

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ
СПРАВ**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

УСЕНКО ОЛЕНА ЮРІЇВНА

УДК: 351.72:330.341.1

ДИСЕРТАЦІЯ

**ДЕРЖАВНА ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА ФОРМУВАННЯ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

051 «Економіка»

Подається на здобуття ступеня доктора філософії

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

науковий керівник:

Сагачко Юлія Миколаївна,

кандидат економічних наук, доцент

Дніпро – 2025

Анотація

Усенко Олена Юріївна, Державна інвестиційна політика формування людського капіталу. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 Економіка. – Дніпровський державний університет внутрішніх справ, Дніпро, 2025.

В першому розділі узагальнено теоретичні засади та емпіричні дослідження людського капіталу, що дозволило визначити його ключову роль у забезпеченні економічного зростання, формуванні національного добробуту та стимулюванні соціально-економічного розвитку. Проаналізовано соціально-економічні передумови становлення теорії людського капіталу, зокрема інтеграцію досягнень третьої науково-технічної революції та зростання значення висококваліфікованої праці у структурі витрат виробництва. Розглянуто фундаментальні взаємозв'язки між інвестиціями, освітою, державною політикою та економічною віддачею людського капіталу на основі досліджень Т. Шульца та Г. Беккера, що дозволило виявити його відмінності від фізичного капіталу та визначити значущість позитивних екстерналій для суспільства. Доведено, що усвідомлення цих екстернальних ефектів формує передумови для ефективної державної політики у сфері розвитку людського капіталу через забезпечення доступу до освіти, охорони здоров'я та створення сприятливого регуляторного середовища.

Досліджено інвестиції в людський капітал як детермінанту комплексного економічного розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій. Розкрито взаємозв'язки між інноваційною динамікою, соціальною мобільністю та інституційною еволюцією. Визначено значення гендерних аспектів у процесах управління людським капіталом, що активізують кумулятивні ефекти, сприяють підвищенню продуктивності праці та формуванню інклюзивних економічних моделей. Охарактеризовано роль гендерно - орієнтованої політики у трансформації людського капіталу

на стратегічний ресурс сталого розвитку, що інтегрує соціальні, технологічні та екологічні чинники в систему довгострокової конкурентоспроможності.

Розкрито ключову роль державної інвестиційної політики у формуванні людського капіталу. Досліджено стратегічні напрями державного інвестування в освіту, охорону здоров'я, науку та інновації, що забезпечують якісний розвиток людського потенціалу. Обґрунтовано необхідність комплексного підходу до формування людського капіталу через поєднання матеріальних і нематеріальних інвестицій. Виокремлено механізми стимулювання приватних інвестицій, включаючи податкові пільги, гранти та державно-приватне партнерство. Встановлено, що адаптація політики до регіональних особливостей дозволяє мінімізувати територіальні диспропорції та забезпечити збалансований розвиток людського капіталу. Визначено державну інвестиційну політику як важливий інструмент підвищення конкурентоспроможності країни, що сприяє сталому економічному зростанню через ефективне використання людського потенціалу.

В *другому розділі* досліджено еволюцію концептуальних підходів до оцінювання людського капіталу, що пройшли шлях від традиційних вартісних методик до складних економетричних моделей, здатних враховувати багатофакторний вплив інвестицій у здоров'я та освіту на довгострокову продуктивність трудових ресурсів. Виявлено чутливість людського капіталу України до макроекономічних змін, що зумовлює необхідність комплексного регулювання державної політики у цій сфері. Проаналізовано альтернативні методи оцінювання, зокрема методологію Джоргенсона-Фраумені та Індекс людського капіталу, які деталізують структурні аспекти взаємозв'язку між інвестиціями в людський капітал та економічним зростанням. Доведено кореляцію між складовими Індексу людського капіталу та окремими Цілями сталого розвитку, що підтверджує доцільність інтеграції відповідних індикаторів до стратегій соціально-економічного розвитку.

Здійснено комплексне дослідження інвестиційних процесів у сфері людського капіталу в Україні. Визначено ключові суб'єкти інвестування – домогосподарства, державні інституції та корпоративний сектор. Виокремлено специфіку сімейних інвестицій, що включають не лише фінансові витрати, а й часові ресурси, спрямовані на розвиток когнітивних компетенцій та здорового способу життя. Досліджено інституційні зміни у сфері освіти, серед яких позитивні тенденції, зокрема диверсифікація форм власності навчальних закладів та розширення державно-приватного партнерства, а також проблеми, зокрема депривація освітніх послуг у сільській місцевості та дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці. Виявлено значну частку приватних витрат на охорону здоров'я, що обмежує доступ до якісних медичних послуг, особливо в сільській місцевості. Оцінено наслідки пандемії COVID-19 та військових дій, які спричинили системні дисфункції у сферах освіти та охорони здоров'я. Проведено економетричне моделювання взаємозв'язку між інвестиціями у людський капітал та економічним зростанням. Виявлено високу еластичність таких інвестицій щодо ВВП: збільшення фінансування освіти на 1 млн грн асоціюється із приростом ВВП на 222,86 млн грн, а аналогічне зростання витрат на охорону здоров'я – зі збільшенням ВВП на 200,71 млн грн. Ці результати підтверджують стратегічну важливість активізації державної інвестиційної політики у сфері людського капіталу як ключового чинника макроекономічної стабільності та довгострокового розвитку.

Досліджено демографічну структуру населення як ключовий чинник формування людського капіталу в умовах глобалізаційних та міграційних процесів. Виявлено зростаючу роль демографічних трендів у визначенні параметрів ринку праці та необхідність адаптації освітньої політики до змін вікової структури населення. Проаналізовано вплив повномасштабного вторгнення на втрати людського капіталу внаслідок загибелі, вимушеної міграції та руйнування освітньої та медичної інфраструктури. Окреслено наслідки депопуляції та старіння населення, що посилюють дефіцит

кваліфікованих кадрів і змінюють потреби в освіті дорослого населення. Доведено необхідність комплексної перебудови системи освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення для ефективного використання та збереження людського капіталу в умовах сучасних демографічних викликів.

В *третьому розділі* досліджено взаємодію міграційної політики та розвитку людського капіталу як багатовимірного процесу, що визначає якісні параметри трудових ресурсів і впливає на соціально-економічну еволюцію. Проаналізовано роль інвестицій в освіту, які можуть слугувати як каталізатором формування високопродуктивного кадрового потенціалу, так і чинником симулякризації знань у разі номінального відтворення стандартів без змістовного наповнення. Встановлено, що викривлення мотиваційних механізмів у сфері освіти спричиняє структурні деформації ринку праці та ерозію довіри до її інституцій. Охарактеризовано міграційні потоки не лише як інструмент управління робочою силою, а й як механізм стратегічного балансування між залученням зовнішніх компетенцій і збереженням власного кадрового потенціалу. Доведено, що неузгодженість регуляторної політики може стимулювати поляризацію зайнятості та посилювати фрагментацію ринку праці. Особливу увагу приділено аналізу наслідків втрати людського капіталу через відтік інтелектуальної еліти, що звужує перспективи інноваційного прориву та послаблює когнітивний потенціал суспільства. Запропоновано концепцію гармонізації освітньої політики та регуляторних міграційних механізмів через створення інтегрованої системи, що поєднує селективний підхід до залучення зовнішніх фахівців із реформуванням внутрішнього простору професійного розвитку.

Розкрито вплив молодіжної міграції на структуру ринку праці та економічний потенціал країни, зосереджено увагу на необхідності врахування міграційних процесів у державній інвестиційній політиці. Проаналізовано стратегічні напрями підтримки та розвитку людського капіталу всередині країни, включаючи інвестиції в якісну освіту, наукову інфраструктуру та інноваційну екосистему. Визначено роль професійної

освіти та співпраці університетів із бізнесом у формуванні умов для здобуття необхідних знань і навичок на місцевому рівні, що може знизити мотивацію до еміграції. Окреслено значення розвитку підприємництва через підтримку стартапів, бізнес-інкубаторів і технопарків як механізму зменшення міграційних потоків. Обґрунтовано доцільність стимулювання реінтеграції молоді, що здобула освіту або досвід за кордоном, шляхом надання грантів, податкових пільг і підтримки інноваційних проєктів. Доведено, що такі заходи можуть стати джерелом нових знань, технологій і досвіду, сприяючи економічному розвитку країни.

Досліджено стратегічне управління людським капіталом як ключовий елемент державної інвестиційної політики, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності економіки. Проаналізовано значення інноваційних, інклюзивних та компетентнісних підходів до розвитку трудових ресурсів, що передбачають впровадження цифрових технологій в освіту, розвиток дуальної системи навчання та стимулювання безперервного професійного розвитку. Визначено необхідність комплексної державної політики, яка поєднує освітні, соціальні та економічні ініціативи для забезпечення сталого розвитку. Обґрунтовано важливість синхронізації державних інвестицій у людський капітал із регіональними особливостями ринку праці та демографічними викликами. Розглянуто механізми підтримки молодих спеціалістів, стимулювання реінтеграції трудових мігрантів та розширення доступу до якісної освіти і працевлаштування для всіх категорій населення. Визначено адаптацію міжнародного досвіду та сучасних моделей управління людським капіталом як важливий фактор підвищення ефективності державної політики та забезпечення довгострокового економічного зростання.

Ключові слова: державна інвестиційна політика, державне регулювання, людський капітал, інтелектуальний капітал, економічне зростання, освіта, наука, інновації, ринок праці, міграційні процеси,

демографічні процеси, соціально-економічний розвиток, конкурентоспроможність країни, регіональна політика.

Abstract

Usenko Olena, State Investment Policy for the Human Capital Formation. – As a manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 051 Economics. – Dnipro State University of Internal Affairs, Dnipro, 2025.

The first section summarizes the theoretical foundations and empirical studies of human capital, which made it possible to determine its key role in ensuring economic growth, forming national welfare and stimulating socio-economic development. The socio-economic prerequisites for the formation of the theory of human capital are analyzed the integration of the achievements of the third scientific and technological revolution and the growing importance of highly skilled labor in the structure of costs Production. The fundamental relationships between investments, education, public policy and economic return of human capital are considered based on the studies of T. Schultz and G. Becker, which made it possible to identify its differences from physical capital and determine the significance of positive externalities for society. It is proved that awareness of these external effects forms the prerequisites for effective state policy in the field of human capital development through providing access to education, health care and creating a favorable regulatory environment.

Investments in human capital as a determinant of complex economic development in the context of globalization transformations have been studied. The relationships between innovation dynamics, social mobility and institutional evolution are revealed. The importance of gender aspects in the processes of human capital management, which activate cumulative effects, contribute to increasing labor productivity and the formation of inclusive economic models, is determined. The role of gender-oriented policy in the transformation of human

capital into a strategic resource of sustainable development, which integrates social, technological and environmental factors into the system of long-term competitiveness, is characterized.

The key role of the state investment policy in the formation of human capital is revealed. Strategic directions of state investment in education, healthcare, science and innovations that ensure high-quality development of human potential have been studied. The need for an integrated approach to the formation of human capital through a combination of tangible and intangible investments has been substantiated. Mechanisms for stimulating private investments, including tax benefits, grants and public-private partnerships, are allocated. It has been established that the adaptation of policies to regional specifics allows minimizing territorial disproportions and ensuring balanced development of human capital. The state investment policy has been identified as an important tool for increasing the competitiveness of the country, which contributes to sustainable economic growth through the effective use of human potential.

In *the second section*, the evolution of conceptual approaches to the assessment of human capital, which have gone from traditional cost methods to complex econometric models capable of considering the multifactorial impact of investments in health and education on the long-term productivity of labor resources, is investigated. The sensitivity of human capital of Ukraine to macroeconomic changes is revealed, which necessitates a comprehensive regulation of state policy in this area. alternative valuation methods, in particular the Jorgenson-Fraumeni methodology and the Human Capital Index, which detail the structural aspects of the relationship between investment in human capital and economic growth. The correlation between the components of the Human Capital Index and individual Sustainable Development Goals has been proved, which confirms the expediency of integrating the relevant indicators into socio-economic development strategies.

A comprehensive study of investment processes in the field of human capital in Ukraine has been carried out. The key investment entities – households, state

institutions and the corporate sector – have been identified. The specifics of family investments, which include not only financial costs, but also time resources aimed at the development of cognitive competencies and a healthy lifestyle, are allocated. Institutional changes in the field of education are studied, including positive trends, in particular the diversification of ownership forms of educational institutions and the expansion of public-private partnerships, as well as problems, in particular, the deprivation of educational services in rural areas and the imbalance between supply and demand in the labor market. A significant share of private healthcare expenditures has been identified, which limits access to quality health services, especially in rural areas. The consequences of the COVID-19 pandemic and hostilities, which caused systemic dysfunctions in the fields of education and healthcare, are assessed. Econometric modeling of the relationship between investments in human capital and economic growth has been carried out. A high elasticity of such investments in relation to GDP has been revealed: an increase in education funding by UAH 1 million is associated with an increase in GDP by UAH 222.86 million, and a similar increase in healthcare expenditures is associated with an increase in GDP by UAH 200.71 million. These results confirm the strategic importance of intensifying the state investment policy in the field of human capital as a key factor of macroeconomic stability and long-term development.

The demographic structure of the population as a key factor in the formation of human capital in the context of globalization and migration processes has been studied. The growing role of demographic trends in determining the parameters of the labor market and the need to adapt educational policy to changes in the age structure of the population are revealed. The impact of a full-scale invasion on the loss of human capital because of death, forced migration and destruction of educational and medical infrastructure is analyzed. The consequences of depopulation and population aging are outlined, which exacerbate the shortage of qualified personnel and change the educational needs of the adult population. The need for a comprehensive restructuring of the system of education, health care and

social security for the effective use and preservation of human capital in the face of modern demographic challenges has been proved.

In *the third section*, the interaction of migration policy and the development of human capital as a multidimensional process that determines the qualitative parameters of labor resources and influences socio-economic evolution is investigated. The role of investments in education, which can serve as a catalyst for the formation of highly productive human resources, and a factor in simulating knowledge in the case of nominal reproduction of standards without meaningful content, is analyzed. motivational mechanisms in the field of education causes structural deformations of the labor market and the erosion of trust in its institutions. Migration flows are characterized not only as a tool for managing the workforce, but also as a mechanism of strategic balancing between attracting external competencies and preserving one's own human resources. It has been proven that inconsistency of regulatory policy can stimulate the polarization of employment and increase the fragmentation of the labor market. Particular attention is paid to the analysis of the consequences of the loss of human capital due to the outflow of the intellectual elite, which narrows the prospects for an innovative breakthrough and weakens the cognitive potential of society. The concept of harmonization of educational policy and regulatory migration mechanisms through the creation of an integrated system that combines a selective approach to the involvement of external specialists with the reform of the internal space of professional development is proposed.

The impact of youth migration on the structure of the labor market and the economic potential of the country is revealed, attention is focused on the need to take into account migration processes in the state investment policy. The strategic directions of support and development of human capital within the country, including investments in quality education, scientific infrastructure and innovation ecosystem, are analyzed. The role of vocational education and cooperation between universities and business in creating conditions for acquiring the necessary knowledge and skills at the local level, which can reduce motivation to emigrate, has been determined. The importance of the development of

entrepreneurship through the support of startups, business incubators and technology parks as a mechanism for reducing migration flows is outlined. The expediency of stimulating the reintegration of young people who have received education or experience abroad through the provision of grants, tax benefits and support for innovative projects has been substantiated. It has been proven that such events can become a source of new knowledge, technologies and experience, contributing to the economic development of the country.

Strategic management of human capital as a key element of the state investment policy aimed at increasing the competitiveness of the economy has been studied. The importance of innovative, inclusive and competency-based approaches to the development of labor resources, which provide for the introduction of digital technologies in education, the development of a dual training system and the stimulation of continuous professional development, is analyzed. The need for a comprehensive state policy that combines educational, social and economic initiatives to ensure sustainable development has been identified. The importance of synchronization of public investments in human capital with regional features of the labor market and demographic challenges has been substantiated. The mechanisms of supporting young specialists, stimulating the reintegration of labor migrants and expanding access to quality education and employment for all categories of the population are considered. The adaptation of international experience and modern models of human capital management has been identified as an important factor in increasing the effectiveness of state policy and ensuring long-term economic growth.

Keywords: state investment policy, state regulation, human capital, intellectual capital, economic growth, education, science, innovations, labor market, migration processes, demographic processes, socio-economic development, competitiveness of the country, regional policy.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Публікації, які розкривають основний зміст дисертації:

1. Усенко О., Попель О. Інвестиційна політика в контексті молодіжної міграції: шляхи і механізми реалізації. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. №3. С. 394-399. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-3-62> (авторський внесок полягає в систематизації багатовимірних викликів молодіжної та освітньої міграції, обґрунтуванні інтегрованої моделі адаптації інвестиційних стратегій до умов глобалізованої мобільності робочої сили).
2. Усенко О. Вплив державної інвестиційної політики на розвиток людського капіталу в сучасних умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2024. Том 336. №6. С. 653-658. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-98>
3. Усенко О. Людський капітал як фактор економічного розвитку. *Modeling the development of the economic systems*. 2025. №1. С. 303–309. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2025-15-40>.
4. Усенко О. Історичний розвиток концепції людського капіталу. *Енергосбереження. Енергетика. Енергоаудит*. 2024. №12 (203). С. 104-117. DOI: <https://doi.org/10.20998/2313-8890.2024.12.08>
5. Усенко О. Трансформація підходів до управління людським капіталом у світлі сучасних глобальних тенденцій. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2025. Том 10. №1. С. 278-282. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2025-1-46>

Публікації апробаційного характеру:

1. Усенко О. Роль інвестицій в освіту у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу: інституційні виклики. Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 14 листопада 2024 р. Полтава: ПДАУ, 2024. 185 с., с. 177-179.

2. Усенко О. Роль людського капіталу в забезпеченні сталого розвитку. Матеріали Міжнародного форуму «Актуальні проблеми та перспективи розвитку національного господарства в умовах глобальної нестабільності», 02-03 грудня 2024 р. – Кременчук, 2024. – 132 с., с. 33-35.

3. Усенко О. Синергія інвестиційної та міграційної політики у формуванні людського капіталу: міжнародний досвід і стратегічні пріоритети. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції та розвиток соціально-економічних систем»: тези доповідей, 4 грудня 2024 р. – Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2024, с. 349-350.

ЗМІСТ

ВСТУП	
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІСЦЯ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В МЕХАНІЗМІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	
1.1. Поняття та структура людського капіталу	
1.2. Вплив інвестицій у людський капітал на економічний розвиток країни в умовах глобалізації	
1.3. Державна інвестиційна політика як складова механізму формування людського капіталу	
Висновки до розділу 1	
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ	
2.1. Методологічні підходи до аналізу якості людського капіталу	
2.2. Оцінка поточного стану інвестицій в людський капітал в Україні	
2.3. Демографічна структура населення як фактор формування людського капіталу	
Висновки до розділу 2	
РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ	
3.1 Міжнародний досвід формування державної інвестиційної політики розвитку людського капіталу	
3.2. Напрями інвестиційної політики з урахуванням викликів молодіжної та освітньої міграції	
3.3. Стратегічні підходи до розвитку людського капіталу в контексті державної інвестиційної політики	
Висновки до розділу 3	
ВИСНОВКИ	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність теми. Людський капітал виступає стратегічним ресурсом, що визначає довгострокову конкурентоспроможність держави, забезпечуючи сталість соціально-економічного розвитку та динамічне економічне зростання. У сучасних умовах глобалізації, коли інноваційні технології та науково-технічний прогрес формують нові парадигми розвитку національних економік, інвестиції в людський капітал стають критично важливими для підвищення ефективності функціонування економічних систем і досягнення макроекономічної стабільності. Успішна інтеграція знань, навичок і компетентностей у виробничі процеси зумовлює зростання продуктивності праці, стимулює інноваційну діяльність та сприяє зміцненню позицій держави на міжнародній арені.

Державні інвестиції у людський капітал охоплюють широкий спектр суспільних сфер, включаючи освіту, охорону здоров'я, соціальну інфраструктуру та підтримку інноваційно-технологічної діяльності. Їх значущість обумовлюється здатністю формувати когнітивний потенціал і функціональні компетенції, необхідні для ефективної інтеграції в економіку, що дедалі більше орієнтується на знання та цифрові технології. У відповідь на сучасні виклики — старіння демографічної структури, структурну трансформацію ринку праці та необхідність підвищення продуктивності праці — виникає потреба в системному підході до розвитку людського капіталу, що передбачає комплексне поєднання державної політики, інституційних механізмів і фінансових інструментів для забезпечення інтеграції знань, умінь і навичок у єдину систему.

В умовах соціально-економічної трансформації України, що супроводжується глибокими диспропорціями в доступі до якісних освітніх, медичних та соціальних послуг, державна інвестиційна політика у сфері людського капіталу набуває статусу визначального чинника для досягнення соціальної згуртованості та мінімізації рівня соціально-економічної

нерівності. Цей аспект набуває особливої ваги в контексті інтеграції до європейського економічного простору, що зумовлює необхідність гармонізації національних політик із європейськими стандартами розвитку людського потенціалу.

Таким чином, наукове осмислення та вдосконалення стратегічних засад державної інвестиційної політики формування людського капіталу постає як першочергове завдання. Реалізація цієї мети забезпечить не лише довгострокову економічну експансію та покращення рівня добробуту населення, але й сприятиме формуванню інституційних передумов для забезпечення стійкості соціально-економічного розвитку в умовах глобальних викликів і трансформаційних трендів сучасної економіки.

Концептуальні основи формування теорії людського капіталу були закладені у працях економістів-класиків, зокрема В. Петті, Д. Рікардо та А. Сміта. Подальший розвиток категорії людського капіталу відбувався у працях економістів XIX – початку XX століття. Значний внесок у цю сферу зробили такі дослідники, як Г. Беккер, Й. Бен-Порет, М. Блауг, Е. Денісон, Р. Лейярд, Е. Лезер, Дж. Мак-Куллох, А. Маршалл, Дж. Мінцер, І. Тюнен, Л. Вальрас та Т. Шульц.

Методологічні аспекти аналізу якості людського капіталу розкрито в дослідженнях таких учених, як Е. Енгель, В. Фарр, Б. Фраумені, Е. Ганушек, Д. Джоргенсон, Дж. Кедрік, Ф. Махлуп. Їхні роботи сформували підґрунтя для подальших досліджень факторів, що впливають на ефективність розвитку людського капіталу.

Проблеми ефективного використання людського капіталу розглядалися у працях таких економістів, як Е. Аткинсон, П. Капелло, Р. Лукас і Дж. Роуланд. Їхні дослідження зосереджені на виявленні механізмів підвищення продуктивності людського капіталу в умовах змін глобальної економіки.

Серед вітчизняних науковців, які здійснюють дослідження в напрямі з'ясування сутності та функціонального призначення людського капіталу в

українських реаліях, а також вивчення ефективності державних інвестицій у людський капітал в умовах глобалізації та цифровізації економіки, можна виділити роботи таких дослідників, як В. Антонюк, В. Бабій, О. Гладун, Л. Гриценко, С. Гинда, В. Гесць, З. Юринець, Я. Жаліло, В. Куценко, Д. Мельничук, А. Мокій, А. Мойсіяха, О. Москаленко, О. Самборська, Л. Шевчук, Ф. Ткачик і Б. Юськів. Їхні напрацювання становлять значний внесок у розвиток національної теорії людського капіталу.

Попри значну кількість проведених досліджень, залишається низка невирішених питань, зокрема щодо формування ефективного механізму державної інвестиційної політики у сфері розвитку людського капіталу, його адаптації до викликів сучасної глобальної економіки та інтеграції в національні й міжнародні економічні системи. Це зумовлює необхідність подальших наукових досліджень у цьому напрямі.

З огляду на зазначене, аналіз процесів формування людського капіталу в контексті державної інвестиційної політики є актуальним як з наукової, так і з практичної точки зору. Таке дослідження сприятиме розробленню ефективних інструментів державного регулювання, підвищенню інвестиційної привабливості та забезпеченню сталого соціально-економічного розвитку.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана відповідно до плану науково-дослідних робіт за темами: науково-дослідна робота « » (ДР №), у межах якої здобувачем було розроблено ; науково-дослідної роботи « » (ДР №) у межах якої здобувачем було обґрунтовано та науково-дослідної роботи «....» (ДР №) у межах якої здобувачем було

Постановка завдання. Метою дослідження є розробка є обґрунтування теоретико-методологічних засад та розробка практичних рекомендацій щодо удосконалення державної інвестиційної політики у сфері формування людського капіталу, спрямованої на забезпечення сталого

соціально-економічного розвитку та підвищення конкурентоспроможності національної економіки.

Досягнення цієї мети обумовило необхідність формулювання та вирішення комплексу наступних *завдань*:

- проаналізувати сутність поняття людського капіталу, визначити його структуру та ключові характеристики;
- оцінити вплив інвестицій у людський капітал на економічний розвиток країни в умовах сучасних викликів;
- проаналізувати роль держави в сприянні розвитку людського капіталу в контексті реалізації інвестиційної політики та її інтегрування в загальний економічний механізм;
- визначити критерії і методи оцінки якості людського капіталу та вивчити практики їх застосування;
- розкрити аспекти актуального стану та ефективності державних інвестицій у структурні елементи людського капіталу в Україні;
- провести оцінку поточного стану та ефективності державних інвестицій в людський капітал в Україні, визначити основні тенденції та проблеми;
- дослідити вплив демографічних змін на потреби та можливості розвитку людського капіталу;
- проаналізувати міжнародний досвід формування державної інвестиційної політики розвитку людського капіталу та виявити його прийнятність для України;
- визначити стратегій ефективного управління інвестиціями в людський капітал в контексті міграційних процесів;
- розробити рекомендації та стратегії для оптимізації державної інвестиційної політики з метою підвищення ефективності процесу формування людського капіталу.

Об'єктом дослідження є процес формування людського капіталу в контексті державної інвестиційної політики.

Предметом дослідження є напрями, інструменти та механізм реалізації державної інвестиційної політики, спрямованої на розвиток людського капіталу.

Методи дослідження. *Методологічна основа дослідження базується на поєднанні теоретичних і емпіричних підходів, що дозволяє здійснити комплексний аналіз закономірностей формування та розвитку людського капіталу: використання *структурно-функціонального аналізу* сприяє розкриттю взаємозв'язку між інвестиційною політикою держави, соціально-економічною мобільністю та довгостроковими тенденціями економічного зростання; методи економічного аналізу, включи *економетричне моделювання, кореляційно-регресійний аналіз і порівняльний аналіз*, застосовано з метою оцінки впливу інвестицій у людський капітал на макроекономічні показники; використання *багатофакторного моделювання* дозволило встановити еластичність різних компонентів людського капіталу щодо економічного розвитку та визначити пріоритетні напрями державного регулювання; *методи соціологічного аналізу* використано для розкриття особливостей формування людського капіталу через призму інституційної динаміки та регуляторних змін; *контент-аналіз* нормативно-правових документів - для ідентифікації ключових векторів державної політики у сфері освіти, працевлаштування та соціального захисту; використання *методів сценарного аналізу* дало змогу прогнозувати можливі наслідки змін у державній політиці щодо інвестицій у людський капітал, зокрема у сфері освіти, науки, охорони здоров'я та соціального забезпечення.*

Інформаційну базу дослідження становили нормативно-правові акти, що регулюють державну інвестиційну політику та розвиток людського капіталу, зокрема закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України, а також офіційні стратегії та програми соціально-економічного розвитку.

Важливим джерелом інформації стали статистичні матеріали Державної служби статистики України, дані Національного банку України,

Міністерства фінансів України, Міністерства економіки України та інших центральних органів виконавчої влади, що надають інформацію про інвестиційну діяльність, рівень розвитку людського капіталу та основні макроекономічні показники. Крім того, у дослідженні були використані аналітичні звіти міжнародних організацій, зокрема Світового банку, Міжнародного валютного фонду, Організації економічного співробітництва та розвитку, а також дані Програми розвитку ООН щодо показників людського розвитку.

