», «Фінанси і кредит», «Менеджмент організацій і адміністрування», а саме: «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Економіка підприємства», «Економіка та організація виробництва», «Менеджмент персоналу»; у виданнях, які використовуються у навчальному процесі та знаходяться у бібліотеці університету (зокрема: Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом : [навчальний посібник; видання друге, перероблене і доповнене] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К.: Кондор, 2006. – 308 с. (Рекомендовано Міністерством освіти і науки України як навчальний посібник для вищих навчальних закладів (лист №14/18.2–1459 від 11.07.2002)). Загалом, використання висновків і рекомендацій, сформульованих к.е.н., доц. Мельничуком Дмитром Петровичем за результатами дисертаційного дослідження, сприяло раціоналізації змісту та структури навчального процесу, підвищенню рівня фахової підготовки випускників, розширенню їх професійної компетентності у сфері управління людським капіталом та соціально-трудовими відносинами на різних рівнях економічної системи суспільства.

Ректор Івано-Франківського національного  
технічного університету нафти і газу,  
академік НАН України,  
д.т.н., професор



С.І. Крижанівський