Теоретико-методологічну основу склали праці вітчизняних і зарубіжних учених, які досліджують питання формування людського капіталу, ефективності державних інвестицій, а також взаємозв'язок між інвестиційною політикою та соціально-економічним розвитком. Емпірична база була доповнена результатами соціологічних досліджень, матеріалами конференцій, круглих столів і практичних семінарів, присвячених проблематиці інвестиційної політики та розвитку людського капіталу в умовах цифровізації економіки та глобалізації.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробленні теоретичних і методологічних засад формування державної інвестиційної політики та стратегічних механізмів її реалізації для розвитку людського капіталу в контексті змін соціально-економічного середовища. Основні наукові досягнення здобувача полягають у наступному:

вперше:

запропоновано парадигму багаторівневого адаптивного регулювання людського капіталу в умовах глибоких демографічних дисбалансів, що базується на синергетичній інтеграції освітніх, міграційних та соціально-економічних детермінант із застосуванням динамічних механізмів реіндустріалізації когнітивних ресурсів, селективного стимулювання відтворюваної демографічної бази через диференційовані економіко-інституційні важелі, а також трансформації традиційних моделей накопичення людського потенціалу шляхом формування індивідуальних

траєкторій професійного та інтелектуального розвитку в контексті інтенсифікації глобалізаційних викликів;

розроблено концептуальну модель формування ефекту синергії інвестиційної, освітньої та міграційної політик як комплексного механізму формування людського капіталу, що забезпечує подолання викривлень у розвитку трудового потенціалу, зокрема через усунення наслідків симулякризації знань, оптимізацію мотиваційних механізмів у сфері освіти та запровадження селективних стратегій залучення й утримання висококваліфікованих кадрів в рамках адаптивної міграційної політики, яка дозволяє нівелювати ризики когнітивного відтоку та сприяє довготривалому зростанню людського капіталу як ключового ресурсу конкурентоспроможності;

дістали подальшого розвитку:

обґрунтування причинно-наслідкового зв'язку між державною політикою та формуванням людського капіталу, що проявляється у подвійній ролі держави: як безпосереднього постачальника освітніх, медичних та фінансових послуг, спрямованих на забезпечення рівного доступу до можливостей, так і як регулятора, що встановлює інституційні рамки для функціонування приватних суб'єктів у відповідних сферах;

розуміння інвестицій в людський капітал як фактору структурно-функціональної трансформації економічного розвитку в умовах глобалізаційних викликів, що передбачає конструювання поліцентричних інституційних конфігурацій та впровадження гендерно-сенситивних механізмів управління, які генерують ефекти кумулятивної соціо-економічної адаптивності шляхом нейтралізації асиметрій у розподілі ресурсів, диверсифікації професійної стратифікації, ендогенізації інноваційного потенціалу через імплементацію адаптованих мотиваційних механізмів, забезпечуючи інституціональну резильєнтність і довгострокову конкурентоспроможність економічних систем;

теоретико-методологічне обґрунтування еволюції підходів до оцінювання людського капіталу в контексті сучасної системи національних рахунків, що дозволило виявити інверсійно-синергетичний характер формування інструментарію оцінювання: встановлено, що первинні підходи до кількісного вимірювання людського капіталу передували формуванню його теорії, однак саме виокремлення цієї концепції сприяло активному вдосконаленню методів розрахунку за рахунок інтеграції неокласичних економічних інструментів, зокрема альтернативних витрат, чистої теперішньої вартості потоку доходу та інвестицій;

обґрунтування необхідності інтеграції компетентнісного, інноваційного, інклюзивного, регіонально-диференційованого та демографічно детермінованого підходів у процес інституціоналізації політики розвитку людського капіталу, що забезпечує зростання його адаптаційної спроможності до глобальних викликів, технологічних деструкцій і структурно-функціональних трансформацій ринку праці, тоді як стратегічна синергія зазначених підходів у межах державної інвестиційної політики сприяє консолідації стійкості макроекономічної системи, підвищенню її стійкості до соціально-економічних змін, мінімізації масштабів інтернаціональної трудової міграції, інтенсифікації інноваційної активності та формуванню сприятливого інституціонального клімату для трансформації підприємницького середовища;

вдосконалено:

теоретико-методологічні засади формування людського капіталу шляхом інтеграції інструментів інвестиційної політики у механізми його розвитку з урахуванням динаміки трансформації кваліфікаційних вимог до працівників та інноваційно-технологічної модернізації процесів капіталотворення, що передбачає синергетичну взаємодію державних інвестиційних важелів із соціально-економічними детермінантами підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та якості життя населення, а також стратегічну переорієнтацію державних інвестицій на

освітній, медичний і соціальний сегменти як ключові драйвери розвитку людських ресурсів у контексті сталого розвитку;

методологію побудови прогностичних моделей динаміки економічного зростання, заснованих на кількісному аналізі інвестиційної активності у сферах розвитку людського капіталу, зокрема освіти, охорони здоров'я, спорту та мистецтва, що розглядається як інструмент стратегічного прогнозування довгострокових соціально-економічних наслідків капіталовкладень і прийняття науково обґрунтованих управлінських рішень для формування стратегічних пріоритетів державної інвестиційної політики;

систематизацію багатовимірних викликів молодіжної та освітньої міграції з акцентом на їх системний вплив на стратегічні напрями державної інвестиційної політики, з подальшим обґрунтуванням інтегрованої моделі адаптації інвестиційних стратегій до умов глобалізованої мобільності робочої сили, яка включає механізми стимулювання репатріації висококваліфікованих мігрантів, інтенсифікацію залучення іноземних інвестицій у освітній сектор, а також створення інституційних передумов для стійкого розвитку людського капіталу як визначального чинника економічного зростання та конкурентоспроможності держави.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні теоретично обґрунтованих і практично застосовних рекомендацій щодо вдосконалення державної інвестиційної політики у сфері розвитку людського капіталу. Запропоновані підходи можуть бути використані для формування ефективних механізмів державного регулювання інвестиційних процесів, спрямованих на підвищення якості освіти, доступу до медичних послуг, розвитку соціальної інфраструктури та стимулювання інноваційної діяльності. Результати дослідження також можуть бути застосовані для підвищення ефективності управління державними інвестиціями, розробки стратегій сталого розвитку людського потенціалу та інтеграції цифрових технологій у процеси формування компетенцій і професійних навичок.

Практична цінність підтверджена довідками про впровадження

результатів дисертаційної роботи на

Науково-практичні положення дисертаційної роботи впроваджені в наукову діяльність та навчальний процес

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним і завершеним науковим дослідженням. Усі наукові положення, отримані результати, висновки та рекомендації, викладені в дисертації та представлені до захисту, отримані здобувачем особисто та опубліковані в наукових працях. Із робіт, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті ідеї та положення, які є результатом особистих досліджень здобувача. Особистий внесок здобувача відображений у переліку публікацій.

Апробація результатів дисертації. Найважливіші теоретико-методичні засади та практичні рекомендації дослідження були випробувані науково-практичних конференціях, серед яких: IX Всеукраїнська науково-практична інтернет-конференція (м. Полтава), Міжнародний форум «Актуальні проблеми та перспективи розвитку національного господарства в умовах глобальної нестабільності» (м. Кременчук)

Публікації. Результати дослідження викладено у 8 наукових працях, з яких 5 – статті у наукових фахових виданнях України; 3 – матеріалів конференцій. Загальний обсяг публікацій – 3,15 друк. арк., з яких особисто авторові належить 3 друк. арк., що повністю відображають зміст роботи.

Структура й обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації становить 248 сторінки; з них 16 таблиць по тексту; 36 рисунків по тексту; список використаних джерел зі 179 найменувань на 18 сторінках; 4 додатки на 4 сторінках.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІСЦЯ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ В МЕХАНІЗМІ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Поняття та структура людського капіталу

Ще в період формування індустріального суспільства дослідники почали розглядати здібності, знання та досвід людини як ключовий економічний ресурс. Саме представники класичної політичної економії заклали підвалини наукових підходів, які згодом привели до поширення концепції людського капіталу. В. Петті, А. Сміт і Д. Рікардо особливо наголошували на значущості людської праці, освітньої підготовки та особистих якостей у забезпеченні зростання добробуту країни.

Вільям Петті використав наукову дефініцію «живі сили людини», яка мала двоїстий характер – з одного боку, як найважливіший чинник зростання багатства країни, з іншого – як складова багатства [67].

Адам Сміт у «Дослідженні багатства народів..» писав, що здібності людини більш важливі, ніж речові фактори виробництва. У якості підтвердження можна навести наступний текст: «Збільшення продуктивності корисної праці залежить, передусім, від спритності та вміння робітника, та від поліпшення машин та інструментів, за допомогою яких він працює» [3]. Давід Рікардо, як фактор рівноважного і довгострокового економічного зростання, визначав освіту [55].

Карл Маркс у процесі дослідження створення вартості вперше для економічної науки застосував категорію «робоча сила», яку він розумів як «сукупність фізичних та духовних здібностей» працівників, що використовуються у виробничому процесі. К. Маркс також поділяв думку щодо необхідності і доцільності вкладень у формування робочої сили [107].

До представників класичної політичної економії, котрі надавали чимало уваги ролі людини в економічній системі, можна віднести Дж. Мак-Куллоха, Ж.-Б. Сея, Дж. Ст. Мілля. У свою чергу, економісти-маржиналісти та неокласики, такі як Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, А. Маршал, а також представник історичної школи Ф. Ліст, зосереджувалися на дослідженні різних аспектів участі людини та її здібностей у економічних процесах.

У XIX - на поч. XX ст. погляди на категорію, яка згодом отримала назву людський капітал, суттєво відрізнялися від сучасних. Так, Л. Вальрас, Дж. Мак-Куллох, І. Тюнен дотримувалися думки, що людським капіталом є сама людина, а не її якості – освіта, здібності тощо. Згодом цю думку став поділяти А. Маршал, який запровадив категорію «персональний капітал». Персональний капітал характеризував людину, яка володіє фізичними та розумовими здібностями, вміннями, що забезпечують зростання продуктивності праці [117].

Ідея трактування здібностей індивідів як особливого капіталу, тобто активу, що збільшує дохід, не отримувала широкого визнання до середини XX ст. Для індустріального етапу економічного розвитку суспільства природним було твердження, що фізичний капітал є основним лімітуючим фактором збільшення ВВП в абсолютному вимірі, а також на душу населення. Логічним проявом даної тенденції стали кейнсіанські (Є. Домар, Р. Харрод) та неокласичні теорії економічного зростання (Р. Солоу).

Формування теорії людського капіталу як самостійного наукового напрямку пов'язане із дослідженнями 50-60-х років XX ст. Цьому сприяли соціально-економічні умови, що сформувалися на цей період у розвинутих країнах та динамізм і вектори руху економічної науки (поширення принципів неокласики та оформлення її у мейнстрим економічної науки з широким застосуванням інструментів математичного моделювання). Для чіткого

розуміння підвалин формування теорії людського капіталу ми проаналізували, систематизували і структурували основні соціально-економічні і теоретичні передумови означеного процесу (рис. 1.1).

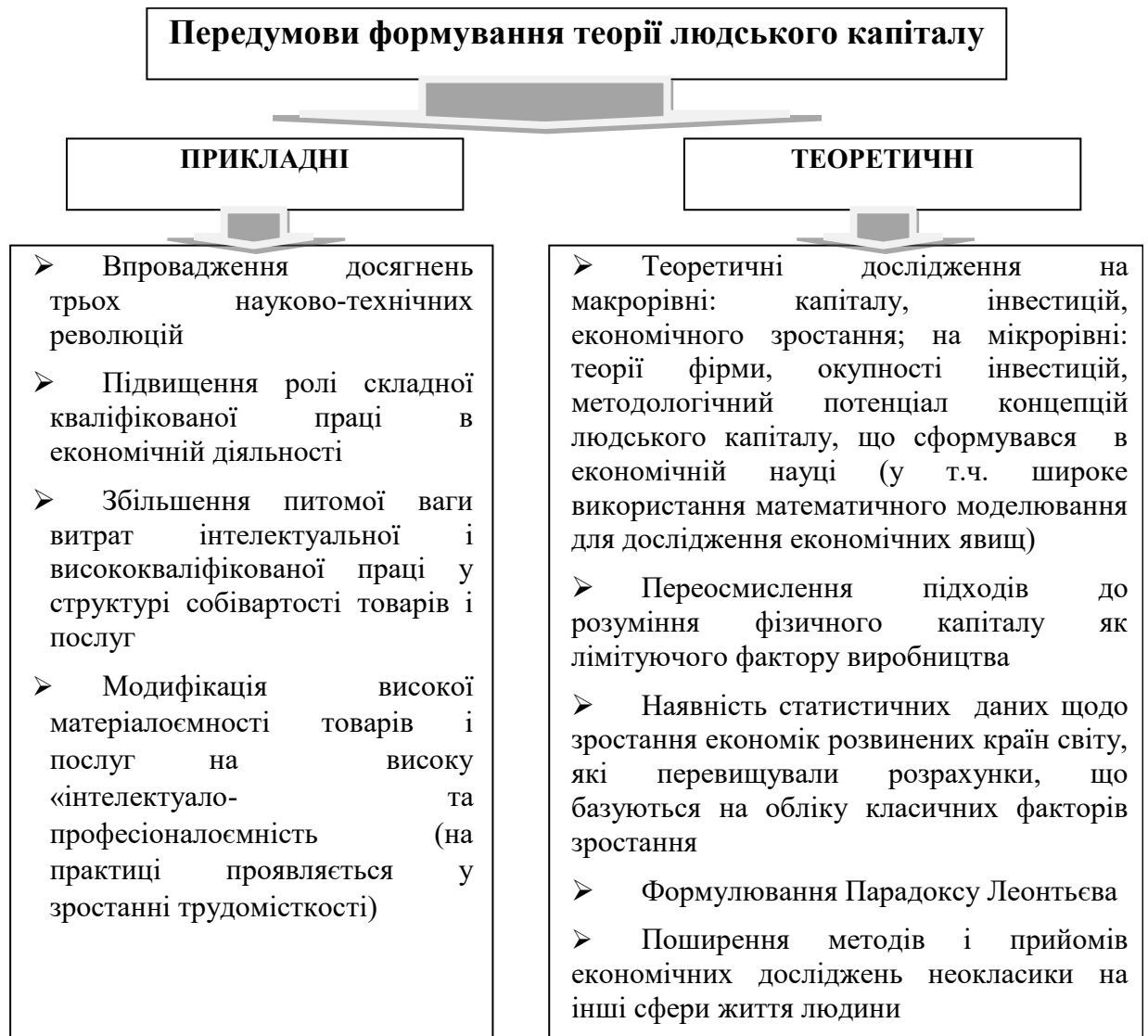


Рис. 1.1. Передумови формування теорії людського капіталу як самостійного напрямку економічних досліджень

Складено автором на основі [21, 23, 37, 55, 59]

Формування сучасної парадигми людського капіталу пов'язують із доробком Т. Шульца (лауреат Нобелівської премії з економіки 1979 р.) та Г. Беккера (лауреат Нобелівської премії з економіки 1992 р.). Якщо Т. Шульц

заклав теоретичні засади цього напрямку, то Г. Беккер у монографії «Людський капітал» (1964) запропонував розгорнуту концептуальну модель, яка стала основою для більшості наступних досліджень. У подальшому ідеї про визначальну роль інвестицій у людські знання та навички розвивали такі науковці, як Й. Бен-Порет, М. Блауг, Е. Лезер, Р. Лейард, Дж. Мінцер, Е. Денісон і Дж. Кендрік, доповнюючи початкові положення новими емпіричними результатами та розширенням теоретичної бази.

Як вже згадувалося, для індустріального етапу економічного розвитку суспільства природним було твердження, що фізичний капітал є основним лімітуючим фактором збільшення ВВП на душу населення. Але після спостереження за результатами реалізації проєктів із значними обсягами фізичного капіталу в країнах різного рівня розвитку Т. Шульц (1961) дійшов висновку, що:

- 1) країни без значного людського капіталу не можуть ефективно керувати фізичним капіталом;
- 2) довгострокове економічне зростання неможливо, якщо людський і фізичний капітал країни не зростають разом;
- 3) оскільки приватні інвестори зацікавлені лише в інвестиціях у фізичний капітал, людський капітал є основним фактором, який, швидше за все, обмежує економічне зростання [72].

Основними працями Т. Шульца, присвяченими теорії людського капіталу, є «Формування капіталу освіти», «Інвестиції в людський капітал», «Людський капітал: питання політики та можливості дослідження».

Т. Шульц зазначав, що людський капітал є новим напрямком досліджень в економіці. Саме незрозуміле зростання економічної цінності людини призвело до формування концепції людського капіталу [72].

Т. Шульц виклав теорію у праці «Інвестиції в людський капітал» [73]. Вчений не формалізував свою теорію, тобто математична модель у теорії відсутня, але фактично дослідник мав на увазі саме складові математичної

моделі. Три висновки Т. Шульца можна розглядати як основні елементи теорії людського капіталу:

Перший висновок (елемент): граничний продукт фізичного капіталу (МРК) є позитивною функцією від людського капіталу. Якщо рівень людського та фізичного капіталу є низькими, МРК буде низьким тому, що фізичним капіталом неефективно керують.

Другий висновок (елемент): рентабельність МРК буде зменшуватися. Якщо рівень людського капіталу не підвищиться, збільшення фізичного капіталу знизить МРК нижче ринкової прибутковості, і це зупинить у подальшому інвестиції у фізичний капітал.

Третій висновок (елемент): інвестиції у фізичний капітал є ринковими, але інвестиції в людський капітал визначаються переважно неринковими силами (сім'я, освіта). Через взаємодоповнюваність двох видів капіталу неринкові сили зрештою визначають, чи збільшуються людський капітал, фізичний капітал та економічний результат [71].

Т. Шульц вперше визначав людський капітал як «набуті навички та знання» і таке визначення підкреслює різницю між некваліфікованою працею і кваліфікованою працею. Т. Шульц писав: «Усі людські здібності є чи вродженими, чи набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає його уроджені здібності. Отримані людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом» [74].

Також вчений визначив споріднені з людським капіталом напрями досліджень: (1) робоча сила, (2) мотивація та переваги працівників, (3) дискримінація працівників за етнічною ознакою, (4) безробіття за рівнем кваліфікації, віком, статтю, (5) міграція всередині національної економіки за рівнем освіти, віком, статтю та професіями, (6) міжнародна міграція – відтік мізків, (7), міжнародна торгівля, (8) відмінності у підприємницьких здібностях, пов'язаних з різними рівнями освіти [72].

Т. Шульц погоджувався, що вартість праці визначається її продуктивністю, але економічна наука визнавала це і раніше. Новизна полягала в тому, що Т. Шульц довів, що продуктивність праці базувалася на інвестиціях людини в особисту «норму прибутку». Чим більше навичок і освіти, тим більшу віддачу отримує працівник від цих інвестицій у вигляді більшого доходу. Інвестиції в освіту – основна складова збільшення людського капіталу, але окрім інвестицій в освіту, Шульц виступав за інвестування у здоров'я, внутрішню міграцію та навчання на робочому місці, щоб підвищити рівень продуктивності.

Т. Шульц, спираючись на поглиблений статистичний аналіз, продемонстрував, що суттєве прискорення економічного зростання можна пояснити інвестиціями у людський капітал. Зокрема, його розрахунки свідчать: у Сполучених Штатах за період 1929–1956 рр. освітні вкладення забезпечили 21–40% приросту ВНД, а формування людського капіталу загалом зумовило до 75% приросту національного виробництва. Подальші дослідження Т. Шульца включали порівняння дохідності одного долара, інвестованого в освіту, та аналогічних вкладень у фізичний капітал, що виявило щонайменше однакові або навіть вищі вигоди від фінансування підготовки кадрів.

Не лише Т. Шульц зайнявся кількісною оцінкою внеску освіти у економічне зростання. Значний резонанс здобули праці Е. Денісона та Дж. Кендріка, які підтвердили, що впродовж ХХ ст. нагромадження людського капіталу відбувалося швидше, ніж фізичного. Емпіричні дослідження Е. Денісона, наприклад, показали, що 15–30% зростання душевого доходу в США за повоєнні десятиліття можна пояснити підвищенням рівня освіти працівників.

Важливими з огляду на обрану тему нашого дослідження, є теоретичні положення Т. Шульца, у яких відмінності в темпах економічного зростання розвинутих країн пояснюються можливістю довгострокових інвестицій в освіту, охорону здоров'я і трудову міграцію, у той час як для країн, що

розвиваються, першочерговими завданнями залишаються забезпечення людей продовольством, житлом. Але для вирішення цих питань в умовах обмежених фінансових можливостей здійснюються переважно короткострокові інвестиції. Розвиваючи цей напрям досліджень у 80-і рр. ХХ ст. вже на рівні міжнародних спостережень, Т. Шульц зауважив, що допомога бідним країнам продовольством або грошима неефективна, оскільки сільськогосподарські виробники таких країн не витримують конкуренції із допомогою, відповідно не мають стимулів реінвестувати зароблені гроші у виробництво. Т. Шульц припускав, що більш ефективною допомогою з боку розвинутих країн були б навчання сільських виробників у бідних країнах і забезпечення їх технологіями та інноваціями [74].

Дослідження впливу освіти, стану здоров'я людини на темпи економічного розвитку та міждержавні порівняння цих показників, стали поштовхом для переосмислення економічною наукою цінності часу та аналізу неринкової діяльності домогосподарств. Підводячи підсумок визначення теоретичних і прикладних здобутків Т. Шульца, стосовно досягнення цілі і вирішення задач нашого дослідження, зазначимо, що вчений привернув увагу до людського капіталу, як фактору створення ВВП і національного багатства, тобто обрав макроекономічний рівень наукових пошуків. Як один з важливих векторів власних досліджень, Т. Шульц називав вивчення взаємодій між політикою держави і людським капіталом. Вчений писав, що дослідження людського капіталу можуть бути корисними для прийняття політичних рішень [72].

Нижче наведено узагальнюючу таблицю (Табл. 1.1), що відображає головні відмінності двох підходів у дослідженнях ролі людського капіталу в економічному зростанні: неокласичної моделі (на прикладі робіт Г. Манківа, Д. Ромера і Д. Вейла) та теорії ендогенного зростання (на прикладі моделей Р. Нельсона і Е. Фелпса).

Порівняльна характеристика неокласичного та ендogenous підходів до аналізу ролі людського капіталу в економічному зростанні

<i>Критерій</i>	<i>Неокласичний підхід</i>	<i>Ендogenous підхід</i>
Ключова ідея	Людський капітал розглядається як один із факторів виробництва нарівні з фізичним капіталом і працею	Людський капітал визначає швидкість створення та поширення інновацій, впливаючи тим самим на темпи науково-технічного прогресу (НТП)
Основні автори	Г. Манків, Д. Ромер, Д. Вейл (модифікація моделі Р. Солоу)	Р. Нельсон, Е. Фелпс (розробка моделей взаємодії людського капіталу та інновацій).
Роль людського капіталу	Безпосередньо входить до виробничої функції у вигляді. Поряд із фізичним капіталом визначає обсяг випуску. Впливає на продуктивність праці	Опосередковано впливає на темпи технічного прогресу через прискорення поширення та впровадження інновацій. Рівень освіти формує здатність до освоєння новацій
Механізм зростання	Зростання відбувається завдяки накопиченню фізичного і людського капіталів та впровадженню екзогенних технологій. У стійкому стані (steady state) основним рушієм зростання душевого випуску лишається технічний прогрес	Ключова роль належить «ендogenous» технічному прогресу, тобто швидкості освоєння інновацій. Роль людського капіталу полягає в тому, що він зменшує відставання фактичного рівня технології від теоретичного
Вплив на економічну політику	Підтримка освіти розглядається як один із напрямів інвестиційної політики нарівні з капіталовкладеннями у фізичну інфраструктуру. Стимули до збільшення заощаджень (як фізичних, так і «освітніх») для довгострокового зростання	Наголос на формуванні й розвитку людського капіталу для прискорення інновацій та зменшення «технологічного розриву». Необхідність інституцій, що сприяють поширенню знань (R&D, університети, інноваційні кластери)
Основна відмінність	Людський капітал трактується переважно як окремий фактор у виробничій функції, що впливає на рівень випуску безпосередньо	Людський капітал впливає на темпи й ефективність технологічних змін, що у підсумку позначається на економічному зростанні (через прискорене впровадження або розробку інновацій)

В неокласичному підході використовується модифікована модель Р. Солоу через доповнення її змінними різниці у заощадженнях, освіті, збільшенні населення [50]:

$$Y(t) = K(t)^\alpha H(t)^\beta (A(t)L(t))^{1-\alpha-\beta} \quad (1.1)$$

де:

$H(t)$ – запас людського капіталу у момент часу t ;

α і β – частка впливу фізичного і людського капіталу на зростання обсягу виробництва;

$A(t)$ – рівень технології, що змінюється у часі з темпом g .

Стійкі рівні фізичного капіталу та людського капіталу на одиницю ефективної праці з нульовою зміною капіталоозброєності мають вигляд:

$$\widehat{k}^* = \left(\frac{S_k^{1-\beta} S_h^\beta}{n+g+\delta} \right)^{1-\alpha-\beta} \quad (1.2)$$

В результаті у стійкому стані випуск на душу населення визначається технічним прогресом, інвестиціями у фізичний та людський капітал, темпом приросту населення:

$$\widehat{h}^* = \left(\frac{S_k^\alpha S_h^{1-\alpha}}{n+g+\delta} \right)^{1-\alpha-\beta} \quad (1.3)$$

Р. Нельсон та Е. Фелпс пропонують дві моделі економічного зростання, у яких людський капітал виступає як екзогенно задана величина h , рівень освіти (проксі-змінна для запасу людського капіталу) сприяє прискоренню створення та поширення інновацій, що згодом мають вплив на обсяг ВВП [56]. У першій моделі людський капітал впливає на міру відповідності між теоретичним та здійсненим на практиці рівнем НТП:

$$A_t = T_t - w(h) \quad (1.4)$$

де:

A_t – реалізований рівень технологій в момент часу t ;

T_t - теоретичний рівень технологій з постійним екзогенно заданим темпом зростання g ;

$w(h)$ - кількість років відставання A_t від T_t .

Друга модель зв'язку між теоретичним та реалізованим рівнем НТП конструюється авторами в такий спосіб:

$$\frac{A_{t+1}}{A_t} = c(h) \frac{(T_t - A_t)}{A_t} \quad (1.5)$$

де $c(h)$ - коефіцієнт пропорційності між A_t і T_t .

Теорію людського капіталу на макроекономічному рівні розвинув Т. Шульц, тоді як мікроекономічні підвалини цього напрямку сформулював Г. Беккер у роботі «Людський капітал» [21]. Застосовуючи положення неокласичної економічної думки, Беккер поширив засади оптимізаційної поведінки індивідів на соціальні сфери, раніше не охоплені економічним аналізом, зокрема на освіту, здоров'я, шлюб і сім'ю, расову дискримінацію та злочинність. Такий вихід за межі традиційної тематики пояснюється методологічним інструментарієм неокласики, який у подальшому отримав назву «економічний імперіалізм». Сам учений зазначав: «Насправді, я прийшов до переконання, що економічний підхід є всеосяжним, він застосовується до будь-якої людської поведінки» [23].

У його трактуванні людей доцільно розглядати як актив із певними фактичними або потенційними продуктивними властивостями, проте реалізація таких властивостей передбачає інвестування. Інвестиції у людський капітал означають відмову від частини поточного споживання задля майбутніх доходів, подібно до того, як відбувається у фізичному чи фінансовому капіталі. Найпоширенішими видами таких вкладень є освіта, професійне навчання безпосередньо на робочому місці, міграція, пошук інформації та народження дітей. Одним із прикладів тісного переплетення теоретичних і прикладних ідей у доробку Г. Беккера стало його розмежування інвестицій у людський капітал на загальні й специфічні. У разі загальних інвестицій працівник отримує універсальні знання, уміння та

навички (те, що нині часто називають *soft skills*), котрі можуть бути однаково корисними й в інших компаніях. Фінансування такого навчання, по суті, відбувається за рахунок самого працівника: на період підготовки він погоджується на знижену заробітну плату або тимчасову відмову від неї. Натомість специфічні інвестиції спрямовані виключно на ті знання та вміння (аналогічні до *hard skills*), що необхідні для конкретної фірми та не мають значної цінності за її межами. У такому разі витрати зазвичай бере на себе роботодавець, який і отримує безпосередній економічний зиск від підвищення продуктивності працівника.

Різниця між загальними й специфічними інвестиціями виходить за рамки лише джерел фінансування чи можливостей використання набутих навичок. Вона стала підґрунтям для низки розробок у галузі розподілу ресурсів, що, зокрема, вплинули на становлення сучасної теорії фірми, розвинутої нобелівським лауреатом з економіки О. Вільямсоном. Виокремлення специфічних інвестицій водночас дало змогу краще пояснити, чому на підприємствах з тривалим стажем працівників фіксують відносно низьку плинність кадрів. Такий ефект пов'язаний із тим, що заміщення вакантних позицій відбувається переважно шляхом внутрішніх кар'єрних переміщень, а не зовнішнього найму, тож працівники зацікавлені залишатися в організації, де вже акумульовані значні інвестиції в їхню унікальну кваліфікацію.

Важливим складником теорії, запропонованої Беккером, постає внутрішня норма віддачі, що виконує роль аналога норми прибутку на капітал та уможливорює оцінку ефективності інвестицій у людину, передусім у її освіту й виробничі навички. Проте розглядати людський капітал як ідентичний фізичному чи фінансовому не можна: вони поділяють деякі характеристики – наприклад, належність до благ тривалого користування та ймовірність знецінення ще до фізичного зношення, – однак людина у сучасному суспільстві не може бути об'єктом купівлі-продажу. На ринку з'являється лише «орендна» ціна людського капіталу, що зазвичай відповідає

заробітній платі, але не існує окремої пропозиції чи попиту на сам «актив» як такий. До того ж людський капітал може підвищувати загальну ефективність як господарської, так і будь-якої іншої діяльності, що означає можливість одержувати як грошові, так і негрошові вигоди. Ці споживчі аспекти роблять інвестиції у людину не менш важливими за їхні виробничі результати. Для наочної ілюстрації логіки взаємин між фізичним і людським капіталом застосовано діаграму, подану на рис. 1.2.

Для ілюстрування логіки співвідношення між фізичним і людським капіталом ми використали діаграму (рис. 1.2).

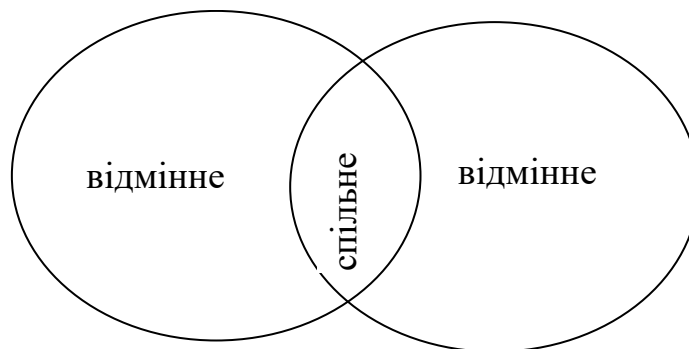


Рис. 1.2. Діаграма Вена

Г. Беккер висунув аргументацію, чому прибутки від людського капіталу (зокрема, заробітна плата) і від інших активів (власності, нерухомості, цінних паперів тощо) демонструють помітні розбіжності. На його думку, хоча інвестиції в освіту й навички зазвичай дають вищу віддачу, ніж вкладення у фізичний капітал, темп зростання таких доходів зменшується в міру збільшення обсягів вкладень. Водночас відсотки, дивіденди чи орендна плата за нерухомість знижуються значно повільніше. Це спонукає родини спочатку інвестувати в розвиток дітей, адже така стратегія обіцяє швидший приріст доходів, а згодом, коли маржинальна віддача від освіти досягає показників інших активів, зосереджуватися на фізичному чи фінансовому капіталі, передаючи його наступним поколінням.

Аналіз міжпоколінних відмінностей свідчить, що наявні переваги зникають приблизно за три покоління, тоді як шлях від сімей із нижчим рівнем добробуту до середнього класу розтягується на триваліші проміжки часу. Дослідження показали, що різниця у заробітках успадковується з коефіцієнтом 0,3: це враховує як природні задатки (талант та здібності), так і соціокультурні чинники, зокрема можливість здобувати якісну освіту чи користуватися потрібними зв'язками. Якщо в батька дохід у двічі перевищує середній, то в сина він буде вищим на 30%, а в онука – приблизно на 9%.

Висновком із цих спостережень є те, що в розвинених демократіях за умови надійних державних інституцій створюються сприятливі умови для відчутної вертикальної мобільності. Це має вагомий не лише мікро-, а й макроекономічний і суспільно-політичний вплив, зумовлюючи більш справедливий розподіл доходів у довгостроковій перспективі.

Не заперечуючи визначальний внесок неокласичної методології та інструментарію у теорію людського капіталу, зазначимо також, що існує й інституційна теорія людського капіталу. М. Коллінгсворт, К. Ланкастер, М. Вілл, Р. Вілліс при дослідженні людського капіталу особливе місце відводили соціальному середовищу, соціальним взаємодіям. Д. Асамоглу вивів теоретичне обґрунтування для зростаючої соціальної віддачі від накопичення людського капіталу [2].

Також необхідно згадати теорію фільтру (освіта – як засіб відбору), представники якої, зокрема Дж. Стігліц [39, 48], висувають контраргументи щодо змісту і висновків теорії людського капіталу. Звернення до теорії фільтру важливо коли досліджуються соціально-економічні системи, що відчують або потенційно можуть відчувати наслідки демографічної кризи та неусталеність системи інститутів держави та громадянського суспільства. Згідно теорії фільтру основна функція освіти не надання знань, а перевірка їх здібностей, які існують незалежно від освіти. У такому випадку диплом

засвідчує більш високу потенційну продуктивність працівника і слугує перепусткою на кращі робочі місця. Якщо система відбору почне давати збої, та видавати фіктивні відмінності працівників за фактичні, то інформаційна цінність сигналу буде дорівнювати нулю, тому що дипломи не засвідчують більш високу потенційну продуктивність працівників. І тоді починається самопідтримуюча гонитва за дипломами більш високого рівня. Теорія фільтра змусила обережно ставитись до висновків та рекомендацій теорії людського капіталу. Більшість дослідників згодні з тим, що їх потрібно розглядати не так як протилежні, скільки як взаємодоповнюючі підходи [4].

З часу активізації наукових пошуків стосовно категорії людський капітал економіка провідних країн набула ознак глобалізації та підвищеної наукоємності. Як результат цих процесів, економічна роль людського капіталу на мікрорівні та макрорівні зростає. Інвестиції у людський капітал забезпечують не тільки підвищення кваліфікації, зростання продуктивності, рівня доходів та прискорення економічного зростання, але й позитивно впливають на неекономічні аспекти життя людини: підвищення тривалості життя, покращення стану здоров'я, соціального добробуту. Ці неекономічні аспекти деякі науковці та експерти розглядають як не менш важливі, ніж економічні. Результатом такої позиції стало розширене трактування категорії людський капітал.

У доповіді ОЕСР, опублікованій у 1998 р., людський капітал визначався як «знання, навички, уміння та інші якості, втілені в людях і значущі для економічної діяльності [31].

У більш пізній публікації ОЕСР людський капітал визначено як знання, навички, компетенції та якості, які дозволяють людям робити внесок у свій особистий і соціальний добробут, а також добробут своїх країн [32].

Останнє визначення охоплює множину складових: різні навички та вміння, які набуваються шляхом навчання та набуття досвіду, а також і

вроджені здібності. Деякі аспекти мотивації та поведінки, а також фізичне, душевне та психічне здоров'я індивідів також враховуються в цьому ширшому визначенні як складові людського капіталу.

Таблиця 1.2

**Динаміка визначення і змістовного наповнення категорії
«людський капітал»**

Джерело	Визначення	Особливості змістовного наповнення
Т. Шульц	«Усі людські здібності є чи вродженими, чи набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначає його уроджені здібності. Отримані людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом».	Визначення підкреслює різницю між некваліфікованою працею і кваліфікованою працею
Г. Беккер	«Людський капітал» означає економічну цінність знань, умінь і здібностей людини, яку можна збільшити завдяки освіті, навчанню та досвіду.	По суті людський капітал втілює ідею, що людей можна розглядати як актив завдяки їх продуктивним можливостям
Доповідь ОЕСР (1998 р.)	Людський капітал визначався як «знання, навички, уміння та інші якості, втілені в людях і значущі для економічної діяльності»	Зроблено наголос на якостях людей, що важливі з економічної точки зору (або в економічній діяльності)
Доповідь ОЕСР (2007)	Людський капітал визначено як знання, навички, компетенції та якості, які дозволяють людям робити внесок у свій особистий і соціальний добробут, а також добробут своїх країн	Запропоновано широке розуміння людського капіталу, який може бути використаний як в економічній, так і у неекономічній діяльності та має мікро- та макроекономічне значення

Складено автором на основі джерел [29, 31, 74]

Віддаємо належне вітчизняним науковцям, які здійснюють дослідження у напрямі з'ясування сутності та функціонального призначення людського капіталу в українських реаліях, виявляють переваги і виклики, що існують у вітчизняному соціально-економічному просторі для людського капіталу [88, 116, 141, 175].

Наслідком аналізу динаміки визначення і змістовного наповнення категорії «людський капітал» є розуміння людського капіталу, як запасу

знань, навичок і здібностей, які є у кожної людини і які можуть використовуватися у виробничих, споживчих, або неекономічних цілях. Капітал людський, тому що втілений у конкретних індивідуумах (персоналіях), і він капітал, тому що має ознаки капіталу: забезпечує дохід (або задоволення різноманітних потреб) у майбутньому. Людський капітал може трактуватися у широкому та вузькому розумінні.

При дослідженні структури дефініції «людський капітал» ми скористалися схемою, яка була розроблена експертами Європейської економічної комісії ООН при складанні «Керівництва з вимірювання людського капіталу» (рис. 1.3) [25].

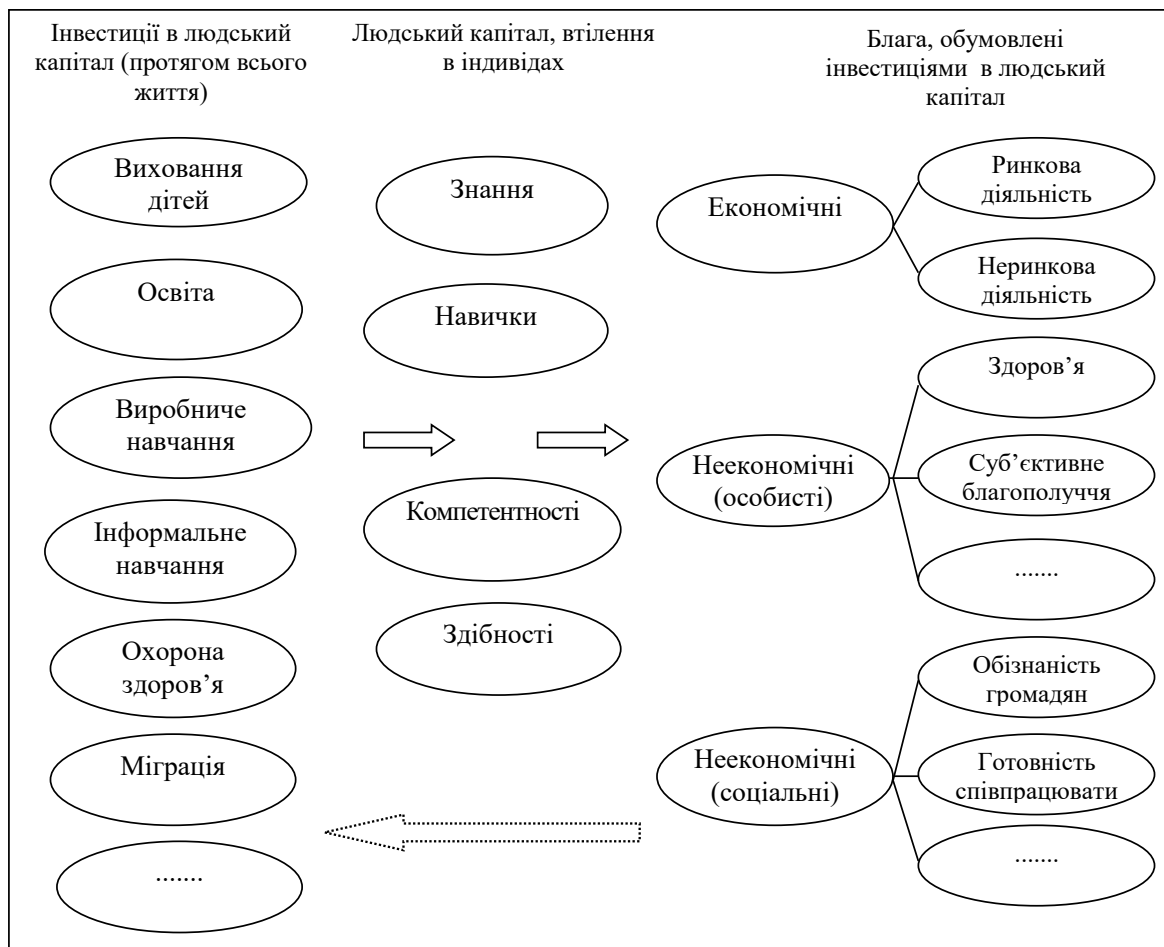


Рис. 1.3. Схема формування людського капіталу: компоненти та блага, що ним забезпечуються

Вказана модель, на наш погляд, має наступні переваги, які обумовили доцільність її використання для досягнення мети нашого дослідження:

- включає елементи людського капіталу у широкому розумінні (але не виключає можливості зосередження на аналізі людського капіталу виключно у вузькому розумінні);
- враховує основні джерела (напрями інвестицій) його формування із можливістю їх аналізу і подальшої деталізації;
- вказує напрями використання людського капіталу (економічна та неекономічна сфера);
- визначає основні складові людського капіталу: здібності, вміння, навички, знання.

Запропоновані ОЕСР компоненти людського капіталу, відбивають його багатогранний характер. Вони включають як загальні навички, так і навички виконання конкретної роботи; охоплюють не тільки когнітивні навички, які традиційно визнавалися в дослідженнях у цій галузі, але й некогнітивні навички, такі як особисті якості людини.

Для аналізу напрямів інвестування в людський капітал доцільно скористатися підходом, що базується на аналогії з фізичними інвестиціями. У цьому контексті вкладення в людину розглядаються як інвестиції, спрямовані на формування чи підвищення її економічної цінності. На основі існуючих теоретичних підходів можна виокремити основні форми таких інвестицій: здобуття освіти, професійне навчання безпосередньо на виробництві, заходи з охорони здоров'я, трудова міграція, активний пошук інформації на ринку праці, а також виховання дітей.

Освіта та виробниче навчання розширюють обсяг знань, умінь і навичок, тим самим збільшуючи сукупний запас людського капіталу. Інвестиції в охорону здоров'я мають інший ефект – вони продовжують період активного використання трудового потенціалу, впливаючи на тривалість життя та працездатність. Міграція та пошук інформації забезпечують ефективніше використання набутих навичок, сприяючи їх

оптимальному розміщенню в економіці. Народження й виховання дітей пов'язане з міжпоколінним відтворенням людського капіталу.

Попри різноманітність форм, найбільш поширеними й досліджуваними залишаються інвестиції в освіту та професійну підготовку. Це пов'язано з тим, що освітня діяльність прямо спрямована на формування знань і компетентностей, які мають ринкову вартість. Водночас така форма інвестування має специфіку: вона потребує тривалого часу, протягом якого здійснюються витрати, а результат у вигляді доходу проявляється лише у віддаленій перспективі.

Ефективність віддачі людського капіталу вимірюється у грошовій і негрошовій формах. У першому випадку йдеться про економічну ефективність людського капіталу: порівнюються доходи, отримані протягом життя груп людей з різними рівнями освіти. Різниця між доходами людей з вищою та із загальною середньою освітою становить приблизний розмір «премії» за володіння університетським дипломом. Витрати на здобуття університетської освіти окрім плати за навчання включають втрачені заробітки (альтернативні витрати) – заробітки, які були б отримані студентами, якби замість навчання вони працювали.

Віддача від освіти вища у тих галузях, тих країнах де йде розбудова технологій: люди із вагомим людським капіталом будуть більш затребуваними. Розвиток соціально-поведінкових навичок, у тому числі вміння працювати в команді, емпатія, вміння врегулювати конфлікти та управляти відносинами (soft skills) збільшують людський капітал.

Ефективність віддачі людського капіталу у грошовій формі відображає мінімальну оцінку ефективності людського капіталу (фактично йдеться про оцінку людського капіталу у вузькому розумінні), оскільки враховуються тільки економічні вигоди, що отримує індивід – власник людського капіталу і не враховуються:

- 1) переваги, що отримує означений індивід у неекономічній діяльності;

2) позитивні екстерналії від примноження людського капіталу, що отримує суспільство в цілому.

Оцінка ефективності людського капіталу у вузькому розумінні є поширеною практикою завдяки наявності у статистичній інформації вартісної оцінки тих елементів, які пов'язані з економічною віддачею і входять до системи національних рахунків (такі оцінки використовують Світовий банк, ООН, Організація економічного співробітництва та розвитку, інші міжнародні інституції та статистичні установи низки розвинутих країн). В економіці людський капітал взаємодіє із фізичним капіталом, є важливим джерелом НТП та довгострокового економічного зростання. За підрахунками, людський капітал обумовлює різницю у ВВП на душу населення між країнами від 10 до 30%.

Але переваги від складових людський капіталу отримує не тільки його власник, але й суспільство.

У Доповіді світового банку «Проект розвитку людського капіталу» наведена низка прикладів на користь цього твердження. Щеплення однієї дитини також знижує ймовірність зараження інших дітей, що, у свою чергу, дає цим дітям шанс здобути якіснішу освіту, а надалі – більш високу заробітну плату. У Пакистані діти, чиї матері провчилися у школі хоча б один рік, щодня приділяють виконанню домашніх завдань на годину більше. Віддача, яку людський капітал приносить людині, обертається величезними вигодами для країн, які стають багатшими в міру накопичення людського капіталу. Різні аспекти людського капіталу доповнюють один одного з перших років життя. Правильне харчування в період внутрішньоутробного розвитку та в дитинстві підвищує показники фізичного та розумового розвитку у подальшому житті [69].

За результатами нашого дослідження, з урахуванням прикладів наведених у Доповіді, можемо зробити висновок, що людський капітал у процесі використання створює позитивну екстерналію. Згідно теорії А. Пігу, екстерналії є результатом різниці між приватними і суспільними доходами і

витратами і свідчать про неефективний розподіл ресурсів. Вирішення питання неефективного розподілу ресурсів потребує участі держави, яка у випадку позитивних екстерналій може використати такий інструмент як субсидії. Механізм впливу субсидії, як інструменту державного регулювання ринкових процесів, представлений на рис. 1.4.

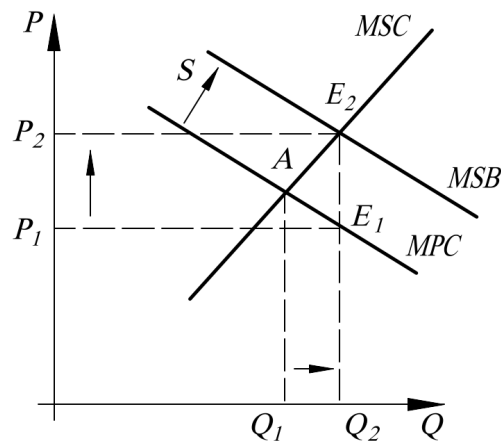


Рис. 1.4. Механізм впливу субсидій

Науковий і практичний інтерес, на наш погляд, має схема, яку використовує Світовий банк для відображення взаємозв'язків між інститутами, інституціями, які дотичні або можуть бути потенційно дотичні до процесу формування і збереження людського капіталу [69]. Ми взяли за основу дану схему, уточнили її (рис. 1.5) і у подальшому дослідженні скористаємося нею для аналізу впливу інвестиційної політики на людський капітал.

У підсумку, саме завдяки поєднанню різних механізмів впливу — інституційного регулювання, фінансової підтримки та забезпечення базової інфраструктури — держава створює умови, сприятливі для формування, накопичення та реалізації людського капіталу. Інституційне регулювання охоплює встановлення нормативно-правових засад функціонування освітньої та медичної систем, визначення стандартів якості, ліцензування діяльності, контроль за дотриманням соціальних гарантій, а також стимулювання розвитку приватного сектору в межах чітко окреслених правил. Така система

дозволяє забезпечити прозорість, ефективність і рівність у доступі до суспільно важливих послуг.

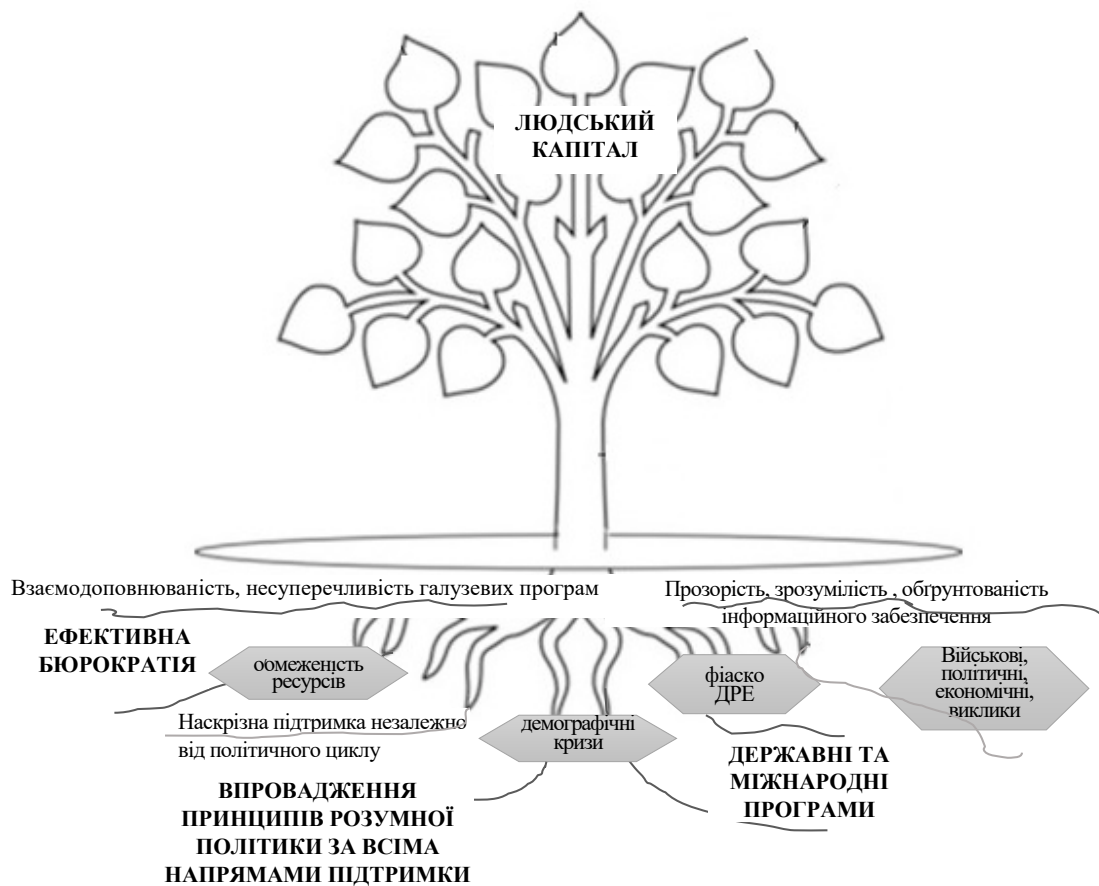


Рис. 1.5. Взаємозв'язок між інститутами та інституціями, що можуть впливати на процес формування і збереження людського капіталу

Фінансова підтримка з боку держави проявляється у вигляді бюджетного фінансування освітніх і медичних установ, надання субсидій і грантів, стипендіальних програм, пільгового кредитування на навчання, фінансування науково-дослідних проєктів і програм профілактики захворювань. Така підтримка відіграє ключову роль у зменшенні бар'єрів для доступу до знань, кваліфікацій і послуг охорони здоров'я, що в довгостроковій перспективі сприяє більш рівномірному розподілу економічних можливостей серед населення.

Організація інфраструктури – ще один важливий елемент. Ідеться про розгалужену мережу освітніх закладів, наукових центрів, медичних установ,

установ післядипломної освіти та професійного навчання, які охоплюють як великі міста, так і віддалені території. Забезпечення фізичної доступності таких інституцій, модернізація матеріально-технічної бази, цифровізація послуг і впровадження інноваційних підходів у навчанні та лікуванні створюють умови для широкого залучення населення до процесів нагромадження людського капіталу.

Усе це у своїй сукупності формує сприятливе соціально-економічне середовище, в якому людина має можливість не лише отримати знання, навички й досвід, а й реалізувати свій потенціал у професійній діяльності, підприємництві чи суспільному житті. Відтак держава виконує не лише роль постачальника або регулятора, а й стратегічного архітектора системи формування людського капіталу, що стає основою для сталого економічного зростання, зменшення соціальної нерівності та загального прогресу суспільства.

1.2. Вплив інвестицій у людський капітал на економічний розвиток країни в умовах глобалізації

Логіка дослідження визначає першочерговість визначення вектору еволюції концепції економічного розвитку, що, в свою чергу має ґрунтуватися на чіткому розумінні сутності категорії «економічний розвиток», його характерних рис, що виокремлюють зазначене поняття від категорій, близьких за значенням, серед яких найбільш тотожним в економічній теорії визнається термін «економічне зростання». Представимо порівняльну характеристику зазначених категорій (Табл. 1.3). Економічна історія наочно демонструє, що економічне зростання та розвиток можуть не збігатися в часі або супроводжуватися складними наслідками. Наприклад, Україна у 1990-х роках переживала кардинальні трансформації, коли перехід від планової до ринкової економіки супроводжувався спадом обсягів суспільного виробництва, соціальною нестабільністю та зростанням бідності.

Тим не менш, ці процеси створили передумови для розвитку ринкових інститутів, приватизації та інтеграції у світову економіку. Подібні зміни часто супроводжуються тимчасовими втратами, але в довгостроковій перспективі можуть сприяти економічному розвитку.

Таблиця 1.3

Порівняльна характеристика категорій «економічний розвиток» та «економічне зростання»

Критерій	Економічний розвиток	Економічне зростання
Сутність	Якісні та кількісні зміни в економіці, які покращують рівень життя, соціальні та екологічні умови	Кількісне збільшення обсягів виробництва товарів і послуг
Основні показники	Індекс людського розвитку (ІЛР), рівень добробуту, нерівність, екологічна сталість	Реальне зростання ВВП, продуктивності праці
Охоплення	Широкі: економічні, соціальні, технологічні та екологічні аспекти	Вузьке: лише економічні кількісні показники
Вплив на суспільство	Забезпечує сталий розвиток із врахуванням добробуту населення і зменшення нерівності	Може сприяти добробуту, але без гарантії рівномірного розподілу
Взаємозв'язок із якістю життя	Напрямую пов'язаний із покращенням якості життя	Може не мати значного впливу на якість життя
Приклади	Модернізація технологій, соціальні реформи, зниження рівня бідності	Збільшення обсягів виробництва сталі або зерна
Можливі варіанти розходження траєкторій	Може супроводжуватися скороченням обсягів виробництва, наприклад, під час трансформації соціально-економічних відносин	Може відбуватися без розвитку, наприклад, за умови зростання нерівності чи екологічної деградації
Взаємозв'язок	Економічний розвиток включає економічне зростання, але охоплює також інші аспекти	Економічне зростання є частиною економічного розвитку

Китай у період реформ, розпочатих у 1978 році, зіткнувся зі значними викликами. Лібералізація економіки, залучення іноземних інвестицій та перехід до ринкових механізмів управління спричинили соціальну нерівність і напруження у сільській місцевості. Проте цей стратегічний курс дозволив

Китаю стати однією з провідних економік світу. Такий приклад демонструє, що розвиток часто вимагає значних реформ, які можуть призводити до соціальних дисбалансів у короткостроковій перспективі.

З іншого боку, Нігерія у 1970-х роках, завдяки нафтовому буму, мала надзвичайно високі темпи економічного зростання. Водночас ці доходи не були спрямовані на диверсифікацію економіки чи вирішення соціальних проблем, таких як нерівність або недостатній доступ до освіти й охорони здоров'я. Корупція та неефективне управління значно обмежили можливості для реального економічного розвитку. Цей приклад підкреслює, що економічне зростання без розвитку може навіть поглиблювати суспільні проблеми. Схожим є приклад Саудівської Аравії, де економіка тривалий час залежала від нафтових доходів. Хоча це забезпечувало високі темпи зростання ВВП, відсутність диверсифікації обмежувала стійкість економіки. Лише останнім часом країна почала активно впроваджувати стратегії розвитку, спрямовані на модернізацію економіки, зменшення залежності від нафти та створення нових секторів.

Наведені приклади демонструють два ключові аспекти. По-перше, економічне зростання не гарантує реалізації довгострокової стратегії розвитку, якщо воно не супроводжується змінами, спрямованими на покращення умов життя, екологічну сталість та подолання нерівності. По-друге, економічний розвиток іноді вимагає скорочення обсягів виробництва або соціальних витрат, особливо в періоди кардинальних економічних і соціальних змін. Таким чином, успішний розвиток залежить від поєднання економічного зростання з комплексними реформами, які враховують потреби суспільства в цілому. Наведемо приклад наукового бачення економічного розвитку, запропонований вітчизняними дослідниками - про економічний розвиток можна говорити у випадку, коли виконується одне із нижче перелічених умов [150]:

- виробництво нових товарів та послуг;
- використання нової техніки і технологій;

- трансформація соціально-економічних відносин (інститутів).

Науковий дискус стосовно виокремлення сутності економічного розвитку носить критичний характер для розуміння сучасних тенденції в векторах теоретичних досліджень та має значну вагу для практики, особливої актуальності набуваючи в умовах радикальної зміни філософії господарювання. Домінування ідеології економічного зростання, яке бере свій початок в класичній теорії (А. Сміт, Д. Рікардо), поступилося місцем парадигмі сталого розвитку. Процес її формування відображає необхідність гармонійного поєднання економічних, соціальних та екологічних інтересів. Вона стала відповіддю на глобальні виклики, такі як ресурсне виснаження, поглиблення соціальної нерівності та екологічна криза, що є наслідком прискореного економічного зростання та індустріалізації.

Перші застереження щодо обмежених ресурсів і негативних впливів економічної діяльності на довкілля були озвучені у праці «Межі зростання» (1972), підготовленій Римським клубом. У цьому дослідженні зазначалося, що продовження економічного зростання у традиційній формі може призвести до глобальної катастрофи. Новий імпульс до розвитку концепції сталого розвитку дала Доповідь Брундтланд (1987), підготовлена Всесвітньою комісією з довкілля та розвитку ООН. У ній сталий розвиток був визначений як «розвиток, що задовольняє потреби нинішнього покоління, не ставлячи під загрозу можливість майбутніх поколінь задовольняти свої власні потреби» [167]. Цей підхід став основою для розгортання міжнародних ініціатив. Парадигма сталого розвитку сьогодні є основою глобальної співпраці, політичних рішень і наукових досліджень. Вона спрямована на досягнення балансу між трьома ключовими вимірами:

- економічним, що забезпечує зростання і модернізацію без шкоди для довкілля;
- соціальним, що гарантує справедливість, рівність та інклюзивність;
- екологічним, що зосереджується на захисті природних систем і біорізноманіття.

Людський капітал вважається чинником забезпечення сталого розвитку, а його нагромадження є основою продовження технічного прогресу, засобом, що може забезпечити зниження економічного дефіциту та сформулювати рішення щодо більш оптимального перетворення природних ресурсів у виробничі на основі використання інтелектуально-інноваційних технологій [130]. Людський капітал вирізняється низкою властивостей, які перетворюють його на стратегічний ресурс розвитку. По-перше, використання людського потенціалу відбувається одночасно зі збільшенням його компетенцій та навичок, що забезпечує інтенсивніший поступ, аніж у випадку інших форм капіталу. По-друге, він здатен упорядковувати й акумулювати різні риси особистості, створюючи міцну платформу для зростання. По-третє, людський капітал може генерувати додаткову цінність без прямого залучення природних або матеріальних ресурсів, виступаючи мультиплікатором у суспільних процесах. Зрештою, саме він виконує провідну й об'єднавчу місію у побудові та зміцненні національного капіталу, надаючи йому сталого розвитку.

Розвиток людського капіталу виступає фактором диференціювання рівня технологічного розвитку а також інноваційних процесів, який веде до принципових змін у напрямках і структурі міжнародного обміну, що пояснюється новою парадигмою економічної думки, – концепцією інноваційної економіки, що відноситься до течії наукових досліджень, що займаються проблемами забезпечення сталого економічного розвитку [99]. Отже, наявним є системний зв'язок між станом людського капіталу та перспективами реалізації мейнстримних напрямків сучасного розвитку – парадигм сталості та інноваційної економіки (економіки знань).

Інвестиції в людський капітал охоплюють кілька ключових напрямків (рис. 1.6), які сприяють розвитку індивідуальних та колективних можливостей для досягнення економічного та соціального прогресу: освіта та професійна підготовка, включаючи базову освіту, вищу освіту, професійну підготовку та постійне навчання, яке дозволяє адаптуватися до змін на ринку

праці; охорона здоров'я як сфера підтримки фізичного та психологічного стану людей; соціальна підтримка та добробут (наприклад, програми для бідних, пенсіонерів та інвалідів); мобільність і розвиток навичок (програми з перекваліфікації працівників, стимулювання мобільності через адаптацію законодавства та підтримку трудових ринків); інвестиції в наукові дослідження та інновації; забезпечення рівних можливостей (інвестиції в створення рівних можливостей для жінок, меншин та інших соціальних груп).



Рис. 1.6. Ключові напрямки інвестицій в людський капітал

Джерело: власна розробка автора

Інвестиції у людський капітал мають вирішальне значення для економічного розвитку країни, особливо в умовах глобалізації, яка формує нові виклики та можливості для національних економік. Людський капітал, що охоплює рівень освіти, професійних навичок, здоров'я населення та

здатність до інновацій, є основою для зростання продуктивності праці, підвищення конкурентоспроможності та створення стійкої економіки, тобто дозволяє реалізувати тріаду ключових завдань сучасного розвитку [130]:

1. Розумне зростання – забезпечення розвитку економіки на основі продукування та впровадження знань та інновацій.
2. Стале зростання – створення економіки, на основі раціонального та доцільного використання ресурсів, екології та конкуренції.
3. Всеохоплююче зростання – забезпечення зростання зайнятості населення, соціальної та територіальної мобільності.

Людський капітал відіграє ключову роль у забезпеченні сталого економічного зростання, поєднуючи прямий вплив на продуктивність із ширшими соціально-економічними ефектами (екстерналіями розвитку людського капіталу). Економічний компонент реалізації парадигми сталості пов'язаний із прямим впливом людського капіталу на продуктивність праці, внутрішню інноваційну активність і здатність до імплементації технологічних запозичень в рамках трансферу технологій. Цей аспект визначає адаптивність економіки до сучасних викликів, створюючи основу для підвищення ефективності використання ресурсів та стабільного економічного зростання.

Соціальна та екологічна компоненти розкриваються через екстерналії, які, хоча й важко піддаються кількісному виміру, суттєво впливають на якість життя суспільства. Поліпшення стану здоров'я, збільшення тривалості життя, зменшення злочинності та нерівності сприяють соціальній стабільності, формуючи умови для гармонійного розвитку. Зовнішні ефекти також впливають (через фактор рівня освіченості) на громадянську активність та демократичність суспільства, зростання екологічної свідомості, відношення до раціонального використання природних ресурсів і підтримки екосистем.

Розгляд прямих економічних переваг в сукупності з позитивними соціальними та екологічними наслідками, дозволяє говорити про те, що

людський капітал виступає ключовим фактором для реалізації цілей сталого розвитку (рис. 1.7). Цей висновок є центральним підсумком аналізу в роботах ряду науковців [47, 53, 57]. Визначальною потенцією людського капіталу виступає компенсація обмеження фізичного капіталу і формування типу економічного зростання, орієнтованого на інклюзивність, екологічну стійкість та соціальну справедливість.

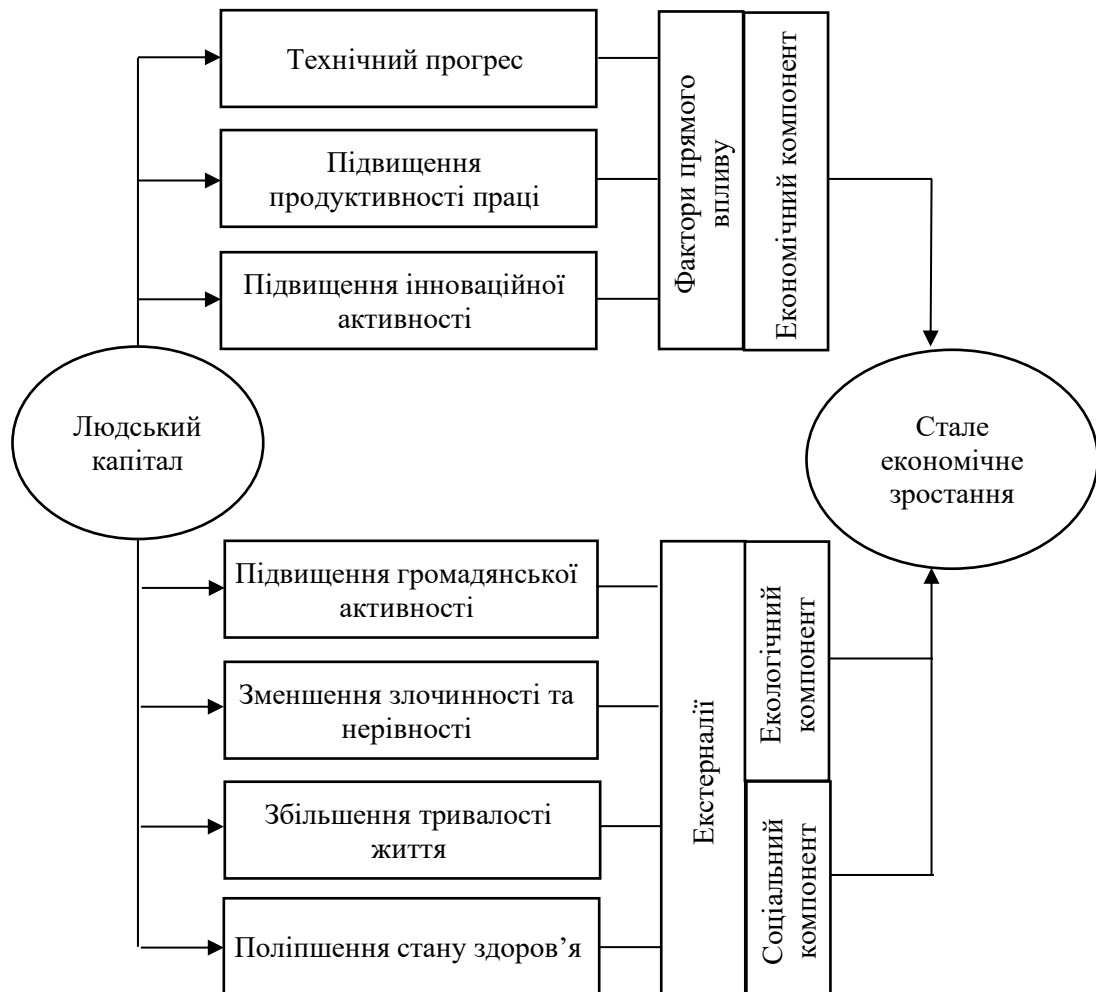


Рис. 1.7. Переваги розвитку людського капіталу в контексті сталого економічного зростання

Джерело: власна розробка автора

В рамках забезпечення розуміння ролі людського капіталу в забезпеченні економічного зростання нами в розділі 1.1 було розглянуто теоретичні моделі, що враховують технологічний прогрес та роль інвестицій

в людський капітал, які поділяються на екзогенні та ендогенні. Основна відмінність між ними полягає в тому, що в екзогенних моделях людський капітал підвищує продуктивність праці, але сам процес технологічного прогресу залишається поза межами моделі, тоді як у ендогенних моделях людський капітал є не тільки фактором виробництва, а й рушієм інновацій та технологічного розвитку. Таким чином, ендогенні моделі надають більше можливостей для розробки державної політики, спрямованої на підтримку освіти, професійного навчання та інноваційної діяльності.

Класичним прикладом екзогенної моделі є модель Солоу-Свона, яка пізніше була модифікована для врахування людського капіталу. У базовій моделі Р. Солоу зростання відбувається завдяки нагромадженню фізичного капіталу, тоді як технологічний прогрес є зовнішнім і не залежить від рішень економічних агентів. У модифікації з людським капіталом, запропонованій Р. Солоу та іншими дослідниками, людський капітал розглядається як окремий фактор виробництва нарівні з працею та фізичним капіталом. Інвестиції в освіту та професійну підготовку підвищують рівень кваліфікації працівників, що збільшує продуктивність праці. Проте технологічний прогрес все ще залишається екзогенним і не залежить від рівня інвестицій у людський капітал.

Модифікацію моделі Р. Солоу з урахуванням людського капіталу здійснили декілька відомих економістів, серед яких найбільш відомими є Грегорі Менк'ю (Gregory Mankiw), Девід Ромер (David Romer) та Девід Вейл (David Weil). Вони запропонували розширену виробничу функцію, яка включає людський капітал як окремий фактор виробництва.

Ендогенні моделі базуються на ідеях, розроблених у рамках теорій ендогенного зростання, які підкреслюють роль внутрішніх факторів у стимулюванні економічного зростання. Одним із ключових прикладів є модель Р. Лукаса (1988), в якій людський капітал відіграє центральну роль у довгостроковому зростанні [45]. У цій моделі зростання продуктивності праці відбувається завдяки навчальним процесам та нагромадженню знань у

самих працівників. Процес «навчання під час роботи» стає основним джерелом технологічного прогресу, а інвестиції в освіту та підвищення кваліфікації працівників безпосередньо впливають на темпи економічного зростання. Прикладне застосування розширеної моделі, здійснене Mankiw N., Romer D., Weil D. [47], дозволило отримати висновок, що людський капітал складає майже 50% різниці в доходах на душу населення в різних країнах.

Типовими прикладами ендогенних теорій зростання є модель Р. Барро [10, 57]. Р. Барро акцентує увагу на таких рушіях економічного зростання, як державних інвестицій у людський капітал, інфраструктуру та інститути. Основна його ідея полягає в тому, що державні інвестиції в освіту, охорону здоров'я, інфраструктуру мають мультиплікативний ефект, який позитивно впливає на продуктивність приватного капіталу та якість людського капіталу. При цьому виокремлено негативний ефект надмірного оподаткування та неефективної політики державних витрат. Модель Р. Барро дозволяє пояснити, чому в країнах із високим рівнем державних інвестицій у людський капітал темпи економічного зростання вищі.

В моделі П. Ромера людський капітал є джерелом інновацій та генератором нових ідей, які сприяють технологічному прогресу. Основними її елементами є визнання знань нелінійним фактором виробництва (один працівник може використовувати знання без зменшення їхньої доступності для інших); інновацій як джерела зростання (інвестиції у дослідження та розробки створюють нові знання та технології, які підвищують продуктивність виробництва в усіх секторах економіки). За людським капіталом закріплено вирішальну роль, оскільки освічені та кваліфіковані працівники здатні створювати інновації та технології.

В сучасній науковій літературі спостерігається загострення інтересу до побудови регресій зростання, в яких фігурує змінна людського капіталу у складі регресорів. Ключовою методологічною проблемою є вибір проксі-показника, що використовується для виміру людського капіталу, в якості якого використовуються:

- частка витрат на освіту в ВВП [51];
- середньовзвішене значення чисельності населення, зареєстрованого в системі вищої, середньої та початкової освіти [49];
- середня кількість років освіти населення старше 25 років [11, 34];
- індивідуальний дохід [61];
- кількість осіб, що займаються дослідженнями у приватному секторі [36];
- частка випускників університетів в загальній кількості трудового потенціалу [6];
- результати тестів PISA и TIMS [27].

Виділяють дві основні групи специфікації регресій економічного зростання: перша група – регресії, засновані на зв'язку між ВВП і початковим або накопиченим рівнем освіти; друга група – регресії, що пов'язують зростання з інвестиціями в освіту [64]. Ключовими авторами концепцій, що пов'язують інвестиції в освіту з економічним зростанням, є Г. Беккер, Т. Шульц, Р. Солоу, Р. Лукас, Р. Барро та П. Ромер. Основні висновки їх теорій можна сформулювати у кількох ключових положеннях:

1. Освіта сприяє зростанню продуктивності праці. Г. Беккер та Т. Шульц стверджували, що інвестиції в освіту підвищують рівень знань та навичок працівників, що робить їх більш продуктивними. Згідно з моделями виробничої функції з людським капіталом, кожен додатковий рік навчання підвищує продуктивність працівника, що безпосередньо збільшує загальний обсяг виробництва в економіці. Емпіричні дослідження підтверджують, що підвищення середньої тривалості навчання дорослого населення на 1 рік збільшує темпи економічного зростання на 0,2–0,5%. Наприклад, у роботах Р. Барро було виявлено, що країни з більшою тривалістю навчання демонструють вищі темпи зростання ВВП на душу населення.

2. Освіта сприяє технологічним інноваціям та поширенню нових технологій. П. Ромер та Р. Лукас підкреслювали, що людський капітал відіграє вирішальну роль у розвитку інновацій та поширенні технологій. Освіта формує кваліфіковану робочу силу, здатну брати участь у науково-дослідній діяльності, створювати нові технології та пристосовуватися до нових умов. Згідно з ендогенними моделями економічного зростання, людський капітал забезпечує зростання не тільки за рахунок підвищення продуктивності, а й завдяки накопиченню знань та інноваційному прогресу. Ці моделі показують, що країни, які більше інвестують у вищу освіту та наукові дослідження, отримують більш стабільне довгострокове зростання.

3. Інвестиції в освіту знижують економічну нерівність та підвищують інклюзивне зростання. Згідно з роботами Т. Шульца, освіта підвищує мобільність робочої сили та зменшує розрив у доходах між висококваліфікованими та некваліфікованими працівниками. Інвестиції в освіту забезпечують доступ до більш оплачуваної роботи, особливо для груп із нижчим соціально-економічним статусом. Підвищення рівня освіти населення, особливо серед жінок та малозабезпечених верств населення, сприяє інклюзивному зростанню, зменшуючи рівень бідності та підвищуючи доходи домогосподарств. Це важливо для країн, що розвиваються, де низький рівень освіти є одним із основних факторів бідності.

4. Освіта збільшує віддачу від інвестицій у фізичний капітал. Модифікована модель Р. Солоу з людським капіталом передбачає, що інвестиції в людський капітал підвищують ефективність фізичного капіталу. Освічені працівники можуть ефективніше використовувати машини, обладнання та інші ресурси. Це збільшує граничну продуктивність фізичного капіталу, а отже, підвищує ефективність інвестицій в машини та технології. Цей ефект має синергетичний характер, оскільки країни з більш

кваліфікованою робочою силою можуть швидше адаптувати нові технології та ефективніше використовувати сучасні засоби виробництва.

5. Освіта сприяє накопиченню людського капіталу, що підтримує довгострокове економічне зростання. Р. Лукас та П. Ромер показали, що накопичення людського капіталу має ефект зростаючої віддачі, оскільки освічені працівники не лише підвищують власну продуктивність, а й створюють «позитивні зовнішні ефекти» для інших. Це означає, що зростання рівня освіти в одній частині економіки позитивно впливає на інші галузі. Цей ефект є ключовим у ендогенних моделях зростання. У довгостроковій перспективі інвестиції в освіту дозволяють уникнути спадної віддачі від капіталу, яка характерна для неокласичних моделей зростання.

6. Віддача від інвестицій у різні рівні освіти має відмінності. Емпіричні дослідження показують, що віддача від інвестицій у початкову, середню та вищу освіту відрізняється залежно від рівня розвитку країни. У країнах, що розвиваються, інвестиції в початкову освіту мають найвищу віддачу, тоді як у розвинених країнах основний ефект пов'язаний із інвестиціями у вищу освіту та навчання протягом усього життя. Дослідження Світового банку показали, що підвищення частки державних витрат на освіту (як частки ВВП) на 1% підвищує довгостроковий рівень зростання на 0,1–0,3 %.

7. Освіта сприяє диверсифікації економіки та розвитку нових галузей. Інвестиції в освіту створюють можливості для розвитку нових галузей, особливо тих, які пов'язані з цифровими технологіями та інноваціями. Завдяки зростанню кваліфікованої робочої сили країни можуть зменшити залежність від природних ресурсів і прискорити перехід до економіки знань.

Вважаємо за необхідне більш детально зупинитися на гендерних питаннях в контексті взаємозв'язку між рівнем освіти та економічним зростанням. Широкої популярності в науковій спільноті і в офіційних позиціях міжнародних інституцій набула точка зору про те, що інвестиції в

освіту підтримують зростання через демографічний перехід та зниження народжуваності. Жінки з вищою освітою зазвичай відкладають народження дітей, мають меншу кількість дітей і забезпечують їм кращу освіту. Цей демографічний перехід позитивно впливає на економічне зростання через збільшення частки економічно активного населення та зниження залежності від дитячої праці. В свою чергу, скорочення народжуваності дозволяє спрямувати більше ресурсів на підвищення якості освіти та охорони здоров'я для кожної дитини. Основними джерелами цієї ідеї є:

- Світовий банк (World Bank) — численні дослідження Світового банку доводять, що інвестиції в освіту, особливо освіту жінок, мають мультиплікативний ефект. Зокрема, підвищення рівня освіти жінок пов'язане зі зниженням рівня народжуваності та демографічними змінами, які позитивно впливають на економічне зростання;

- Організація Об'єднаних Націй (ООН) та ЮНІСЕФ — ці організації підкреслюють важливість освіти жінок у контексті Цілей сталого розвитку (ЦСР), зокрема ЦСР 4 (якісна освіта) та ЦСР 5 (гендерна рівність). Вони стверджують, що забезпечення доступу до освіти для жінок сприяє зниженню народжуваності та підтримці демографічного переходу;

- ЮНЕСКО — у своїх доповідях ЮНЕСКО наголошує, що інвестиції в освіту, особливо жіночу освіту, призводять до соціально-економічних змін, включно зі зниженням рівня народжуваності, покращенням здоров'я дітей та підвищенням рівня добробуту сімей;

- дослідники у сфері економіки та демографії — багато науковців, таких як Д. Блум та Дж. Сакс, доводять, що демографічний перехід і зниження народжуваності сприяють підвищенню частки економічно активного населення, створюючи так зване «демографічне вікно можливостей» для економічного зростання. Теорія людського капіталу (Г. Беккер та інші) також вказує на те, що освіта змінює поведінкові моделі

людей, зокрема планування сім'ї. Підвищення рівня освіти жінок зменшує потребу в більшій кількості дітей і дозволяє сім'ям інвестувати більше ресурсів у розвиток кожної дитини.

Однак, в економічній літературі існують альтернативні погляди на роль освіти жінок в аспекті досягнення економічного зростання. Їх систематизовано і представлено в табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Альтернативні погляди на потенціал інвестицій в освіту в контексті демографічного переходу та економічного зростання

<i>Альтернативний підхід</i>	<i>Основний аргумент</i>	<i>Ключові положення</i>
Роль культурних та соціальних факторів	Освіта не гарантує зниження народжуваності без змін у соціокультурному середовищі	У традиційних суспільствах навіть освічені жінки можуть мати багато дітей через релігійні та культурні цінності
Бідність як основний фактор високої народжуваності	Зниження рівня бідності має сильніший вплив, ніж освіта	У бідних сім'ях діти розглядаються як економічний ресурс для забезпечення сімейного доходу та підтримки в старості
Роль доступу до контрацепції	Контрацепція ефективніше знижує народжуваність, ніж освіта	Доступ до контрацептивів дає жінкам можливість планувати народження дітей незалежно від рівня освіти
Демографічна пастка	Занадто низька народжуваність може негативно впливати на економіку	Зменшення частки працездатного населення та зростання навантаження на соціальні системи сповільнює економічне зростання
Обмежена віддача від освіти	Підвищення рівня освіти не гарантує економічного зростання	Якщо ринок праці не здатен забезпечити робочі місця, зростання рівня освіти не призводить до підвищення продуктивності економіки
Теорія залежності	Освіта може зміцнювати залежність країн, що розвиваються, від розвинених країн	Міжнародні організації нав'язують країнам освітні моделі, які не завжди відповідають їхнім реальним потребам
Екологічна критика	Зниження народжуваності не завжди позитивно впливає на екологію	Рівень споживання у розвинених країнах має більший негативний вплив на екологію, ніж чисельність населення в країнах, що розвиваються

Клавдія Голдін (лауреатка Нобелівської премії з економіки 2023 р.) зробила кілька ключових висновків щодо участі жінок у ринку праці та впливу освіти на їхню економічну активність. Основні положення її теорії охоплюють нижче наведені аспекти [35]. По-перше, це концепція U-подібної кривої участі жінок у ринку праці. К. Голдін виявила, що на ранніх етапах економічного розвитку (аграрна економіка) рівень зайнятості жінок був високим, оскільки вони активно працювали в сімейних господарствах. З переходом до індустріальної економіки рівень їхньої участі знизився. Це пояснюється як зростанням попиту на чоловічу працю в промислових секторах, так і новими соціальними нормами, що обмежували зайнятість жінок. Проте в міру розвитку сфери послуг та появи професій, доступних жінкам, рівень їхньої участі в економічній діяльності почав зростати. Такий процес було зафіксовано в більшості країн світу на різних етапах їхнього економічного розвитку.

К. Голдін показала, що збільшення рівня освіти жінок не завжди автоматично призводить до зростання їхньої зайнятості. Вища освіта відкриває більше можливостей для роботи у високооплачуваних секторах, але соціальні норми та обов'язки, пов'язані з доглядом за дітьми, часто стримують жінок від повноцінної участі в ринку праці. Було виявлено, що доступ до засобів контролю народжуваності став одним із ключових факторів збільшення економічної активності жінок. Завдяки контрацепції жінки змогли відкладати народження дітей, що дозволило їм продовжувати навчання та будувати кар'єру. Цей фактор мав особливо важливий вплив на зміну структури зайнятості жінок у другій половині XX століття. Зазначені зміни сприяли збільшенню кількості жінок у професіях, які вимагають тривалої освіти та кар'єрного розвитку. Окремим аспектом досліджень К. Голдін є аналіз гендерного розриву у заробітній платі, який дослідниця пов'язує з перервами в кар'єрі, що виступають результатом перерв у кар'єрі, спричинених з доглядом за дітьми. Значущим став акцент на соціальних нормах та культурних бар'єрах, які обмежують участь жінок у суспільному

виробництві. Навіть за рівних освітніх можливостей жінки можуть стикатися з обмеженнями у виборі професії або доступі до керівних посад через культурні очікування та гендерні стереотипи.

Інвестиції в людський капітал мають глибокий вплив на гендерні настрої в суспільстві, сприяючи змінам у сприйнятті ролей жінок і чоловіків у сім'ї, економіці та громадському житті, що підкреслює важливість «зовнішніх ефектів» розвитку людського капіталу. Підвищення рівня освіти, покращення доступу до медичних послуг і створення можливостей для працевлаштування жінок змінюють соціальні норми та сприяють формуванню більш рівноправного суспільства. Завдяки доступу до освіти жінки отримують можливість займати високооплачувані посади, що підвищує рівень їх економічної незалежності та змінює гендерний баланс у сімейних відносинах. Змінюється суспільне сприйняття традиційної ролі жінки як матері та домогосподарки, а натомість формується образ жінки як самостійної та незалежної особистості. Освічені жінки частіше беруть участь у громадських і політичних процесах, що підвищує їхній вплив на суспільні рішення.

Глобалізація значно посилює вплив інвестицій у людський капітал, оскільки забезпечує доступ до міжнародних ринків праці, знань та технологій. Країни, що активно інвестують у підготовку кадрів до роботи в умовах глобальних ринків, здатні інтегруватися в глобальні виробничі та інноваційні ланцюги, отримуючи додаткові ресурси для зростання. Водночас без належної уваги до розвитку людського капіталу є ризик втрати висококваліфікованих працівників через еміграцію, що може посилювати соціальну та економічну нерівність. Таким чином, у контексті глобалізації інвестиції у людський капітал стають не лише внутрішньою потребою країни, але й інструментом її інтеграції у світову економіку. Формування державної політики, яка забезпечує доступність якісної освіти та медицини, підтримує інновації та стимулює розвиток підприємницьких навичок, створює основу для стабільного економічного зростання. Ефективна

державна політика розвитку людського капіталу є багаторівневою системою, що передбачає застосування комплексного програмно-цільового підходу до управління, який забезпечує стратегічну стійкість економіки в умовах глобальних викликів четвертої промислової революції та посилення гео економічної конкуренції.

Комплексний підхід до формування державної інвестиційної політики розвитку людського капіталу базується на інтеграції міжгалузевих пріоритетів, спрямованих на оптимізацію функціонування інституційної архітектури, що забезпечує синергетичний ефект від взаємодії освітніх, соціально-економічних, науково-технічних та інфраструктурних секторів. Інвестиції в модернізацію транспортної та цифрової інфраструктури сприяють підвищенню геопросторової інтеграції та рівності доступу до ринків праці, знань і послуг, що мінімізує регіональні асиметрії та сприяє підвищенню конкурентоспроможності периферійних регіонів.

Реалізація освітніх реформ через запровадження концепцій трансдисциплінарного підходу та гнучких освітніх траєкторій створює передумови для адаптивності людського капіталу в умовах технологічної диверсифікації. Наприклад, розвиток STEM-орієнтованих освітніх платформ і стимулювання дуальної системи освіти дозволяють зменшити структурний розрив між навичками випускників та вимогами високотехнологічних галузей. Водночас, впровадження моделей академічного підприємництва через механізми екосистем відкритих інновацій забезпечує інтеграцію наукових розробок у практичну діяльність та стимулює створення стартапів із високою доданою вартістю.

Сектор охорони здоров'я виступає ключовим елементом забезпечення біологічної та економічної репродукції трудових ресурсів. Інвестиції в інноваційні підходи до профілактики, зокрема через впровадження програм цифрового моніторингу здоров'я (eHealth), дозволяють мінімізувати втрати робочого часу через хвороби, що знижує витрати на трансакції соціального страхування та підвищує функціональну продуктивність економіки.

Міграційна політика повинна враховувати принципи адаптивної імміграційної інтеграції, де створюються умови для резидентної адаптації кваліфікованих фахівців, включаючи їх доступ до професійної сертифікації, програм перепідготовки та інституційного сприяння соціальній мобільності. Залучення діаспорного капіталу через інструменти цифрових платформ міграційної участі сприяє відновленню інтелектуального потенціалу країни в умовах відтоку кадрів.

Науково-технічний прогрес вимагає розробки державою інструментів стимулювання інноваційного мультиплікативного ефекту, які включають механізми фінансово-інституційного інжинірингу (венчурне фінансування, податкові пільги, грантові програми). Це дозволяє активізувати трансфер технологій, інтегрувати їх у виробничі процеси та підвищувати інтенсивність економіки знань.

1.3. Державна інвестиційна політика як складова механізму формування людського капіталу

Людський капітал є ключовим чинником економічного зростання, соціального розвитку та конкурентоспроможності держави, оскільки саме він формує основу для сталого розвитку суспільства, забезпечуючи його адаптивність до глобальних викликів та змін. Крім того, високий рівень людського капіталу сприяє підвищенню продуктивності праці, створенню інноваційних рішень та покращенню якості життя населення, тому формування та розвиток людського капіталу неможливі без активного втручання держави, яка повинна забезпечувати ефективну інституційну підтримку.

На макроекономічному рівні управління процесом формування та використання людського капіталу має здійснюватися державними органами. Державна політика повинна бути спрямована на вирішення таких ключових завдань, як: зростання ВВП і доходів домогосподарств; поліпшення

демографічної ситуації та зміцнення здоров'я населення; підвищення якості освіти та рівня підготовки випускників; удосконалення мережі закладів вищої освіти та системи професійного навчання, включно з підготовкою, перепідготовкою та підвищенням кваліфікації тощо [173].

Зокрема, це стосується розробки та реалізації інвестиційної політики, спрямованої на створення умов для розвитку освіти, охорони здоров'я, наукових досліджень та інноваційної діяльності, завдяки якій держава відіграє важливу роль у фінансуванні освітніх програм, модернізації закладів охорони здоров'я, стимулюванні наукових відкриттів та впровадженні передових технологій.

Процеси державного управління відновленням людського капіталу в сучасних умовах мають сприяти [121]:

- відновленню інженерної та соціальної інфраструктури на засадах концепцій Smart city і «розумних громад», а також через державно-приватне партнерство та проекти цифрової економіки;
- створенню сприятливих умов праці, які мінімізують ризики для здоров'я в умовах глобальної автоматизації;
- підвищенню адаптивності ринку праці, розвитку дистанційних форм підприємництва, нестандартних форм зайнятості та створенню нових робочих місць у сфері інновацій;
- стимулюванню повернення українців з-за кордону шляхом створення робочих місць і забезпечення конкурентного рівня оплати праці;
- впровадженню розширених моделей соціального захисту та реабілітації для окремих категорій громадян;
- підвищенню регіональної мобільності населення для перерозподілу робочої сили та зменшення міжсекторальних і регіональних розбіжностей в оплаті праці;
- організації безкоштовного навчання та перекваліфікації у професіях з високим попитом, враховуючи потреби ринку праці;
- вдосконаленню цифрових і комунікаційних навичок фахівців.

Державна інвестиційна політика – це комплекс заходів, спрямованих на забезпечення раціонального розподілу та ефективного використання державних ресурсів у стратегічно важливих сферах економіки. Основна мета такої політики – стимулювання довгострокового економічного зростання, створення робочих місць та покращення якості життя населення.

Досліджуючи сутність державної інвестиційної політики, варто враховувати, що вона є частиною економічної політики країни, спрямованої на регулювання інвестиційних процесів. У цьому контексті можна навести таке визначення: державна інвестиційна політика – це складова економічної політики, яка реалізується через формування структури та обсягів інвестицій, визначення напрямків їх використання та джерел отримання інвестиційних ресурсів [115].

Враховуючи специфіки сучасного розвитку інвестиційних процесів, погоджуємося з уточненим визначенням поняття «державна інвестиційна політика» як комплексу заходів, спрямованих на визначення обсягів, структури та основних напрямів інвестування ресурсів у різних формах (фізичних, фінансових, матеріальних, нематеріальних, інтелектуальних) з метою забезпечення швидкого економічного розвитку. Політика орієнтована на концентрацію ресурсів у пріоритетних проектах, які сприяють підвищенню ефективності виробництва, збалансованості економіки, максимізації приросту продукції та доходу на одиницю витрат. Вона також має на меті створення соціального середовища, що відповідає потребам суспільства в якісному житті та дотриманні соціальних стандартів з урахуванням інтересів майбутніх поколінь [90].

Державна інвестиційна політика в людський капітал спрямована на стимулювання розвитку людських ресурсів, що є основою для сталого економічного зростання. Вона включає інвестування в освіту, охорону здоров'я, професійну підготовку та соціальний захист, з метою підвищення кваліфікації та продуктивності праці. Основним завданням є створення умов

для реалізації потенціалу громадян, забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку праці та забезпечення високої якості життя.

Головним пріоритетом державної інвестиційної політики має бути створення сприятливого економіко-правового середовища для підприємництва та інвестиційного клімату. Це базова ринкова умова для розвитку бізнесу, залучення інвестицій та забезпечення здатності національної чи регіональної економіки акумулювати інвестиційні ресурси. Виходячи з цього, визначаються пріоритети державної політики, які переважно стосуються розподілу та використання інвестицій. Зокрема, це стимулювання розвитку окремих секторів економіки, територій, видів діяльності та галузей; розширення виробничих потужностей і забезпечення зростання виробництва та споживання; підвищення конкурентоспроможності стратегічних підприємств через інноваційний і технологічний розвиток; збереження й ефективне використання людського капіталу; поліпшення якості життя; а також діджиталізація та технологічна модернізація усіх сфер суспільного життя [79].

Для реалізації інвестиційної політики держава використовує різні інструменти, зокрема:

- Бюджетне фінансування: прямі державні інвестиції у стратегічно важливі проєкти.
- Податкові стимули: надання податкових пільг компаніям, які вкладають кошти у розвиток людського капіталу.
- Державні гарантії: забезпечення фінансової стабільності інвесторам у соціальній сфері.
- Публічно-приватне партнерство: залучення приватного капіталу до реалізації проєктів у сфері освіти, охорони здоров'я та інновацій.

Погоджуємося з думкою Подри О.П., що окрім цих напрямів, важливим є ще один аспект – формування ринкової інфраструктури, яка має інвестиційну основу для створення людського капіталу та забезпечення інвестиційного ефекту. До таких суб'єктів належать недержавні пенсійні

фонди, накопичувальні фонди, страхові компанії, рекрутингові агенції та фінансово-кредитні установи, оскільки їхній розвиток відкриває нові можливості й інструменти для інвестування в людський капітал в умовах інформаційного суспільства [131].

Використовуючи вказані вище інвестиційні інструменти ефективна державна інвестиційна політика сприяє:

1. Зростанню продуктивності праці: освічені та здорові працівники здатні створювати більш високу додану вартість.
2. Соціальній мобільності: доступ до якісної освіти та медицини дає змогу громадянам реалізувати свій потенціал, незалежно від соціального статусу.
3. Скороченню нерівності: інвестиції у соціальні послуги зменшують розрив між багатими та бідними верствами населення.
4. Інноваційному розвитку: підтримка науки та технологій створює умови для переходу до економіки знань.

Ключовим аспектом інноваційної трансформації національної економіки є визначення джерел фінансування для координації та стимулювання інноваційної діяльності всіх учасників цього процесу, зокрема інвесторів і виробників продукції для внутрішнього та зовнішнього ринків. Інвестиційна політика, яка спрямована на визначення пріоритетів бюджетних видатків та оптимізацію фінансування інноваційних проектів за рахунок державних і місцевих бюджетів, сприятиме підвищенню ефективності використання бюджетних коштів, стимулюванню виробничих процесів, а також створить міцну основу для розвитку реального сектору економіки, забезпечуючи фінансову стабільність України [178].

Сучасна система розвитку людського капіталу здебільшого базується на витратній моделі, яка не враховує інвестиційного ефекту та традиційно включає три основні джерела фінансування:

1. Державні витрати на формування та розвиток людського капіталу, що охоплюють видатки на народження дитини, освіту, охорону

здоров'я, наукові дослідження, соціальний і культурний розвиток, а також створення та вдосконалення нормативно-правової бази.

2. Фінансові ресурси підприємств, спрямовані на розвиток людського капіталу, включаючи витрати на освіту, охорону здоров'я, дослідження і розробки, оплату праці, стимулювання та мотивацію працівників.

3. Витрати домогосподарств на розвиток людського капіталу, зокрема приватне фінансування освіти та виховання, наукових досліджень, страхування життя і здоров'я, а також охорону здоров'я та профілактичні заходи [131].

На нашу думку, оскільки формування людського капіталу є ключовим фактором забезпечення стійкого економічного розвитку суспільства, тому людський капітал, що включає знання, навички, досвід, здоров'я та мотивацію працівників, потребує значних інвестицій та диверсифікації джерел інвестування. Визначення джерел таких інвестицій є важливим завданням для урядів, бізнесу та міжнародних організацій (рис. 1.8):

1. Державні інвестиції. Держава є одним із основних джерел фінансування формування людського капіталу, оскільки вона інвестує в освітню систему, охорону здоров'я, програми професійної підготовки та соціального забезпечення. Освіта є ключовою складовою людського капіталу, тому державні витрати на початкову, середню та вищу освіту мають стратегічне значення. Крім того, державні програми, спрямовані на підвищення рівня кваліфікації дорослого населення, також сприяють збільшенню продуктивності праці.

2. Приватний сектор. Приватний сектор також відіграє значну роль у фінансуванні формування людського капіталу: компанії інвестують у навчання та розвиток своїх працівників через корпоративні тренінги, стажування та програми підвищення кваліфікації. Інвестиції в людський капітал, в свою чергу, дозволяють бізнесу підвищувати конкурентоспроможність та адаптуватися до швидких змін на ринку.

3. Домогосподарства. Домогосподарства поряд з іншими джерела також посідають провідне місце, оскільки батьки фінансують освіту своїх дітей, оплачують додаткові заняття, курси та репетиторів. Інвестиції у здоров'я через оплату медичних послуг та здоровий спосіб життя також сприяють підвищенню якості людського капіталу.

4. Міжнародні організації та програми підтримки. Міжнародні організації, такі як Світовий банк, МВФ та ЮНІСЕФ, часто підтримують проєкти, спрямовані на розвиток людського капіталу: це можуть бути програми з покращення доступу до освіти, боротьби з бідністю, підвищення рівня медичних послуг та сприяння соціальній інтеграції.

5. Інноваційні джерела інвестицій. Останнім часом зростає значення інноваційних джерел фінансування, таких як краудфандинг, соціальні підприємства та інші. Ці механізми дозволяють залучати кошти на проєкти, що сприяють розвитку людського капіталу, зокрема у сфері освіти та охорони здоров'я.



Рис. 1.8. Джерела інвестицій формування людського капіталу

Примітка: власна розробка автора

Як зазначають науковці [152], інвестиції в людський капітал мають низку специфічних особливостей, які вирізняють їх серед інших типів інвестицій. Зокрема:

- Ефективність таких інвестицій залежить від терміну їх використання, тобто від періоду, що залишається до завершення працездатного віку людини.

- У порівнянні з іншими формами капіталу, вкладення в людський капітал, за оцінками багатьох економістів, є найбільш вигідними як для окремої особи, так і для суспільства загалом.
- Характер, обсяги та форми інвестування в людину визначаються історичними, національними, культурними особливостями, традиціями суспільства та менталітетом народу.
- Людський капітал має специфічні аспекти фізичного та морального зношування.
- Інвестиційний період фізичного капіталу зазвичай становить 1,5–2 роки, що значно коротше в порівнянні з людським капіталом.
- Віддача від людського капіталу залежить від волі самої людини, її інтересів, відповідальності, зацікавленості, світогляду та рівня культури, включаючи економічну культуру.
- Вкладення в людський капітал забезпечують значний за масштабами, тривалий за часом та інтегральний за природою економічний і соціальний ефекти.
- Не всі інвестиції в людину можна вважати економічно обґрунтованими чи суспільно корисними, наприклад, витрати на навчання кримінальної діяльності або розвиток антисоціальних рис характеру.

Механізм впливу державної інвестиційної політики на формування людського капіталу базується на комплексі заходів, спрямованих на створення умов для розвитку, освіти, охорони здоров'я, соціального захисту та професійної підготовки громадян. Цей механізм включає наступні ключові аспекти (рис. 1.9):

1. Фінансування освіти:

- Інвестиції в шкільну та вищу освіту: будівництво шкіл, університетів, підвищення заробітної плати викладачів, забезпечення сучасного обладнання.

- Підтримка професійної освіти: створення умов для підготовки кваліфікованих кадрів, розвиток центрів професійного навчання.

- Стипендії та гранти: надання фінансової допомоги студентам та учням для стимулювання здобуття освіти.

2. Розвиток охорони здоров'я:

- Інвестиції у медичну інфраструктуру: будівництво лікарень, модернізація обладнання, забезпечення доступності медичних послуг.

- Програми громадського здоров'я: вакцинація, профілактика хвороб, підтримка здорового способу життя.

- Забезпечення доступу до медицини: субсидії на медичні послуги для соціально вразливих груп населення.

3. Підтримка науки та інновацій:

- Фінансування досліджень і розробок: підтримка наукових центрів та університетів, розвиток технологій, що сприяють людському розвитку.

- Сприяння трансферу знань: створення інноваційних кластерів, які сприяють інтеграції науки та бізнесу.

4. Розвиток соціальної інфраструктури:

- Будівництво житла та інфраструктури для молодих сімей: забезпечення житлових програм для студентів, молодих фахівців.

- Інвестиції в культурний розвиток: підтримка бібліотек, музеїв, спортивних центрів, які сприяють всебічному розвитку особистості.

5. Програми зайнятості:

- Підтримка малого та середнього бізнесу: створення нових робочих місць, сприяння самозайнятості.

– Перепідготовка кадрів: інвестиції в програми перекваліфікації для людей, які втратили роботу через зміни у структурі економіки.

6. Інвестиції в цифрову грамотність:

– Розширення доступу до цифрових технологій: забезпечення широкосмугового інтернету, навчання цифровим навичкам.

– Розвиток ІТ-освіти: створення умов для вивчення сучасних технологій та програмування.



Рис. 1.9. Механізм впливу державної інвестиційної політики на формування людського капіталу

Примітка: власна розробка автора

Отже, цей механізм охоплює:

– Цільові інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я та соціальну інфраструктуру, що безпосередньо впливають на якість і кількість людського капіталу.

– Використання фінансових, податкових, адміністративних і правових інструментів для створення сприятливого середовища для розвитку людського капіталу.

– Прямий вплив на якість життя та професійну підготовку населення, що підвищує продуктивність праці та конкурентоспроможність країни.

Запропонований механізм розглядається як процес реалізації конкретних інвестиційних заходів для досягнення довгострокового результату – формування потужного людського капіталу.

Інвестування в людський капітал означає всі спрямовані витрати на розвиток і вдосконалення людини в грошовій чи іншій формі (освіта, професійна підготовка, підвищення кваліфікації, охорона здоров'я, мобільність, духовний розвиток тощо), які сприяють зростанню інтелектуального та професійного потенціалу, розвитку творчих здібностей і креативності, а також підвищенню продуктивності. У майбутньому це приносить дохід як окремій людині, так і суспільству загалом [171].

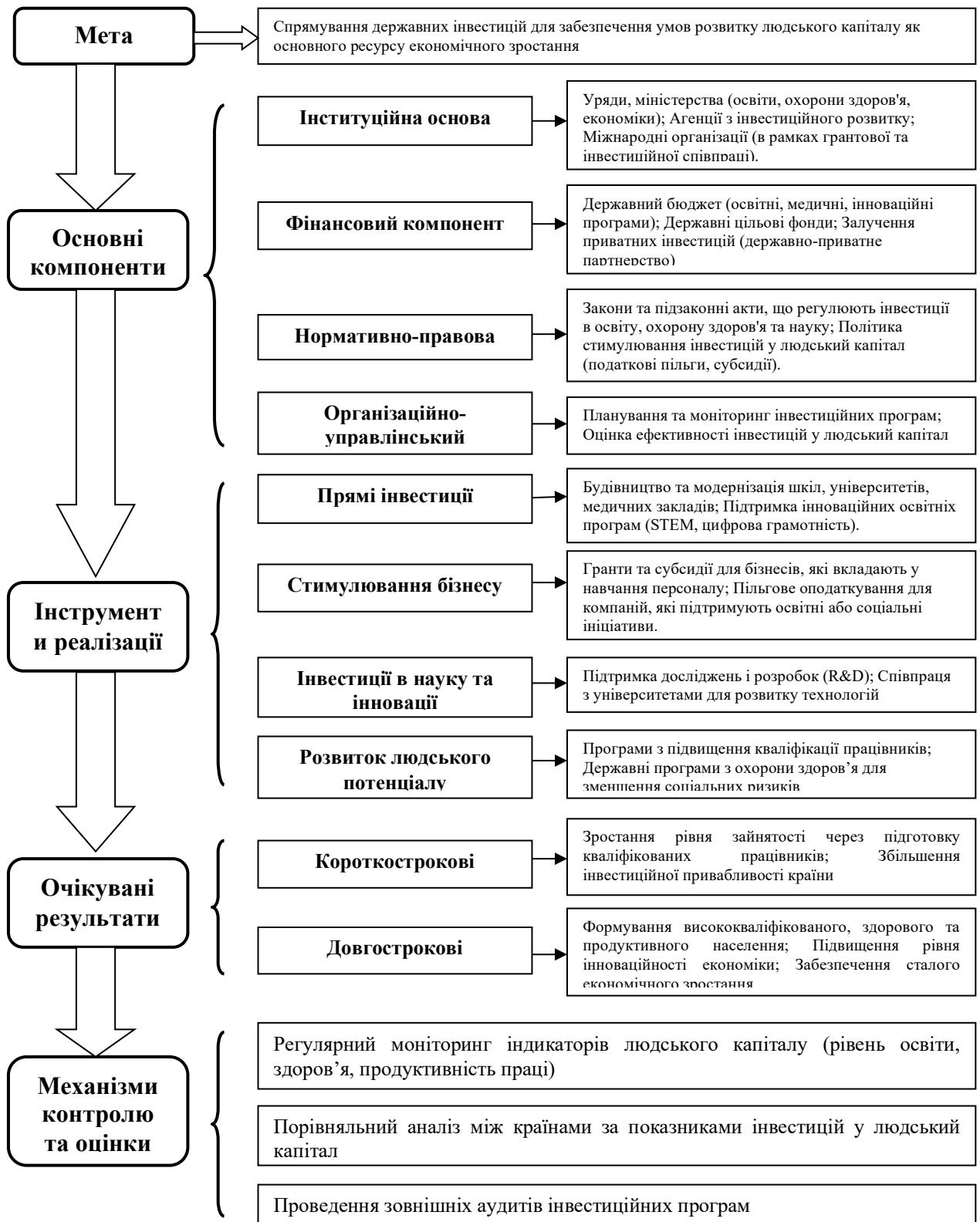
На нашу думку, з метою врахування міжгалузевої координації і синергії між різними напрямками державної політики, такими як соціальна, економічна, освітня та інноваційна, на нашу думку, необхідно розглянути механізм реалізації державної інвестиційної політики як складової формування людського капіталу у вигляді структурованої системи, що включає наступні ключові елементи (рис. 1.10). Запропонований механізм допоможе інтегрувати державну інвестиційну політику з процесами формування та розвитку людського капіталу, що сприятиме довгостроковій конкурентоспроможності та сталості економіки

Характеристика державної інвестиційної політики як складової формування людського капіталу забезпечує результати дії механізму більш інтеграційними і системними оскільки:

– державна інвестиційна політика тут розглядається як частина загальної стратегії формування людського капіталу;

– включає узгодження між державними, приватними та міжнародними інвестиціями, спрямованими на розвиток людських ресурсів;

– формує цілісну стратегію розвитку, де інвестиції спрямовуються як на безпосередній розвиток інфраструктури для людського капіталу (школи, лікарні), так і на створення умов для стимулювання людського потенціалу (інновації, підприємництво, культурний розвиток).



**Рис. 1.10. Державна інвестиційна політика як складова
формування людського капіталу**

Примітка: власна розробка автора

Взаємозв'язок між механізмом впливу державної інвестиційної політики на формування людського капіталу та результатом дії механізму державної інвестиційної політики як складової формування людського капіталу полягає в тому, що обидва механізми взаємодіють як частини єдиної системи, спрямованої на стимулювання економічного та соціального розвитку через інвестиції в людський капітал:

- інструментальність: перший механізм – це інструмент реалізації другого. Іншими словами, конкретні заходи, що здійснюються в межах державної інвестиційної політики, є частиною ширшої системи, яка включає узгодження стратегічних цілей і завдань;
- цільова спрямованість: обидва механізми мають спільну мету – підвищення якості людського капіталу, але перший зосереджується на тактичному рівні (реалізація заходів), тоді як другий – на стратегічному (формування комплексного бачення розвитку людського капіталу);
- системність: другий механізм об'єднує не лише прямі інвестиції, а й створення середовища, що сприяє залученню зовнішніх і внутрішніх ресурсів до розвитку людського капіталу.

Таким чином, державна інвестиційна політика є не лише інструментом, а й складовою частиною інтегрованої системи, спрямованої на всебічне формування людського капіталу.

Зазначимо, що в Україні, як і в багатьох інших розвинених країнах, поступово формується економіка знань, де ключову роль відіграє людський капітал. Світовий досвід свідчить, що інвестиції в нього виявляються у 20–30 разів ефективнішими, ніж вкладення у створення нових робочих місць. Особливе значення для розвитку людського капіталу мають освіта, наука, культура та охорона здоров'я, які становлять основу соціально орієнтованої державної політики [110].

Інвестиції в освіту є найважливішим напрямом державної політики, оскільки саме освіта формує базові компетенції та знання, необхідні для розвитку людського капіталу. Успішна державна політика передбачає:

1. Фінансування закладів освіти: державні інвестиції в будівництво шкіл, університетів, дослідницьких центрів та оновлення матеріально-технічної бази.
2. Стипендіальні програми: підтримка студентів із малозабезпечених сімей, що сприяє підвищенню доступності вищої освіти.
3. Підтримка педагогічного персоналу: забезпечення гідних умов праці та професійного розвитку викладачів.

Дослідження показують, що держави, які активно інвестують у розвиток освіти, демонструють вищі показники економічного зростання та інноваційності.

Стан здоров'я населення також безпосередньо впливає на продуктивність праці, тривалість життя та соціальну стабільність, тому інвестиції у сферу охорони здоров'я є необхідною умовою формування якісного людського капіталу. Основні напрями інвестування в охорону здоров'я та якості життя включають:

- фінансування медичних закладів та програм профілактики захворювань;
- створення системи медичного страхування;
- підтримка наукових досліджень у сфері медицини;
- запровадження інноваційних технологій у лікуванні та діагностиці.

Державна політика у сфері охорони здоров'я має бути спрямована на забезпечення рівного доступу до якісних медичних послуг, що підвищує соціальну справедливість та зменшує нерівність.

Ще одним напрямом державного інвестування є інвестиції в науку та інновації, які сприяють розвитку високотехнологічних галузей, що є основою сучасної економіки. Формування інноваційного середовища забезпечує не

лише економічний розвиток, а й можливості для особистісного зростання та реалізації потенціалу громадян. Державна підтримка в цій сфері включає:

- фінансування науково-дослідних установ;
- грантові програми для молодих вчених та стартапів;
- стимулювання співпраці між науковими інституціями та бізнесом.

Проаналізуємо стан державного інвестування в формування людського капіталу в Україні за вказаними напрямками (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Видатки зведеного бюджету України в формування людського капіталу за 2019–2023 роки

2019 рік		2020 рік		2021 рік		2022 рік		2023 рік	
млрд грн	%	млрд грн	%	млрд грн	%	млрд грн	%	млрд грн	%
Охорона здоров'я									
128,4	9,4	175,8	11,0	203,6	11,0	215,3	7,1	217,4	4,9
Духовний та фізичний розвиток									
31,6	2,3	31,7	2,0	43,4	2,4	33,6	1,1	38,5	0,9
Освіта									
238,8	17,4	252,3	15,8	312,9	17,0	290,8	9,6	308,6	7,0
Соц. захист та соц. Забезпечення									
321,8	23,5	346,7	21,7	367,4	19,9	455,2	15,0	514,1	11,6
Всього видатків соціального спрямування									
720,6	52,6	806,5	50,6	927,3	50,3	994,9	32,7	1078,6	24,3
Разом видатків									
1370,1	100	1595,3	100	1844,4	100	3043,5	100	4440,9	100

Джерело: складено автором за даними [85]

За даними табл. 1.5 бачимо, що у період 2019–2023 років видатки зведеного бюджету України на формування людського капіталу (освіта, охорона здоров'я, соціальний захист) демонстрували різноспрямовану динаміку, значні коливання якої пов'язані з економічними, соціальними та військовими викликами, зокрема пандемією COVID-19 та повномасштабною війною:

1. Освіта: видатки на освіту в 2019-2021 роках в абсолютних показниках мали тенденцію до зростання, проте в реальному вимірі (з

урахуванням інфляції) їх ефективність може знижуватися. Пріоритетними залишалися видатки на загальну середню освіту, тоді як фінансування закладів вищої освіти й наукових досліджень було обмеженим, особливо в регіонах, що постраждали від військових дій.

2. Охорона здоров'я: зростання видатків на медицину в період пандемії було спрямовано на боротьбу з COVID-19, але інші напрями (профілактика, розвиток інфраструктури) фінансувалися меншою мірою. У 2022–2023 роках значну частину коштів було спрямовано на забезпечення доступу до медичних послуг для внутрішньо переміщених осіб і військових.

3. Соціальний захист: видатки на соціальний захист мали найвищі темпи зростання через збільшення потреб, пов'язаних із внутрішнім переміщенням населення, наданням допомоги постраждалим від військових дій та підтримкою ветеранів. Значна частина коштів також була спрямована на виплату субсидій на оплату комунальних послуг.

Отже, війна суттєво вплинула на перерозподіл бюджетних ресурсів, що обмежило можливості інвестування в довгострокові напрями розвитку людського капіталу, крім того, високий рівень залежності бюджетного фінансування від зовнішньої допомоги створює ризики для стійкості інвестицій у майбутньому. Аналіз засвідчує, що, незважаючи на складні обставини, Україна продовжує фінансувати розвиток людського капіталу, однак потребує стратегічного підходу для максимізації ефективності таких видатків у майбутньому. За цих умов, на нашу думку, для підвищення ефективності державного інвестування необхідно:

- оптимізувати бюджетні видатки шляхом посилення контролю за їх цільовим використанням;
- збільшити інвестиції в цифровізацію освітніх і медичних послуг для підвищення доступності та якості;
- розробити спеціальні програми реінтеграції та підтримки людей, які втратили можливості для навчання чи праці через військові дії.

Необхідно також звернути увагу на те, що для повноцінної реалізації потенціалу людського капіталу потрібні системні реформи, спрямовані на підвищення якості освіти та доступу до неї, модернізацію наукових досліджень, популяризацію культури та забезпечення якісної медицини для всіх верств населення. Важливим аспектом є також створення умов для збереження та розвитку талантів, зокрема шляхом боротьби з «відтоком мізків», який залишається серйозною проблемою для України. Крім того, ефективне використання людського капіталу вимагає активної підтримки інноваційного підприємництва, створення сприятливого бізнес-середовища та стимулювання співпраці між науковими установами, приватним сектором і державою – все надасть змогу забезпечити стає економічне зростання та конкурентоспроможність країни в глобальному масштабі.

Таким чином, інвестиції в людський капітал є одним із ключових чинників економічного зростання та підвищення добробуту суспільства, тому вивчення індикаторів, які визначають обсяги таких інвестицій, є важливим завданням сучасної економіки. Основні чинники, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал, можна розподілити на кілька груп: економічні, соціальні, демографічні та інституційні:

1. Економічні чинники включають рівень доходів населення, доступність фінансових ресурсів і стабільність економіки: високий дохід сприяє збільшенню витрат на освіту, охорону здоров'я та підвищення кваліфікації. Також важливим є рівень зайнятості та заробітної плати, які впливають на мотивацію до інвестування у власний розвиток.

2. Соціальні чинники включають рівень освіти, культурні цінності та суспільні пріоритети. Наприклад, у суспільствах, де освіта є високою цінністю, обсяги інвестицій у людський капітал, як правило, більші.

3. Демографічні чинники охоплюють вікову структуру населення, рівень народжуваності та міграційні процеси. Молоде населення сприяє зростанню потреби в освіті, тоді як старіння населення може знижувати рівень інвестицій.

4. Інституційні чинники включають державну політику, рівень корупції та якість регуляторних механізмів, тому державні програми підтримки освіти, охорони здоров'я та професійного розвитку значно впливають на масштаби інвестицій.

Індикаторами цих чинників виступають рівень витрат на освіту та охорону здоров'я, чисельність студентів у вищих навчальних закладах, середня тривалість навчання, індекс людського розвитку, а також інвестиції в наукові дослідження та технології.

Проведені дослідження Подра О.П. встановили індикатори основних чинників, що впливають на обсяги інвестицій в людський капітал, а саме кількість населення, кількість незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості, кількість дітей у дошкільних навчальних закладах, кількість учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, кількість підготовлених кваліфікованих робітників, чисельність студентів у закладах вищої освіти I–II р.а., чисельність докторів наук в економіці, кількість середнього медичного персоналу (табл. 1.6).

Таблиця 1.6

Індикатори основних чинників, що впливають на обсяг інвестицій в людський капітал

Індикатор обсягів інвестування в людський капітал	Роки				
	2018	2019	2020	2021	2022
Чисельність населення, тис. осіб	42386,4	42153,2	41902,4	41588,4	41167,3
Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості, тис. осіб	341,7	338,2	459,2	295,0	186,5
Чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах, тис. осіб	1278,0	1230,0	1150,5	1111,0	934,0
Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах, тис. осіб	4042,0	4138,0	4211,0	4230,0	4042,0
Чисельність студентів у закладах вищої освіти I–II р.а, тис.	173,6	165,6	282,0	228,0	307,0

осіб					
Чисельність середнього медичного персоналу, тис. осіб	185,7	184,7	179,6	143,9	163,0

Джерело: складено автором за даними [92, 148]

Вказані показники впливають на зміну інституційної системи, яка відповідно до запропонованого механізму інвестування в людський капітал передбачає реалізацію таких заходів:

- підвищення соціальної мобільності та реформування системи охорони здоров'я;
- спрощення регулювання освітньої сфери та створення інвестиційного сектору для розвитку людського капіталу [131].

Аналіз зазначених показників дозволяє оцінити ефективність політик, спрямованих на розвиток людського капіталу, та формувати стратегії для його подальшого зміцнення:

1. Чисельність населення: загальна чисельність населення зменшувалася щорічно, з 42386,4 тис. осіб у 2018 році до 41167,3 тис. осіб у 2022 році, що може свідчити про демографічні проблеми, зокрема зменшення народжуваності, еміграцію чи старіння населення, що негативно впливає на інвестиційний потенціал людського капіталу.

2. Чисельність незайнятих громадян, які скористалися послугами держслужби зайнятості: в 2018–2019 роках цей показник був стабільним (341,7–338,2 тис. осіб), потім різко зріс у 2020 році (459,2 тис. осіб), що ймовірно, пов'язане з впливом пандемії COVID-19 на зайнятість, а у 2021–2022 роках різко знизився до 186,5 тис. осіб, як наслідок економічного відновлення чи зміни методів обліку.

3. Чисельність дітей у дошкільних навчальних закладах: показник скоротився з 1278,0 тис. осіб у 2018 році до 934,0 тис. осіб у 2022 році таке – скорочення може бути спричинене демографічним спадом, а також впливом карантинних обмежень і військових дій у 2022 році.

4. Чисельність учнів у загальноосвітніх навчальних закладах: чисельність учнів зростала з 4042,0 тис. осіб у 2018 році до 4230,0 тис. осіб у

2021 році, але повернулася до 4042,0 тис. осіб у 2022 році, що свідчить про стабільність у шкільній системі, хоча у 2022 році можливий вплив військових дій на міграцію і доступ до освіти.

5. Чисельність студентів у закладах вищої освіти І–ІІ р.а.: показник коливався, знизився у 2018–2019 роках (173,6–165,6 тис. осіб), різко зріс у 2020 році (282,0 тис. осіб), а потім знову зріс до 307,0 тис. осіб у 2022 році – ці зміни можуть відображати політику у сфері освіти або економічні умови, які спонукали більше молоді обирати навчання.

6. Чисельність середнього медичного персоналу: показник знижувався до 143,9 тис. осіб у 2021 році (скорочення, ймовірно, пов'язане з реформами у сфері охорони здоров'я чи трудовою міграцією), але зріс до 163,0 тис. осіб у 2022 році (зростання у 2022 році може бути пов'язане з необхідністю збільшення персоналу через кризові обставини).

Отже, динаміка індикаторів свідчить про такі виклики для інвестицій у людський капітал:

- скорочення населення зменшує базу для розвитку людського капіталу;
- демографічні зміни впливають на дошкільну й середню освіту, створюючи додаткові виклики;
- періодичні кризи (пандемія, війна) вплинули на зайнятість, освіту й медичну сферу.

Як бачимо, попри труднощі, позитивні тенденції (зростання чисельності студентів і медперсоналу у 2022 році) свідчать про потенціал для стабілізації та розвитку.

Однак, в умовах воєнного стану можливість держави інвестувати в економіку країни залежатиме від стану бюджету та обсягів міжнародної фінансової допомоги. У сферах, що не стосуються оборони, пріоритет надаватиметься відновленню критичної інфраструктури та програмам компенсації втрат для громадян. Ці можливості визначатимуться рівнем зовнішньої фінансової підтримки України, оскільки власні податкові

надходження переважно спрямовуватимуться на оборону та посилення оборонно-промислового потенціалу. Таким чином, наповненість державного бюджету стає ключовим фактором для фінансування проєктів, спрямованих на зміцнення обороноздатності (розвиток оборонно-промислового комплексу, будівництво військових об'єктів, фортифікаційних споруд та транспортної інфраструктури). Водночас недостатність коштів для покриття запланованих видатків залишається однією з основних загроз для інвестиційного потенціалу країни [96].

На нашу думку, напрями формування державної інвестиційної політики як складової механізму формування людського капіталу в умовах воєнного стану залежать від здатності держави адаптувати інструменти інвестування до нових викликів. До першочергових завдань належить залучення зовнішньої фінансової допомоги та підвищення ефективності використання наявних ресурсів – це можливо шляхом оптимізації бюджетного процесу, створення сприятливих умов для публічно-приватного партнерства та стимулювання інноваційних проєктів, які сприяють розвитку людського потенціалу.

Важливим аспектом є також інтеграція відновлювальних ініціатив у загальну стратегію розвитку країни. Наприклад, інвестиції у відбудову освітньої інфраструктури повинні супроводжуватися впровадженням сучасних технологій та підходів до навчання, що забезпечить конкурентоспроможність людського капіталу в довгостроковій перспективі. Таким чином, розвиток державної інвестиційної політики в умовах воєнного стану є ключовим елементом формування людського капіталу, здатного забезпечити стійке економічне зростання та соціальну стабільність.

Отже, державна інвестиційна політика є важливим інструментом формування людського капіталу, оскільки вона забезпечує фінансову підтримку ключових секторів, що впливають на якість життя та економічний розвиток. У сучасних умовах ефективність цієї політики визначається здатністю держави мобілізувати ресурси, залучати приватний капітал та

впроваджувати інноваційні підходи до управління з урахуванням того, що інвестиції в людський капітал мають довгостроковий ефект, оскільки вони забезпечують не лише поточний добробут, але й підґрунтя для розвитку майбутніх поколінь. В умовах глобальної конкуренції країни, які успішно інвестують у людський капітал, здобувають значні переваги, зміцнюючи свої позиції на світовій арені. Таким чином, формування людського капіталу має стати пріоритетом державної політики, спрямованої на створення суспільства знань та інноваційної економіки.

Висновки до розділу 1

Як самостійний науковий напрям теорія людського капіталу сформувалася у сер. XX ст. Ми виявили і структурували основні соціально-економічні (впровадження досягнень 3 НТР, збільшення питомої ваги витрат висококваліфікованої праці у собівартості продукції) і теоретичні передумови (поширення принципів неокласики на дослідження різних сфер, застосування інструментів математичного моделювання, дослідження на макрорівні капіталу, інвестицій, економічного зростання; на мікрорівні - теорії фірми, окупності інвестицій) становлення теорії людського капіталу як самостійного напрямку економічної науки.

Аналіз фундаментального внеску Т. Шульца та Г. Беккера у теорію людського капіталу дозволив визначити актуальність низки положень, сформульованих науковцями, стосовно досягнення цілі і вирішення задач нашого дослідження: роль людського капіталу у створенні ВВП і національного багатства, взаємозв'язок між інвестиціями і людським капіталом, взаємозв'язок між інвестиціями в освіту та економічним зростанням, наявність взаємодій між політикою держави і людським капіталом, використання інструментарію неокласичної теорії для аналізу віддачі людського капіталу, визначення його рівня і якості.

Проаналізовано і уточнено спільні риси (тривале користування, витрати утримання, старіння) та відмінності (існування виключно орендної ціни людського капіталу, його здатність підвищувати ефективність

діяльності як у ринковому, так і позаринковому секторі, доходність у грошовій і негрошовій формах) між людським і фізичним капіталом.

Досліджено динаміку визначення і змістовного наповнення категорії «людський капітал» і окреслено її у широкому розумінні як запас здібностей, знань, навичок, що є у кожної людини і можуть використовуватися у виробничих, споживчих або неекономічних цілях. Зазначено, що людський капітал, на відміну від схожих дефініцій «соціальний капітал», «культурний капітал», є чіткою науковою категорією у якій збігаються форма і зміст. У вузькому розумінні категорія «людський капітал» найчастіше використовується для оцінки ефективності завдяки наявності інформації щодо вартості елементів, які пов'язані з економічною віддачею і входять до системи національних рахунків.

Виявлено таку особливість людського капіталу як здатність отримувати переваги не тільки власнику, але й суспільству в цілому, що дало підстави стверджувати про наявність позитивної екстерналії. Врахування позитивної екстерналії, як особливості людського капіталу, дозволило простежити причинно-наслідковий зв'язок між політикою держави і людським капіталом: держава відіграє важливу роль у формуванні людського капіталу, як постачальник послуг охорони здоров'я, освіти та фінансових засобів для забезпечення рівного доступу до можливостей, а також встановлює правила за якими функціонують приватні постачальники цих послуг.

Економічний розвиток та економічне зростання є взаємопов'язаними, але не тотожними категоріями. Економічне зростання переважно фокусується на кількісних показниках, таких як збільшення обсягів виробництва та ВВП, тоді як економічний розвиток охоплює якісні трансформації, включаючи соціальні, технологічні та екологічні аспекти, виступає більш комплексною категорією, спрямованою на підвищення добробуту населення, подолання нерівності та забезпечення сталого використання ресурсів. Еволюція концепції економічного розвитку до сучасної парадигми з акцентом на сталості стала відповіддю на глобальні виклики, такі як ресурсне виснаження та екологічна криза. Людський капітал є ключовим елементом сталого розвитку, оскільки його нагромадження

сприяє технічному прогресу, оптимальному використанню природних ресурсів та формуванню економіки знань. Він не лише інтегрує кількісні та якісні аспекти економічної динаміки, а й виступає мультиплікатором змін, що впливають на інноваційні процеси.

Людський капітал відіграє ключову роль в економічному зростанні, забезпечуючи підвищення продуктивності через накопичення когнітивних та технічних ресурсів, адаптованих до глобальних викликів економіки. Інвестиції в людський капітал (наряду з прями економічним впливом) створюють позитивні екстерналії, які стимулюють довгостроковий розвиток, підвищуючи конкурентоспроможність економіки за рахунок трансформації в соціальному та екологічному сегментах. Серед них: поліпшення стану здоров'я, збільшення тривалості життя, зменшення злочинності та нерівності, громадянська активність та демократичність суспільства, зростання екологічної свідомості, трансформація відношення до раціонального використання природних ресурсів і підтримки екосистем. Теоретичні підходи, включаючи екзогенні та ендогенні моделі, підкреслюють значущість якісних змін у структурі людського капіталу для підтримки економічної динаміки та адаптації до глобальних викликів. Особлива увага приділяється ролі освіти як фактору зростання продуктивності праці, генерування технологічних інновацій, зменшення соціальної нерівності, збільшення граничної продуктивності фізичного капіталу, диверсифікації економіки тощо. Емпіричні дослідження підтверджують взаємозв'язок між рівнем освіченості населення та економічними показниками, підкреслюючи необхідність стратегічних інвестицій для досягнення стійкого розвитку, інклюзивності зростання особливо в умовах трансформаційних процесів і технологічних змін в глобальному вимірі.

Підвищення рівня освіти жінок сприяє формуванню демографічного переходу, зниженню рівня народжуваності та покращенню якості життя, створюючи умови для зростання продуктивності праці та оптимізації соціальних витрат. Інституційне забезпечення гендерної паритетності та доступ до засобів репродуктивного планування посилюють ефекти від освітніх інвестицій, забезпечуючи поступову інтеграцію жінок у

високотехнологічні та управлінські сектори. Це стимулює кумулятивний ефект економічного розвитку. Комплексна стратифікація гендерних питань в управлінні людським капіталом дозволяє нейтралізувати структурні асиметрії, зменшити дисбаланси в оплаті праці та підвищити конкурентоспроможність ринку зайнятості, створюючи синергетичні передумови для довгострокової соціально-економічної еволюції.

Людський капітал є ключовим ресурсом для стійкого розвитку економіки, а його підтримка та розвиток мають бути пріоритетами державної інвестиційної політики, яка розглядається як складова загальної стратегії формування людського капіталу та забезпечує взаємозв'язок між різними напрямками державної політики (соціальної, економічної, інноваційної), при чому узгодження між державними, приватними та міжнародними інвестиціями сприяє підвищенню ефективності впровадження такої політики. Державна інвестиційна політика є важливим інструментом формування людського капіталу, що забезпечує інтеграцію економічних, соціальних і інноваційних напрямків розвитку та сприяє довгостроковій конкурентоспроможності країни.

Впровадження механізмів державної інвестиційної політики, які базуються на багатогранному підході, що охоплює цільові інвестиції в освіту, науку, охорону здоров'я, соціальну інфраструктуру та цифрову грамотність, створює умови для розвитку інновацій, підвищення професійного потенціалу населення, зростання продуктивності праці та активізації підприємництва. Інвестиції у людський капітал також сприяють підвищенню продуктивності праці, соціальної мобільності, скороченню нерівності та стимулюють інноваційний розвиток. Водночас вони забезпечують перехід до економіки знань і зміцнюють економічну стабільність.

Доведено, що ефективно формування людського капіталу потребує залучення різноманітних джерел фінансування: державні інвестиції у освіту, охорону здоров'я та соціальну підтримку; приватний сектор, який інвестує в навчання працівників; домогосподарства, що забезпечують фінансову підтримку освіти та здоров'я своїх членів; міжнародні організації, які реалізують програми для розвитку людського капіталу; інноваційні фінансові

механізми, зокрема краудфандинг та соціальні підприємства. Встановлений взаємозв'язок між тактичним і стратегічним рівнями механізму реалізації державної інвестиційної політики дозволяє досягати скоординованого підвищення якості людського капіталу через реалізацію конкретних заходів і формування цілісного бачення розвитку.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

2.1. Методологічні підходи до аналізу якості людського капіталу

Дослідження динаміки визначення і змістовного наповнення категорії «людський капітал», дозволяє окреслити категорію у широкому розумінні як запас здібностей, знань, навичок, що є у кожної людини і можуть використовуватися у виробничих, споживчих або неекономічних цілях. Для оцінки ефективності використання найчастіше використовується категорія «людський капітал» у вузькому розумінні, що обумовлено наявністю інформації щодо вартості елементів, які пов'язані з економічною віддачею і входять до системи національних рахунків. Звідси робимо висновки: 1) оцінки капіталу у вузькому розумінні будуть відображати його мінімальне можливе значення, так як не враховують неекономічні вигоди від використання людського капіталу; 2) емпіричне визначення величини людської капіталу є проблемою, оскільки людський капітал не є показником, що спостерігається безпосередньо; 3) у світовій практиці для оцінки людського капіталу використовується проксі змінні; 4) розробка, удосконалення та використання релевантних методів кількісної та якісної оцінки людського капіталу необхідна для дослідження його зв'язку з економічним зростанням, і визначення оптимального впливу на нього інструментів державної економічної політики.

Одним із перших підходів до оцінювання людського капіталу був вартісний метод, заснований на аналізі виробничих витрат, який запропонував Е. Енгель. У своїх розрахунках він намагався встановити грошову вартість, необхідну для виховання та навчання дитини до досягнення зрілого віку. В основі цього підходу лежала ідея, що загальний обсяг людського капіталу може бути прирівняний до сукупних витрат на

утримання та освіти, включаючи альтернативні витрати. Метод Енгеля базувався на кількох припущеннях: завершення процесу формування дорослої особистості відбувається до 26 років для чоловіків і до 20 – для жінок; рівень витрат варіюється залежно від соціального статусу батьків; витрати на дитину зростають щороку за арифметичною прогресією на 10%. Відповідно, було запропоновано формулу для обчислення загальної вартості виховання, що враховувала витрати до народження, річний темп зростання витрат і тривалість періоду формування особи.

Звідси формула розрахунку має вигляд:

$$C_x = c_0 \{1 + x + k[x(x + 1)/2]\} \quad (2.1)$$

де:

C_x - загальна вартість виховання і навчання людини (без врахування відсотків, амортизації) за період часу x ;

c_0 - витрати, зроблені до моменту народження;

k - річний процентний приріст витрат (0,1) [18].

Попри спробу кількісного підходу, модель Енгеля мала низку обмежень. По суті, вона розглядала не людський капітал як економічну категорію, а вартість забезпечення фізичного існування людини. У моделі не враховувались витрати часу з боку батьків, суспільні витрати, а також не здійснювалося приведення витрат до одного моменту часу, що суттєво обмежувало її точність та прикладну цінність. У подальших дослідженнях деякі з цих методологічних зауважень були подолані, проте інтегральна спрямованість на оцінювання вартості людини як фізичної істоти залишалася переважно незмінною [24].

У наступних дослідженнях ці недоліки частково було усунуто. Внесок у розвиток методології зробили Т. Шульц [60], Ф. Махлуп [46], які запропонували оцінювати інвестиції в людський капітал не як витрати на біологічне виживання, а як витрати, що прямо спрямовані на покращення якісних характеристик особи. У їхніх підходах важливим компонентом стали альтернативні витрати – втрачений дохід, який міг би бути отриманий у разі

відмови від навчання на користь трудової діяльності. За розрахунками Т. Шульца, саме ці втрати становили найбільшу частку загальної вартості інвестицій в освіту.

Подальший розвиток цього напрямку пов'язаний з ідеями Дж. Кендріка, який розширив вартісний підхід, запропонувавши розмежування інвестицій у людський капітал на дві категорії: матеріальні витрати, пов'язані з фізичним забезпеченням життєдіяльності людини, та нематеріальні, що спрямовані на підвищення її продуктивності та покращення якості життя [38]. Ключовою рисою вдосконалених підходів стало врахування не лише індивідуальних, а й державних витрат на формування людського капіталу, передусім у сфері освіти, що відображає взаємозв'язок між приватними рішеннями домогосподарств і загальносуспільними цілями економічного розвитку.

Зауважимо, розрахунки щодо оцінки людського капіталу були здійснені для економіки США (це можна пояснити наявністю значних масивів добре впорядкованої і розгалуженої статистичної бази). Як впливало з розрахунків, у XX ст. питома вага людського капіталу США зростала. Т. Шульц підрахував, що запаси людського капіталу США зросли у 8,5 разів протягом 1900-1956 років, тоді як запаси відтворюваного капіталу зростали лише вдвічі швидше. У постійних цінах запаси людського капіталу зросли втричі за період 1929-1969 рр. із темпом зростання 6,3 % на рік у порівнянні з річним темпом зростання фізичного капіталу в 4,9 %. На освіту та навчання припадало 40-60 % людського капіталу, і ця частка постійно зростала з часом [43].

Важливою, на наш погляд, є публікація Е. Ганушек щодо зв'язку інвестицій з людським капіталом. Дослідник зазначає, що витрати на освіту не завжди відображаються на успішності учнів у школах. Наприклад, за постійного зростання реальних витрат на одного студента у період з 1975 по 1990 роки у США темпи накопичення людського капіталу залишалися незмінними. Тобто витратний метод оцінки запасу людського капіталу не враховує якість школи. Висновок має як теоретичне, так і практичне

значення: необхідно використовувати поряд з кількісними показниками (роки навчання) і якісні (досягнення учнів) [19].

Найпоширенішим витратним методом є підхід Дж. Кендріка.

Використання витратного підходу до оцінювання людського капіталу виявило низку практичних обмежень, які ставлять під сумнів його універсальність і точність. По-перше, цей метод акцентує увагу виключно на стороні пропозиції, тобто оцінює цінність людського капіталу через понесені витрати, не враховуючи вплив попиту на результати інвестування в людину. Такий односторонній підхід не відображає реальної ситуації на ринку праці, де вартість навичок і знань формується також під впливом ринкових потреб. Крім того, відсутній прямий і стабільний зв'язок між обсягом вкладених ресурсів і фактичною продуктивністю або доходами, які ці інвестиції генерують у майбутньому.

По-друге, існують суттєві труднощі у чіткому розмежуванні витрат, пов'язаних із базовим забезпеченням життєдіяльності людини, і витрат, що дійсно спрямовані на приріст її людського капіталу. Багато елементів споживання можуть водночас мати і споживчий, і інвестиційний характер, що ускладнює побудову однозначної класифікації.

Третьою проблемою є складність у врахуванні амортизації людського капіталу. На відміну від матеріальних активів, людський капітал не піддається знеціненню на початкових етапах – навпаки, унаслідок вікових змін, професійного зростання та накопичення досвіду, його цінність у перші роки може зростати. Тільки після певного періоду (зазвичай ближче до завершення третього десятиліття трудової діяльності) починають проявлятися ефекти морального і фізичного зносу, які перевищують приріст від нових знань або навичок.

Ще однією суттєвою методологічною складністю є те, що інвестиції у людський капітал мають тривалий часовий горизонт. Фінансування навчання, професійної підготовки чи інших форм розвитку відбувається на одному етапі життя, тоді як результати цих інвестицій реалізуються значно пізніше.

Такий часовий розрив ускладнює порівняння витрат і вигод, вимагаючи застосування спеціальних методів дисконтування та оцінки майбутніх доходів, що не завжди можливо зробити з достатньою точністю.

Розглянемо інший підхід до оцінювання людського капіталу, що заснований на підрахунку доходів (income-based). Такі дослідники як Лес Окслі, Трін Ван Тхі Ле, Джон Гібсон зазначають, що підхід був започаткований раніше за витратний метод [44]. Вперше вимірювання людського капіталу через розрахунок доходів здійснив В. Петті. Він розрахував запас людського капіталу Англії у 520 млн фунтів стерлінгів шляхом безстрокової капіталізації фонду заробітної плати, який становив різницю між національним доходом (42 млн фунтів стерлінгів) і доходом від власності (16 млн фунтів стерлінгів). Отриманий показник розділив на 5% ставку [62].

Методологію розрахунку людського капіталу, яка і наразі не втратила актуальності, запропонував у XIX ст. В. Фарр. У праці «Економічна цінність населення» В. Фарр сформулював положення, що капітал, втілений в індивідах, можна оцінювати через сумарний дохід, який отримають індивіди на ринку протягом життя. Капітал, втілений в індивідах – капіталізована вартість майбутніх заробітків індивідів за вирахуванням витрат на власне утримання (living expenses) з урахуванням ймовірної тривалості життя з таблицями смертності (які також склав В. Фарр). В. Фарр оцінив середній показник людського капіталу сільськогосподарського робітника у 150 фунтів стерлінгів (як різниця між середньою валовою цінністю 349 і середніми витратами на утримання 199). Для охоплення всього населення, включно з жінками, середній показник В. Фарр знизив до 110 фунтів, результат помножив на населення Сполученого Королівства і отримав загальну вартість людського капіталу у 3,640 млн фунтів стерлінгів [76].

Методологію В. Фарра формалізували Луї Дублін і Альфред Лотка, які побудували наступну формулу для обчислення вартості капіталу особи при народженні, V_0 :

$$V_0 = \sum_{x=0}^{\infty} \frac{S_{0,x}(W_x Y_x - C_x)}{(1+i)^x} \quad (2.2)$$

де:

i – процентна ставка;

$S_{0,x}$ – ймовірність дожити до віку x ;

W_x – рівень зайнятості у віці x ;

Y_x – річний дохід робітника у віці від x до $x + 1$;

C_x – річна вартість життя [44].

Згодом до цієї формули були зроблені уточнення, найбільш важливі з них:

1) аналогія між фізичним і людським капіталом не може бути повною, оцінку запасів людського капіталу необхідно здійснювати без витрат на існування людини;

2) розрахунок величини доходів протягом життя має включати очікувані темпи економічного зростання, яке підвищує доходи.

Метод розрахунку людського капіталу за доходом фактично ґрунтується на неокласичній теорії: людський капітал оцінюється як чиста теперішня вартість потоку доходу, який він створює протягом періоду передбачуваного терміну служби. На практиці застосування методу вимагало інформації про очікувану тривалість життя, ймовірність отримання освіти, працевлаштування, а також динаміки доходів в залежності від віку, статі, рівня освіти.

Отже, існує два основних підходи до розрахунку людського капіталу: за витратами і за доходами. Як ми проаналізували вище, у кожного з підходів є як переваги, що свідчать на користь його застосування, так і складнощі, що виникають під час прикладних розрахунків.

Як альтернатива у міжнародній практиці з'явилися проксі показниками розрахунку людського капіталу: як окремі індикатори- замінники людського капіталу, наприклад освіта у формі середньої кількості років навчання [9], так і композитні, наприклад, індекс людського капіталу. Проте ці показники,

хоч і прості та базуються на доступних даних, самі по собі недостатньо ефективні коли необхідно виміряти запаси вартості людського капіталу згідно з різними цілями економічних, соціологічних, статистичних досліджень. Зокрема, індекси і певні індикатори не узгоджуються з принципами бухгалтерського обліку, які використовуються для складання системи національних рахунків (СНР) і рахунків багатства Світового банку. У СНР фізичний капітал обліковується за методом постійної інвентаризації (PIM), коли запас капіталу вимірюється як сума амортизованих потоків інвестицій; і природні ресурси (енергетичні, мінеральні ресурси, ресурси деревини тощо) оцінюються як поточна вартість ресурсної ренти – обидва методи ґрунтуються на принципах неокласичної теорії.

Водночас практика показує, що вартість людського капіталу є значною складовою багатства сучасних країн. Це узгоджується з теоретичними положеннями, що величезний актив країни – це її люди [63]. Для системи обліку багатства потрібен грошовий вимірник, обґрунтований сучасною економічною наукою [65]. У цьому напрямі дуже важливими стали дослідження Д. Джоргенсона та Б. Фраумені. Вчені удосконалили метод доходів для оцінювання людського капіталу. Вони спростили процедуру розрахунку величини доходів протягом життя, показавши, що для будь-якого індивіда у віці x років вона дорівнюватиме сумі його поточної заробітної плати та наведеній величині його очікуваних довічних заробітків у віці $x + 1$ років з врахуванням ймовірності дожити до цього віку [7, 8].

Фактично вимірюється фондова вартість людського капіталу, втіленого в індивідах, як загальна поточна вартість очікуваного майбутнього доходу, який може бути створений протягом життя людей, які зараз живуть, – отже створює значення людського капіталу, які відповідають рахункам активів СНР та Світового банку. Д. Джоргенсон та Б. Фраумені застосували свою методологію як до ринкової, так і до неринкової діяльності для визначення

терміну служби людського капіталу. Вони виділили п'ять етапів життя, вибір яких був обумовлений типовими етапами життя людини і доступністю статистичних даних. На першому етапі (0-4 роки) індивіди не навчаються та не працюють; на другому (5-13 років) – можуть вчитися, але не можуть працювати, на третьому (14-34 роки) – можуть як вчитися, так і працювати, на четвертому (35 – 74 роки) можуть лише працювати; на п'ятому (75 років і старше) – не навчаються і не працюють.

У формальному записі наведена величина заробітків індивіда протягом життя статі s у віці a з освітою e дорівнюватиме:

$$i_{s,a,e} = yi_{s,a,e} + sr_{s,a+1} \times i_{s,a+1,e} \times (1 + g)/(1 + r) \quad (2.3)$$

де:

$yi_{s,a,e}$ – поточна заробітна плата індивіда;

$sr_{s,a+1}$ – ймовірність для індивіда дожити до віку $a + 1$;

$i_{s,a+1,e}$ – величина довічних заробітків індивідів тієї ж статі s з тією ж освітою e , але у віці на рік старше ($a+1$);

g – очікуваний річний темп приросту реальної заробітної плати (продуктивності);

r - норма дисконтування [44].

Важливість застосування і удосконалення методології оцінювання людського капіталу пояснюється необхідністю визначення цілей економічної політики держави задля підвищення суспільного добробуту і соціально-економічного прогресу та оцінки її ефективності. Посилення інтересу до оцінювання людського капіталу є певною мірою результатом покращення рівня освіти населення, підвищення складності сучасної економіки та широкому використанні інформаційних технологій. Отже, в інформаційному суспільстві попит на статистичні данні зростає. Як аргумент на користь нашого твердження наведемо утворення Комісії Дж. Стігліца: Комісія з економічної діяльності та соціального прогресу, яка була створена в 2008 р. на прохання президента Європейського Союзу. Однією з задач Комісії було

удосконалення системи показників, що стосуються добробуту та стійкості. У 2008 р. відбувся Туринський семінар з вимірювання людського капіталу [54].

ОЕСР розробила окремий проєкт, спрямований на формулювання загальної методології виміру, придатної для міжкраїнних зіставлень та узгодженої із наявною статистикою і рахунками СНР. Проєкт розпочато у 2009 р. Як методологічна основа Проєкту його учасниками був обраний підхід Джоргенсона–Фраумені, як найбільш практичний, і такий, що узгоджується з досягненнями сучасної економічної науки [58].

Світовий банк також використовує підхід Джоргенсона–Фраумені у проєктах, пов'язаних із людським капіталом [40].

Ми скористалися розрахунками людського капіталу на основі методології Джоргенсона-Фраумені і це дозволило нам систематизувати та проаналізувати низку показників динаміки людського капіталу у постійних та фактичних цінах, окремо для жінок і чоловіків, а також питому вагу людського капіталу у національному багатстві України за період 2011-2020 рр. Ми також розрахували питому вагу людського капіталу у національному багатстві низки розвинутих країн (Додаток А).

Людський капітал України у поточних цінах за період 2011-2020 рр. мав суттєві коливання: найбільший показник був у 2013 р. понад 1 трлн дол. США, найменший у 2015 – 392 млрд дол. США. У постійних цінах 2019р. людський капітал мав помірну від'ємну динаміку (скоротився на 4%). Суттєві розбіжності у показниках людського капіталу у поточних і постійних цінах пояснюємо динамікою ІСЦ (темпами інфляції) в Україні.

Показник людського капіталу на душу населення протягом 10 років, як у поточних, так і постійних цінах мав схожу динаміку.

Людський капітал жінок був менше за людський капітал чоловіків, і розбіжності у показнику коливалися за роками.

Питома вага людського капіталу України мала тенденцію до збільшення, але відбувалося це не за рахунок збільшення абсолютних

показників людського капіталу, а внаслідок скорочення показника національного багатства країни.

Також ми зробили порівняльний аналіз оцінки людського капіталу України і низки країн світу. У вибірці розвинутих країн бачимо, що питома вага людського капіталу у національному багатстві протягом 10 років збільшувалася, але це відбувалося в умовах збільшення абсолютних показників національного багатства і людського капіталу.

Поряд із значними перевагами використання методології Джоргенсона–Фраумені, існують і критичні зауваження:

1. Методологія виходить із припущення, що варіація у заробітній платі працівників адекватно відображає варіацію у продуктивності і не враховує, що оплата праці може варіюватися внаслідок інших причин, не пов'язаних з продуктивністю.

2. В основі кількісних оцінок, отриманих на основі підходу Джоргенсона–Фраумені, знаходяться синтетичні профілі заробітків, що реконструюються з крос-секційних даних, які можуть мати мало спільного з тим, що насправді зароблятимуть індивіди у певному віці. Заробітна плата, яку двадцятип'ятирічний працівник з певним рівнем освіти, стане отримувати тоді, коли йому виповниться 55 років, може бути зовсім іншою, ніж та, що отримують 55-річні працівники з аналогічним рівнем освіти зараз.

3. Віддача від формальної освіти поєднується з віддачею від інших форм людського капіталу, таких як природні здібності, турбота батьків, додаткова освіта для дорослих тощо.

Так, вищі заробітки більш освічених людей можуть пояснюватися не тільки їх вищою формальною підготовкою, але також і тим, що в дитинстві батьки приділяли їм більше часу та уваги. У таких випадках підхід Джоргенсона–Фраумені буде завищувати обсяги людського капіталу, створеного освітою, приписуючи освіті ефекти, пов'язані з іншими типами інвестицій у людину [44].

Тому підходи до оцінювання людського капіталу продовжують удосконалюватися. Так, відносно новим показником для оцінювання людського капіталу є Індекс людського капіталу (ІЛК), який запропонований і використовується Світовим банком [41].

ІЛК об'єднує показники здоров'я та освіти у вимірюванні людського капіталу, який дитина, народжена сьогодні, може очікувати отримати у 18 років, враховуючи ризики освіти та здоров'я які панують у країні, де вона живе.

ІЛК вимірюється в одиницях продуктивності відносно еталонного показника повної освіти та повного здоров'я та коливається від 0 до 1. Значення x на ІЛК вказує на те, що від дитини, що народилася сьогодні можна очікувати $x \times 100 \%$ продуктивності як майбутнього працівника, якби вона отримала повну освіту і була повністю здоровою.

Як зазначено у Проєкті людського капіталу Світового банку, ІЛК розроблено, щоб акцентувати увагу на тому, як інвестиції, що покращують здоров'я та освіту сьогодні, вплинуть на продуктивність майбутніх поколінь працівників. ІЛК вимірює поточні результати в галузі освіти та здоров'я, з урахуванням можливих заходів держави, спрямованих на покращення якості освіти та охорони здоров'я [68].

Проєкт «Людський капітал» допомагає створити політичний простір для того, щоб національні лідери могли приділяти пріоритетну увагу трансформаційним інвестиціям у сферу охорони здоров'я, освіти та соціальний захист. Мета полягає в тому, щоб швидко наблизитись до світу, в якому всі діти добре харчуються і готові вчитися, можуть отримувати реальні знання в класі і можуть вийти на ринок праці здоровими, кваліфікованими та продуктивними дорослими.

Індекс людського капіталу містить такі три компоненти:

1. Виживання. Показник вимірюється з використанням статистики смертності дітей віком до 5 років, з доживанням до 5 років як доповнення до

рівня смертності дітей віком до 5 років. Дані про смертність у віці до 5 років доступні для 198 країн.

2. Очікувана тривалість і якість шкільного навчання. Кількість освіти вимірюється як кількість років навчання в школі, яке дитина може отримати до 18 років. Дані для побудови цього показника є доступні для 194 країн. Якість освіти відображається через тестові бали за основними міжнародними програмами тестування досягнень учнів. База даних охоплює понад 160 країн.

3. Здоров'я. Немає єдиного загальновизнаного, прямо вимірюваного та широко доступного показника здоров'я, аналогічного рокам навчання в школі для показника рівня освіти. Використовуються два проксі показники: 1) рівень виживання дорослих, який розраховується як питома вага серед п'ятнадцятирічних, які доживуть до 60-річного віку; 2) показник поширеності низькорослості серед дітей віком до 5 років, який розраховується на підставі даних про кількість дітей, які не страждають низькорослістю, тобто, шляхом віднімання від частки дітей, зріст яких занадто низький для їх віку, одиниці.

Складові індексу важко піддаються кількісній оцінці, що ускладнює поєднання різних компонентів в один індекс. Одним із рішень, яке дозволило агрегування, стала інтерпретація кожного компонента з точки зору його внеску у майбутню продуктивність працівника відносно еталону, що відповідає повній освіті і повному здоров'ю. У результаті очікувана продуктивність майбутнього працівника зменшується на коефіцієнт, рівний виживаності, відносно еталону, коли виживають усі діти. Щодо освіти, то інтерпретація відносної продуктивності ґрунтується на спостереженнях, що додатковий рік навчання підвищує заробіток на 8%. Ці залежності можуть використовуватися для перетворення відмінностей у кількості років навчання у школі в різних країнах на відмінності у продуктивності праці. Наприклад, у порівнянні з еталонним контрольним показником (всі діти до 18 років навчаються повні 14 років у школі), дитина, яка отримує 9 років освіти, може

бути на 40% менш продуктивною у дорослому віці (розрив у 5 років навчання, помножений на 8% на рік). Щодо інтерпретації здоров'я у відносну продуктивність, то враховується зв'язок між ростом дорослої людини та доходом окремих людей у країні. Оцінка цих досліджень полягає в тому, що поліпшення загального стану здоров'я, пов'язані з додатковим сантиметром зросту, підвищує заробіток на 3,4%. Однак репрезентативні дані про зріст дорослих не є широко доступними. Побудова індексу потребує другого кроку з використанням даних про рівень виживання дорослих. Базові оцінки свідчать, що покращення загального стану здоров'я, пов'язане зі зниженням рівня відставання у рості на 10,2 відсоткових пункти, підвищує продуктивність праці на 3,5%. За аналогією, покращення загального стану здоров'я, яке пов'язане зі збільшенням виживання дорослих на 10 відсоткових пункти, підвищує продуктивність праці на 6,5 %. У країнах, в яких дані про обидва показники доступні (і затримку росту, і виживання дорослих) середнє значення покращення продуктивності пов'язане з обома показниками здоров'я як компоненту ІЛК. За відсутності даних про затримку зростання дітей (найчастіше для розвинутих країн), використовується лише показник виживання дорослих.

Індекс людського капіталу (Human Capital Index (HCI)) є добутком трьох компонентів:

$$\text{ІЛК} = \text{Виживання} \times \text{Навчання в школі} \times \text{Стан здоров'я} \quad (2.4)$$

$$\text{або} \quad HCI = \frac{P}{P^*} \times e^{\emptyset(S_{NG}-S^*)} \times e^{\gamma(Z_{NG}-Z^*)} \quad (2.5)$$

де три компонента розраховуються наступним чином:

$$\text{Виживання} = \frac{1 - \text{смертність дітей у віці до 5 років}}{1} \quad (2.6)$$

$$\text{Навчання в школі} = e^{\emptyset \left(\text{очікувана тривалість навчання в школі} \times \frac{\text{уніфіковані результати тестування}}{625} - 14 \right)} \quad (2.7)$$

$$\frac{\gamma_{ASR} \times (\text{Показник виживання дорослих} - 1) + \gamma_{\text{низькорослість}} \times (\text{частка дітей, що не страждають низькорослістю} - 1)}{2} \quad \text{Стан здоров'я} = \quad (2.8)[69]$$

Аналіз складових індексу людського капіталу і показника індексу людського капіталу в цілому дозволив нам з'ясувати спільні риси і відмінності між даним індексом та Індексом людського розвитку (ІЛР).

Розроблений ПРООН Індекс людського розвитку є інтегральним показником усередненого прогресу за трьома показниками людського розвитку: довге і здорове життя, отримана освіта, рівень життя.

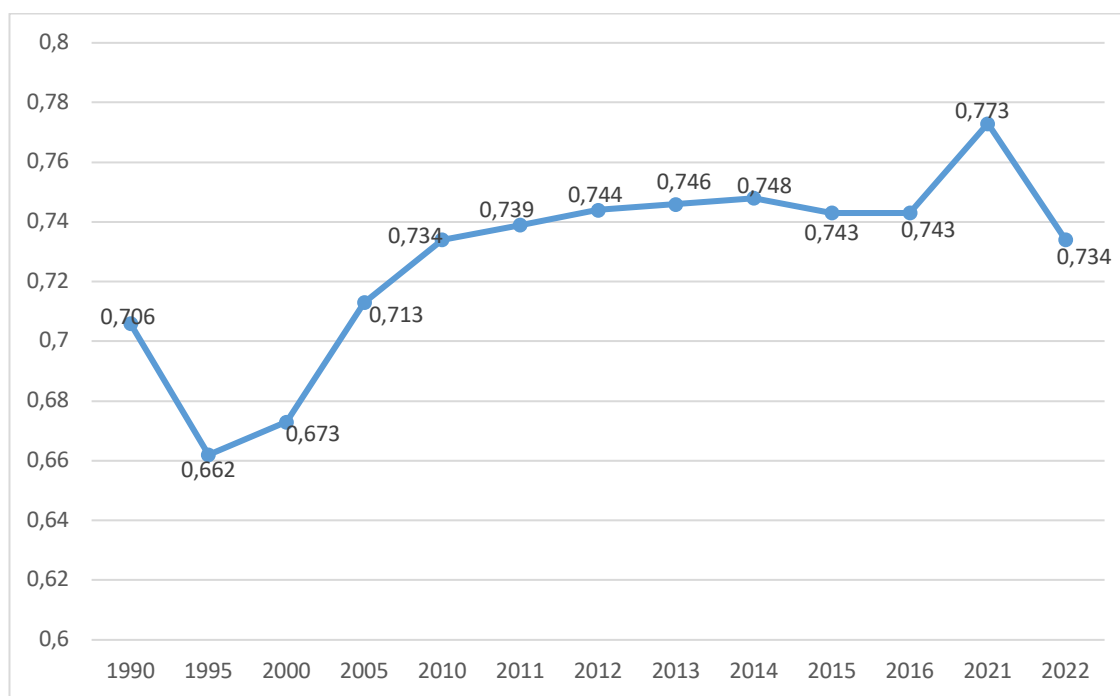


Рис. 2.1. Динаміка індексу людського розвитку України

ІЛР так як й ІЛК зосереджує увагу на людині, її здібностях, як найважливішому факторі економічного розвитку країни. Індекс людського капіталу наголошує на економічній обґрунтованості інвестицій у людину та пов'язує людський капітал з продуктивністю і доходами. Він є прогностичним показником того, як поточний стан здоров'я та рівень освіти (тривалість навчання в школі з поправкою на якість освіти) визначатимуть продуктивність наступного покоління працівників. Ці два індекси не є тотожними, вони формулюються по-різному, але ефективно доповнюють

одне одного в залежності від цілей і задач наукових спостережень і практичних заходів.

Таблиця 2.1

Показники індексу людського капіталу України і деяких країн світу у 2010, 2017-2020 рр.

Показники	Роки			
	2010	2017	2018	2020
Рівень виживаності у віці 15-60 років	0,77	0,81	0,81	0,81
Рівень виживаності у віці 15-60 років, жінки	0,88	0,9	0,9	0,9
Рівень виживаності у віці 15-60 років, чоловіки	0,67	0,72	0,72	0,73
Очікувані шкільні роки	13,1	13,01	12,91	12,91
Очікувані роки навчання в школі, жінка	13,15	13,1	13,01	13,0
Очікувані роки навчання в школі, чоловік	13,05	12,93	12,81	12,81
Узгоджені результати тестів	490,09	490,0	490,09	478,17
Гармонізовані результати тестів, жінки	488,26	488,0	488,26	482,43
Гармонізовані результати тестів, чоловіки	491,95	492,0	491,95	474,34
Шкільні роки з адаптацією до навчання	10,27	10,2	10,12	9,87
Шкільні роки з адаптацією до навчання, жінки	10,27	10,23	10,16	10,04
Шкільні роки з адаптацією до навчання, чоловік	10,27	10,18	10,09	9,72
Ймовірність дожити до 5 років	0,99	0,99	0,99	0,99
Ймовірність дожити до 5 років, жінка	0,99	0,99	0,99	0,99
Ймовірність дожити до 5 років, чоловік	0,99	0,99	0,99	0,99
Індекс людського капіталу (шкала 0-1)	0,63	0,65	0,64	0,63
Індекс людського капіталу, жінки (шкала 0-1)	0,68	0,69	0,68	0,68
Індекс людського капіталу, нижня межа (шкала 0-1)	0,62	0,61	0,63	0,62
Індекс людського капіталу, жінки, нижня межа (шкала 0-1)	0,67	0,66	0,67	0,66
Індекс людського капіталу, чоловіки, нижня межа (шкала 0-1)	0,58	0,57	0,59	0,58
Індекс людського капіталу, чоловіки (шкала 0-1)	0,59	0,61	0,6	0,59
Індекс людського капіталу, верхня межа (шкала 0-1)	0,64	0,68	0,65	0,64
Індекс людського капіталу, жінки, верхня межа (шкала 0-1)	0,69	0,71	0,69	0,69
Індекс людського капіталу, чоловіки, верхня межа (шкала 0-1)	0,6	0,65	0,62	0,6
Індекс людського капіталу в деяких країнах світу				
США	0,69	0,76	0,71	0,70
Німеччина	0,76	0,8	0,76	0,75
Польща	0,70	0,75	0,76	0,75
Чехія	0,73	0,78	0,76	0,75
Словаччина	0,68	0,69	0,68	0,66
Литва	0,69	0,71	0,73	0,71
Грузія	0,54	0,61	0,61	0,57

Складено автором на основі джерела: [30]

Ми систематизували дані про компоненти індексу людського капіталу України у таблиці 2.1. За період, що аналізувався, рівень тривалості життя збільшився як в цілому, так і окремо для чоловіків і жінок. Тривалість шкільного навчання не змінилася, але результати тестових випробувань погіршилися, що відображає зниження якості освіти.

У макромоделях з використанням людського капіталу основу становить функція Кобба-Дугласа:

$$y = A \times k_p^a \times k_h^{1-a} \quad (2.9) \quad [69]$$

де:

y – обсяг виробництва у розрахунку на 1 працівника;

k_p – фізичний капітал на 1 працівника;

k_h – людський капітал на 1 працівника;

A – сукупна продуктивність чинників виробництва;

a – еластичність фізичного капіталу.

З урахуванням змінної «людський капітал» функція набуває вигляду:

$$y = \frac{k_p^{\frac{a}{1-a}}}{y} \times A^{\frac{1}{1-a}} \times k_h \quad (2.10) \quad [69]$$

У такій інтерпретації функція відображає, що обсяг випуску на 1 працівника пропорційний величині основного людського капіталу 1 працівника при постійному значенні сукупної продуктивності факторів виробництва та постійному співвідношенні між фізичним капіталом і випуском.

Такий підхід до інтерпретації функції дає змогу встановити пропорційний зв'язок між зростанням обсягу виробництва на одного працівника та збільшенням обсягу людського капіталу. Для того щоб продемонструвати відповідність між значенням людського капіталу наступного покоління, що відображається через індекс, і тим рівнем людського капіталу, який включено до виробничої функції, вводиться припущення про сталість параметрів, зокрема очікуваної тривалості

шкільного навчання з урахуванням якості освіти та стану здоров'я населення. За такої умови передбачається, що нові учасники ринку праці матимуть приблизно такий самий рівень освітньої підготовки та фізичного стану, як і працівники, які вже залучені до виробничої діяльності. Відтак, процес поступової заміни одного покоління працівників іншим відбуватиметься без зміни загального рівня людського капіталу, доки очікувана тривалість навчання з поправками на його якість і здоров'я не відхилятиметься від рівня, що зафіксований в існуючому індексі людського капіталу.

$$k_{hNG} = e^{\emptyset S_{NG} + \gamma Z_{NG}} \quad (2.11) \quad [69]$$

k_{hNG} – це майбутня величина основного людського капіталу за такого сценарію;

де S_{NG} – тривалість навчання у школі, скоригована на результати навчання для наступного покоління працівників;

γZ_{NG} – позначення вкладу двох показників стану здоров'я в продуктивність в індексі людського розвитку в рівнянні 2.5.

Якщо припустити, що сукупна продуктивність факторів виробництва та співвідношення між фізичним капіталом і випуском продукції однакові, обсяг виробництва на 1 працівника може бути розрахований за такою формулою:

$$\frac{y}{y^*} = \frac{k_{hNG}}{K_h^*} = e^{\emptyset(S_{NG}-S^*) + \gamma(Z_{NG}-Z^*)} \quad (2.12) \quad [69]$$

Представлена формула, яка використовується для оцінки індексу людського капіталу, загалом відповідає формулі 2.5, однак містить додатковий множник, що враховує показник виживання дітей до п'ятирічного віку. Це пояснюється тим, що діти, які не досягли цього віку, не включаються до складу потенційних працівників у майбутньому. Така інтерпретація має принципове значення, оскільки вона дає змогу математично відобразити зв'язок між рівнем людського капіталу та

потенціалом економічного зростання в перспективі. Отримане рівняння демонструє: якщо індекс людського капіталу країни становить x , то у випадку, коли майбутні працівники матимуть повну освіту й повноцінне здоров'я (тобто $x = 1$), країна може збільшити обсяг ВВП на одного працівника у $1/x$ разів.

Для прикладного розрахунку розглянемо ситуацію в Україні. Згідно з даними таблиці 2.2, у 2020 році індекс людського капіталу для України становив 0,63. Це означає, що за сприятливих умов — якщо кожен громадянин матиме якісну освіту і належний рівень здоров'я — виробництво на одного працівника могло б зрости у 1,587 рази порівняно з базовим рівнем 2020 року. Водночас постає запитання про часовий горизонт: скільки часу необхідно, аби досягти такого рівня людського капіталу. Відповіді на це слід шукати у змісті державної стратегії, програмах розвитку та реалізованих політичних інструментах.

З огляду на встановлений взаємозв'язок між людським капіталом і потенційним економічним зростанням, доцільно також проаналізувати його співвідношення з цілями сталого розвитку, які визначають стратегічні напрями державної політики. Кожен із компонентів індексу людського капіталу — виживання, навчання, здоров'я — має безпосередній зв'язок із відповідними Цілями сталого розвитку, затвердженими ООН.

Так, перший компонент, що враховує рівень смертності дітей до п'яти років, співвідноситься з ціллю 3.2, яка передбачає зменшення неонатальної смертності до 12 випадків на 1000 живонароджених, а смертності дітей віком до п'яти років — до 25 випадків на 1000. Другий компонент, який відображає тривалість шкільного навчання з поправкою на якість, відповідає цілі 4.1 — забезпечення завершення кожною дитиною повної, якісної й рівноправної початкової та середньої освіти. Третій компонент індексу, що включає ймовірність виживання дорослих і поширеність затримки росту у дітей, тісно пов'язаний із ціллю 3.4, яка орієнтує держави на зниження передчасної

смертності, зокрема шляхом профілактики та покращення доступу до медичних послуг.

Таким чином, поліпшення показників, які формують індекс людського капіталу, не лише сприяє довгостроковому економічному зростанню, а й є важливою складовою реалізації міжнародних стратегічних орієнтирів у сфері сталого розвитку.

Поширеність затримок росту у дітей віком до п'яти років – один із показників, що впливають на досягнення ЦСР 2.2: викорінення до 2030 року недоїдання.

Отже, проведене порівняння між компонентами індексу людського капіталу і низкою цілей сталого розвитку виявило наявність спільної траєкторії показників, що входять до компонентів індексу людського капіталу та індикаторів, що конкретизують низку ЦСР. Виявлена спільна траєкторія є важливою з точки зору формування і реалізації системи заходів політики держави, які можуть сприяти зростанню людського капіталу та прискорити досягнення Цілей сталого розвитку.

2.2. Оцінка поточного стану інвестицій в людський капітал в Україні

Формування людського капіталу, як і фізичного та фінансового капіталу, з метою отримання додаткових доходів у майбутньому вимагає відволікання коштів від поточного споживання, тобто здійснення інвестицій. Г. Беккер до інвестицій у людський капітал відносив: навчання, навчання на виробництві, підтримку здоров'я і споживання вітамінів, отримання інформації про економічну систему. Теоретичне і практичне значення мав запропонований Г. Беккером поділ інвестицій в людину на загальні і специфічні [22].

Т. Шульц визначив 5 основних категорій інвестицій у людський капітал: витрати на підтримку здоров'я і тривалості життя; підготовка на робочому місці, у тому числі наставництво; формальна освіта початкового,

середнього і вищого рівнів; освітні програми для дорослих, які організують не фірми; міграція з метою покращення можливостей працевлаштування [73].

Важливим у процесі оцінювання інвестицій у людський капітал України вважаємо врахування положення Т. Шульца, що інвестиції в людський капітал визначаються переважно неринковими силами. Тому класифікуємо, що джерелами походження інвестицій у людський капітал поряд з фірмами, є сім'я, держава, суспільство.

Розрахунок економічної ефективності інвестицій у людський капітал здійснив Г. Беккер на прикладі інвестицій фірм у навчання працівників, але логіка міркувань з використанням положень неокласики, поширюється на інші джерела інвестицій у людський капітал.

$$MP = W \quad (2.13)$$

де:

W – заробітна плата/витрати;

MP – граничний продукт/надходження.

Якби фірми винаймали працівників на один період, заробітна плата та граничні продукти в майбутніх періодах не залежали б від поточної поведінки. Більш повним набором умов рівноваги буде рівняння:

$$MP_t = W_t \quad (2.14)$$

де W_t - період.

Положення рівноваги для кожного періоду залежить лише від потоків протягом цього періоду. Врахування навчання змінює положення рівноваги і відображає зв'язок між поточними та майбутніми надходженнями та витратами. Навчання може знизити поточні надходження та підвищити поточні витрати, але фірми можуть отримати вигоди від навчання працівників, якщо майбутні надходження будуть збільшені або майбутні витрати зменшені. Витрати протягом кожного періоду не обов'язково дорівнюють заробітній платі, надходження не обов'язково дорівнюють максимальній продуктивності, а витрати та надходження протягом усіх періодів будуть взаємопов'язані. Набір умов рівноваги, узагальнених у

рівнянні (2.14), замінено на рівняння між поточними значеннями надходжень і витрат:

$$\sum_{t=0}^{n-1} \frac{R_t}{(1+i)^{t+1}} = \sum_{t=0}^{n-1} \frac{E_t}{(1+i)^{t+1}} \quad (2.15)$$

де:

n – кількість періодів;

R – доходи;

E – витрати.

Умови рівноваги рівняння (2.14) узагальнено, оскільки, якщо граничний продукт дорівнює заробітній платі в кожному періоді, поточна вартість граничного продукту мала б дорівнювати поточній вартості заробітної плати. Якби навчання здійснювалося лише протягом початкового періоду, витрати протягом початкового періоду дорівнювали б заробітній платі і витратам на навчання, витрати інших періодів дорівнювали б лише заробітній платі, а надходження протягом усіх періодів дорівнювали б граничним продуктам. Рівняння (2.15) отримує вигляд:

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t}{(1+i)^t} = W_0 + k + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{W_t}{(1+i)^t} \quad (2.16)$$

де k – витрати на навчання.

Показник G – перевищення майбутніх надходжень над майбутніми витратами, є мірою повернення фірмі грошей від навчання:

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} \quad (2.17)$$

Тоді рівняння 2.16 може бути записано як:

$$MP_0 + G = W_0 + k \quad (2.18)$$

k - вимірює лише фактичні витрати на навчання і не враховує час, який людина витрачає на це навчання, час, який міг би бути використаний для виробництва товарів/послуг. Різниця між тим, що можна було б виробити (MP'_0), і тим, що вироблено (MP_0), полягає в альтернативній вартості часу, витраченого на навчання. Символ C позначає суму альтернативних витрат і витрат на навчання. Рівняння (2.18) отримує вигляд:

$$MP'_o + G = W_o + C \quad (2.19)$$

Рівняння (2.19) показує, що граничний продукт дорівнює заробітній платі в початковий період тільки якщо надходження дорівнюють витратам або $G = C$ [22].

Отже, наш аналіз інвестицій у людський капітал України буде ґрунтуватися на таких положеннях:

- класифікація інвестицій згідно підходу Г. Беккера, Т. Шульца з наголосом на інвестиціях в освіту і підтримку здоров'я;
- аналіз інвестицій згідно основних джерел їх походження;
- врахування існування загальних і специфічних інвестицій;
- тривалі терміни окупності інвестицій у людський капітал.

Інвестиції у людський капітал вимірюються у грошах і у часі. Сім'ї здійснюють інвестиції у заходи, які безпосередньо або опосередковано впливають на розвиток людського капіталу своїх дітей. І такі інвестиції складають як фінансові витрати, так і витрати батьківського часу на виховання і формування навичок до навчання, і є важливими внесками у людський капітал дитини. Витрати на оплату навчання, навчальні матеріали та інші витрати пов'язані з формальною освітою мають прямий вплив. Інші витрати, які визначають якість життя родини (житло, відпочинок, культурне дозвілля, спорт) також впливають на формування людського капіталу дитини, але опосередковано, і такий вплив важко оцінити у грошовій формі. Ми погоджуємось, що загальні витрати на виховання дітей від народження до повноліття не можна ототожнювати виключно з інвестиціями в людський капітал. Загальна сума таких витрат перевищує вартість формальної освіти – для державних органів або сімей. Дослідження Барбари Л. Вулф та Роберта Хейвмана виявило, що особисті витрати пов'язані з житлом, харчуванням,

одягом, здоров'ям, доглядом і транспортуванням, а також непрямі витрати, представлені упуцтеними заробітками матерів становили дві третини всіх витрат на дітей – або приблизно 10 % ВВП. З урахуванням витрат держави на освіту, а також соціальних витрат, спрямованих на молодь, витрати на дітей до 18 років становили 15 % ВВП США у 1992 р. [66].

У країнах ОЕСР додатковий рік навчання збільшує продуктивність праці у середньо- та довгостроковому періоді на 4-7%. Вигода для індивідуумів вища, ніж для суспільства, оскільки середня освіта в основному субсидується державою. Найбільшу віддачу забезпечує початкова (базова) освіта. Середня освіта дає менший дохід, ніж початкова; вища – більший дохід, ніж середня. [17].

В Україні відповідно до ст. 4 Закону України «Про освіту» законодавчо зазначена безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти відповідно до стандартів освіти [105].

Повна загальна середня освіта в Україні є обов'язковою і здобувається у формах, визначених законодавством, найчастіше це відбувається у відповідних освітніх закладах, які фінансуються за кошти державного і місцевих бюджетів. У сільській місцевості у разі потреби для учнів може бути організовано підвезення до навчального закладу і у зворотному напрямку.

Так, у державному бюджеті України на 2024 рік було передбачено субвенцію на шкільні автобуси 1 млрд грн, разом зі співфінансуванням із місцевих бюджетів планувалась закупівля близько 500 шкільних автобусів [81].

Переважає більшість українських школярів навчалася в освітніх закладах комунальної власності, отже прямі витрати на організацію

освітнього процесу були у компетенції держави і органів місцевого самоврядування. Питома вага витрат на освіту у структурі споживчих витрат домогосподарств протягом 2010-2021рр. була незначною і коливалася навколо 1 % (Додаток Б). Як вже зазначалося, важко точно виміряти витрати сімей на формування певних навичок і компетенцій дитини, але окремі непрямі показники можуть слугувати такими індикаторами. Наприклад, наявність комп'ютерів, ноутбуків, планшетів, які використовуються у процесі дистанційного навчання, актуальність якого зросла під час коронакризи і збройної агресії. Дані офіційної статистики свідчать про збільшення комп'ютерів, ноутбуків, планшетів у розрахунку на 100 домогосподарств за період з 2000-2020 рр. майже у 100 разів (рис. 2.2).

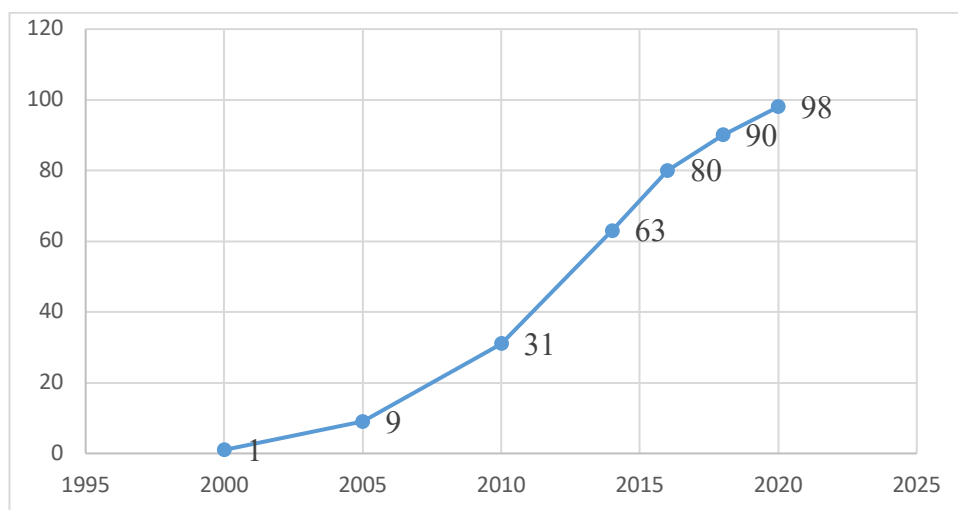


Рис. 2.2. Кількість персональних комп'ютерів, планшетів, ноутбуків, нетбуків у середньому на 100 домогосподарств, шт

До переваг системи вітчизняної освіти можна віднести її формальну безоплатність для батьків і учнів. Питома вага витрат на освіту в Україні у структурі всіх державних витрат, за даними Світового банку, у 2021 році складала 14,25%, але в 2022 році скоротилась до 8,48% (рис. 2.3).

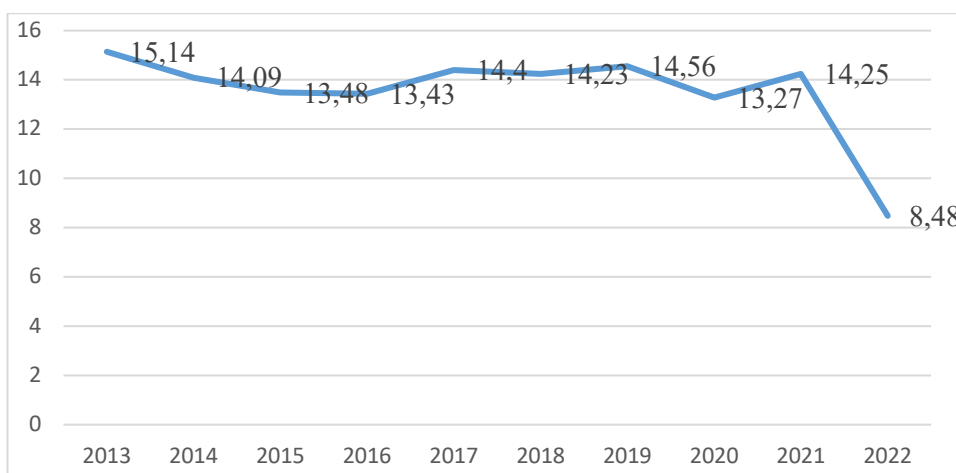


Рис. 2.3. Питома вага витрат на освіту у структурі державних витрат, %

Джерело: [144]

Фінансування освіти різних рівнів у структурі ВВП також мало негативну динаміку (рис. 2.4). Відповідно до ухваленого Державного бюджету на 2025 рік бюджет на освіту і науку зріс до 194,3 млрд грн (рис. 2.5).

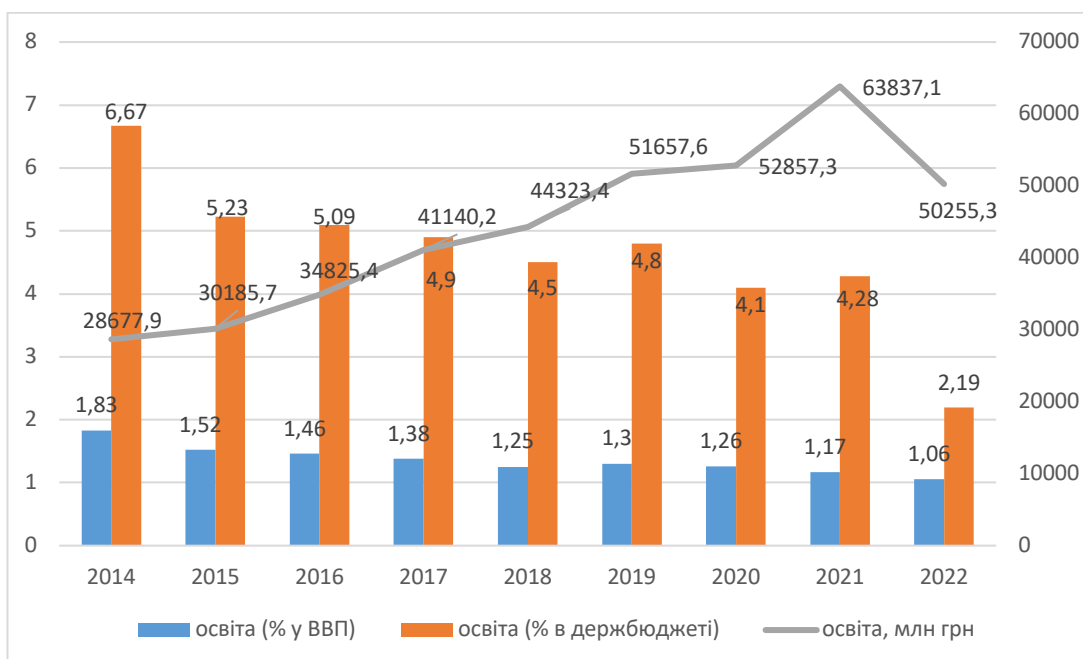


Рис. 2.4. Частка витрат на сферу освіти у структурі видатків державного бюджету (функціональна класифікація) та у ВВП України у 2014-2022 рр.

Джерело: [84, 132]

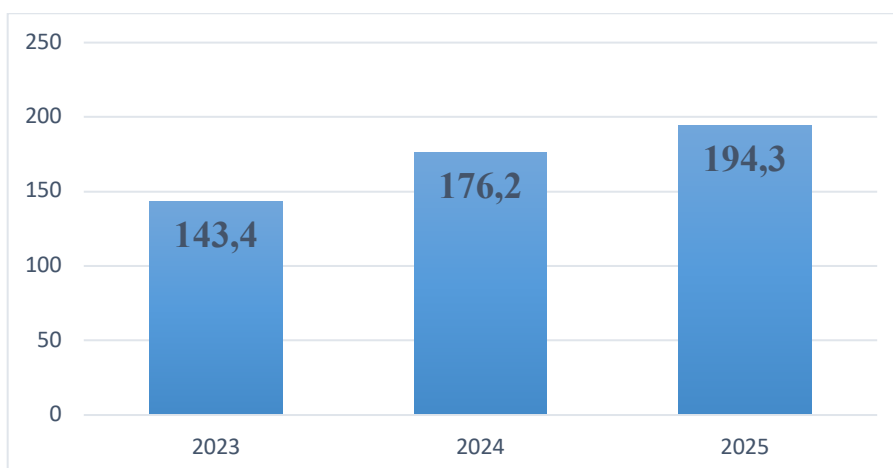


Рис. 2.5. Обсяги державного фінансування освіти та науки, млрд грн

В Україні законодавчо визначено обов'язкове навчання для дітей старшого дошкільного віку. Фахівці визнають, що неможливість забезпечити дітей дошкільною освітою може мати негативні наслідки як для розвитку когнітивних здібностей самої дитини, так і опосередковані наслідки для працевлаштування матерів. До 2022 р. в Україні вже існували певні обмеження доступу дітей до закладів дошкільної освіти. Такі обмеження стали результатом скорочення мережі закладів та обсягів їх фінансування державою і органами місцевого самоврядування. Охоплення закладами дошкільної освіти в 2021 році середньому по країні коливалось у межах 65% від загальної кількості дітей (відповідно у 2021 р. з 1111358 дітей 666814 відвідували дитячі дошкільні заклади), в 2022 році – 53% [95]. Обмеження у доступі дітей до дошкільної освіти у містах пов'язані із нестачею місць у закладах (105 дітей на 100 місць), тоді як у сільській місцевості за наявності вільних місць (74 дитини на 100 місць) існували складнощі із територіальною доступністю внаслідок нерозвинутої інфраструктури. В результаті відсоток дітей, які відвідували дитячі садочки у сільській місцевості становив 40%. Загальна проблема для родин з дітьми дошкільного віку – необхідність неофіційних платежів або для зарахування дітей або для фінансування низки заходів у дошкільних закладах [177].

У процесі отримання українськими учнями якісної загальної середньої освіти також виникає низка проблемних питань. Якість загальної середньої освіти, як свідчать дані підсумкових тестових випробувань, у тому числі міжнародного тестування PISA, залежать від:

- 1) типу місцевості: у містах якість шкільної освіти вища, ніж у сільській місцевості;
- 2) форми власності освітнього закладу: учні приватних закладів демонстрували більш високі бали за тестовими випробуваннями у порівнянні із учнями закладів комунальної власності.

Також спостерігалася тенденція до збільшення кількості приватних закладів середньої освіти, якщо на початок 2011/2012 н. р. їх було 198, то на початок 2023/2024 н. р. вже 454 (411 в міській місцевості, 43 в сільській місцевості) [104]. Але кількість приватних закладів збільшувалася у містах (як результат наявного попиту, фінансових та інфраструктурних можливостей міст), що посилювало відмінності у якості навчання у місті і селі, а отже і потенційних відмінностях у формуванні людського капіталу дітей, що мешкали у сільській місцевості.

Складовою формування людського капіталу для українських учнів були заняття з репетитором, нажалі статистика за такими заняттями відсутня, але опосередковано про поширеність такої форми навчання свідчать опитування випускників загальноосвітніх навчальних закладів 2015/2016 навчального року. Послугами репетитора від загальної кількості опитаних користувались під час вивчення англійської мови (73,5%), хімії (71,7%), математики (61,7%), української мови (57,1%), фізики (55,9%) [177].

За інформацією вітчизняних науковців наявність у родині хоча б однієї особи з вищою освітою зменшує для родини ризики потрапити до категорії бідних у 2 рази, порівняно із сім'ями у складі яких немає людей з вищою освітою. Вища освіта останні роками, з одного боку, стала більш доступною для здобувачів внаслідок реформування умов вступу, але, з іншого боку, внаслідок скорочення обсягу державного замовлення у ВНЗ витрати сімей на

здобуття вищої освіти зросли, так наприклад у 2020 р. вони становили 71831,5 млн грн (24,5% витрат на надання послуг вищої освіти в країні) [177]. Серед ВНЗ у порівнянні із навчальними закладами нижчих рівнів, суттєва питома вага тих, що знаходяться у приватній власності (Табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Кількість закладів вищої освіти за формами власності, кількість студентів на початок 2023/24 навчального року

	Усього	У тому числі засновані на власності		
		державній	комунальній	приватній
Кількість закладів, од	314	184	33	97
Кількість студентів, осіб	1148658	994695	118820	35143
Кількість прийнятих на навчання до ЗВО за джерелами фінансування їх навчання, осіб	441315	бюджет	контракт	Ваучери
		117812	321679	1824

Джерело: Вища та фахова передвища освіта в Україні [86]

В Україні працює програма надання ваучерів на навчання, в рамках проєкту Міністерства економіки України «Робота без бар'єрів» [106, 139], який реалізується на виконання Національної стратегії із створення безбар'єрного простору. Дана програма дає можливість за державний кошт опанувати нову професію, яка є затребуваною на ринку праці, або підвищити свою кваліфікацію, стати більш конкурентними на ринку праці.

В 2023 році ваучери на навчання отримали 18100 українців, загалом за програмою було профінансовано 252 млн грн. У 2023 році найбільшу кількість ваучерів було видано за такими професіями та спеціальностями: психологія, соціальна робота, освіта, медицина, будівництво та цивільна інженерія, кухар, водій. Сума ваучера не може перевищувати 30280 грн, якщо вартість навчання дорожча, то роботодавець або отримувач ваучеру доплачує різницю самостійно [1].

Порядок видачі ваучерів регулюється Постановою Кабінету міністрів України «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання

конкурентоспроможності деяких категорій громадян на ринку праці» від 20.03.2013 р. № 207.

В 2024 році Мінекономіки оновило Перелік професій та спеціальностей для навчання, за якими може бути виданий ваучер, відтепер в ньому 95 професій та 60 спеціальностей [122]. 20 тисяч українців скористалися цією можливістю, а держава профінансувала їхнє навчання на суму 223 млн грн [143].

Збільшується залучення приватного капіталу в сферу освіти. Відбувається так звана реформа «знизу», коли бізнес співпрацює з закладами вищої та професійної освіти, сприяючи їхньому розвитку надаючи різного роду допомогу – від стипендій студентам і викладачам та оновлення або розробки нових навчальних програм до облаштування лабораторій і побудови власних університетів та інститутів.

Наприклад, у Національному авіаційному університеті у вересні 2024 року з'явилася нова лабораторія на 20 місць, у якій обладнання таке саме, як в інженерів найбільшої хардверної ІТ-компанії України Ajax Systems

У вересні 2022-го у Запоріжжі почав працювати приватний університет «Метінвест Політехніка», який планували побудувати в Маріуполі. Лабораторії організували на підприємствах холдингу «Метінвест» не лише у Запоріжжі, а й у Кривому Розі та Кам'янському. «Метінвест Політехніка» випускає бакалаврів, магістрів та має власну аспірантуру. У ньому навчають не лише металургів, гірників, а й програмістів та бізнес-аналітиків – усього 34 освітні програми. Річний бюджет на функціонування «Метінвест Політехніки», де працюють 137 співробітників – 64-81 млн грн. За даними компанії, загальні інвестиції в університет склали понад 0,5 млрд грн, з яких 290 млн грн були вкладені у розробку та будівництво навчального корпусу у Маріуполі. Компанія ДТЕК вже забезпечила обладнанням лабораторії у п'ятих університетах. Інші приклади інвестицій різних компаній у вітчизняні ЗВО наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Інвестиції компаній в освітні проекти в ЗВО

Компанія	Університет	млн грн	Компанія	Університет	млн грн
«Метінвест»	«Метінвест Політехніка» 24 професійно-технічні училища, проект World Skills Ukraine	513 55,4	Interpipe	«Дніпровська політехніка»	1,2
			Ajax Systems	Національний авіаційний університет Київський національний університет ім. Шевченка Київський політехнічний інститут «Львівська політехніка»	н/д
ДТЕК	«Дніпровська політехніка»	≥2			
«ДТЕК Мережі»	Університет біоресурсів і природокористування України	≈10			
«ДТЕК Нафтогаз»	Університет нафти і газу «Полтавська політехніка» Полтавський фаховий коледж нафти і газу	2,4			

Продовження табл. 2.3

Компанія	Університет	млн грн	Компанія	Університет	млн грн
МХП	Смілянський технологічний фаховий коледж Вінницький національний аграрний	2,4 2,8 2,3	GlobalLogic Ukraine	Львівський національний університет ім. Франка Київський політехнічний інститут Києво-Могилянська академія Харківський національний університет радіоелектроніки	н/д
Genesis	Києво-Могилянська академія Київський національний університет ім. Шевченка Київський політехнічний інститут Київська школа економіки	>40*			
BGV Group Management	«Житомирська політехніка»	10	«Гідросила груп» та «Ельворті»	Економіко- технологічний інститут ім. Роберта Ельворті Харківський політехнічний інститут	н/д
Enzym Group	Український католицький університет	н/д			

* - Загальна сума інвестицій компанії на всі освітні проекти

н/д – компанія не розкрила суму інвестицій

У розвинених країнах існує широкий спектр моделей, реалізованих для просування системи освіти за участю приватного інвестора: ваучерної системи, різних концесій, надання освітніх послуг і управління об'єктами.

В Україні такі форми співробітництва тільки починають розвиватись. Наразі кількість компаній, які розуміють, що в сучасних умовах без університетів бізнес не може створювати нові наукоємні та конкурентоспроможні продукти, а університети без бізнесу не бачать реальний запит на фахівців та для кого вони працюють, ще дуже мала.

Окремого дослідження, на наш погляд, вимагає порівняльний аналіз наявного рівня освіти індивіда з необхідними для виконання певної роботи навичками. Така особливість існує не тільки в Україні, але й у країнах ЄС. Явище «надкваліфікація» або знецінення (коли особа виконує функції, що не

потребують знань та навичок, якими вона володіє), є малодослідженим, хоча з цим, за деякими оцінками, стикаються до 30% зайнятих [26].

В Україні лише 27,24 % респондентів, які здобули вищу освіту, працюють за фахом; 29,53 % – частково працюють за спеціальністю та 43,23 % – працюють не за спеціальністю [127].

На формування людського капіталу негативно вплинули пандемія Covid-19 та збройна агресія, за даними тестування школярів 18 регіонів України, бали по основним предметам були нижче, ніж середні у країнах ОЕСР.

Найбільше відставання було по читанню – 48 балів, що є еквівалентом 2,4 років навчання середнього 15-річного учня у країнах ОЕСР [52].

Негативною для формування людського капіталу була і динаміка у часі результатів тестування українських школярів 2018-2022 рр: бали за основними дисциплінами суттєво знизилися.

Отже, Covid-19 і збройна агресія погіршили якість освіти, психологічний стан учнів і знизили мотивацію до навчання.

До факторів, що можуть позитивно вплинути на формування людського капіталу належить підвищення обсягів охоплення цифровими сервісами учнів та вчителів і відповідне підвищення цифрової грамотності.

Узагальнимо чинники, що обмежують рівність у доступі до якісної освіти в Україні: тип населеного пункту (місто і село); тип (ліцей, гімназія) і форма власності; рівень доходів родини (певні освітні послуги недоступні для дітей з малозабезпечених сімей).

Військові дії призвели до виникнення інших негативних факторів, що ускладнили отримання освіти і знизили її якість: руйнування навчальних закладів, відсутність безперебійного електропостачання та доступу до інтернету через пошкодження інфраструктури, погіршення психологічного

стану учнів і вчителів. Наразі однією зі статей витрат на освіту є зокрема облаштування укриттів у школах. Так, бюджетом 2024 року на це було передбачено 2,5 млрд грн.

З метою підвищення рівня поживності страв у шкільних їдальнях, зниження рівня стресу та агресії серед дітей молодшого віку, зниження витрат на охорону здоров'я та підвищення продуктивності майбутніх поколінь, формування здорових харчових звичок із раннього віку, які зберігаються протягом усього життя, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України № 1456 від 20.12.2024 «Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на забезпечення харчуванням учнів початкових класів закладів загальної середньої освіти» будуть виділятися державні субвенції на харчування учнів початкових класів (1-4 класи). Так, 4 жовтня 2024 року уряд затвердив виділення державної субвенції розміром 2 млрд грн. Постанова уряду передбачає, що всі учні початкових класів (1 - 4 класи) будуть безоплатно харчуватися незалежно від того, чи належать вони до пільгової категорії, чи ні. Раніше, згідно із Законом України «Про освіту», безоплатним харчуванням забезпечувались тільки учні пільгових категорій, а фінансування витрат здійснювалось коштом місцевих бюджетів. За ініціативою громад, в окремих випадках, харчування учнів початкових класів (1–4) могло здійснюватися на умовах часткового співфінансування, але це не було обов'язковим – кожна громада під час ухвалення такого рішення відштовхувалась від власних фінансових ресурсів [162].

Інший важливий напрям інвестування у людський капітал – охорона здоров'я. Аналіз інвестицій в охорону здоров'я розпочнемо із самооцінки стану здоров'я українців (Табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Самооцінка стану здоров'я населенням залежно від віку та статі

	Всі члени домогосподарств	у тому числі												
		діти			підлітки				чоловіки			Жінки		
		до 3 років	3-6 років	7-13 років	хлопці		дівчата		18-29 років	30-59 років	60 років і старші	18-29 років	30-58 років	59 років і старші
					14-15 років	16-17 років	14-15 років	16-17 років						
Кількість населення - усього (тис.осіб)	38391,0	996,3	2040,7	2980,5	332,3	299,4	325,4	281,6	2585,2	8241,0	3224,7	2439,3	8579,0	6065,6
у т.ч. оцінили стан здоров'я як (%):														
добрий	50,4	86,8	81,1	82,2	84,1	74,4	81,9	85,1	76,4	55,9	11,9	73,7	49,1	6,5
задовільний	39,5	12,9	17,9	16,6	15,6	25,2	18,1	12,4	20,5	38,3	61,3	24,9	45,6	61,9
поганий	10,1	0,3	1,0	1,2	0,3	0,4	-	2,5	3,1	5,8	26,8	1,4	5,3	31,6

Джерело: [142]

Понад 50% Населення України позитивно оцінювало стан здоров'я у 2021 р., водночас понад 14 млн домогосподарств, або майже 40%, мали у своєму складі осіб з хронічними захворюваннями.

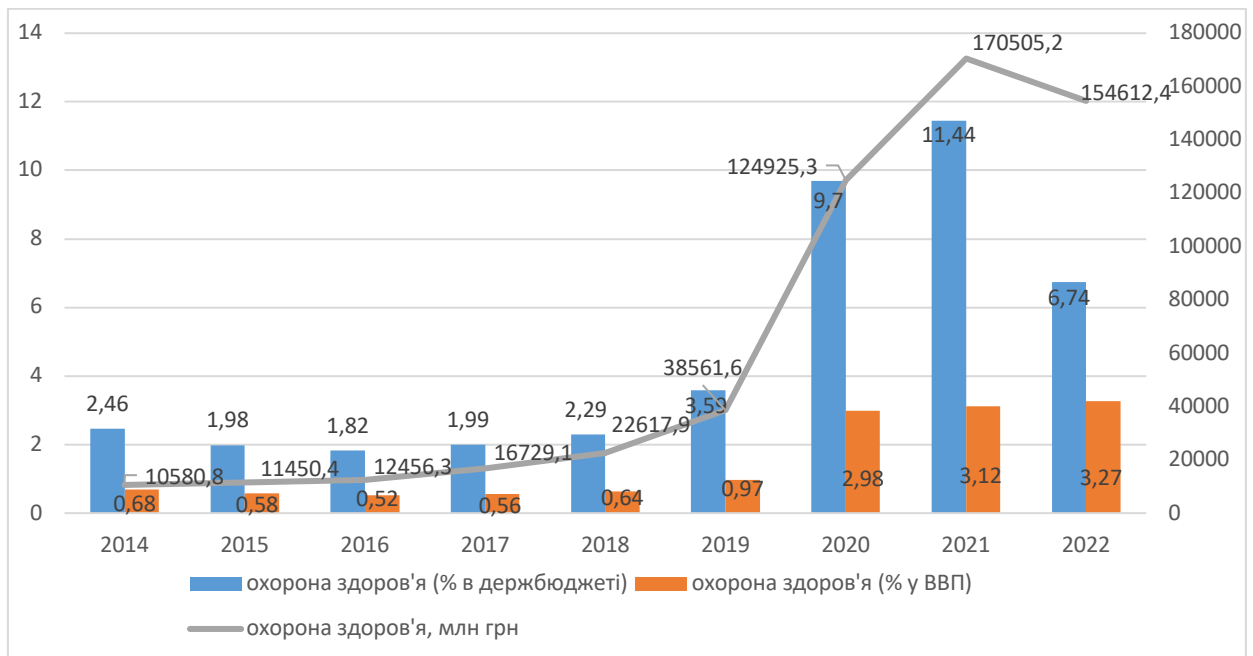


Рис. 2.6. Частка витрат на охорону здоров'я у структурі видатків державного бюджету (функціональна класифікація) та у ВВП України у 2014-2022 рр.

Джерело: [84, 132]

Формально в Україні система охорони здоров'я є переважно безоплатною, що надає доступ всім сім'ям незалежно від рівня доходів до послуг у цій сфері. Державне фінансування закладів охорони здоров'я до 2020 р. коливалось у межах 2-4 % у структурі державного бюджету, але необхідність подолання наслідків коронакризи обумовили збільшення видатків на охорону здоров'я до 10%.

Для аналізу витрат на охорону здоров'я у формуванні людського капіталу, на наш погляд, важливою є інформація щодо питомої ваги державних витрат на охорону здоров'я у структурі всіх витрат на підтримку здоров'я.

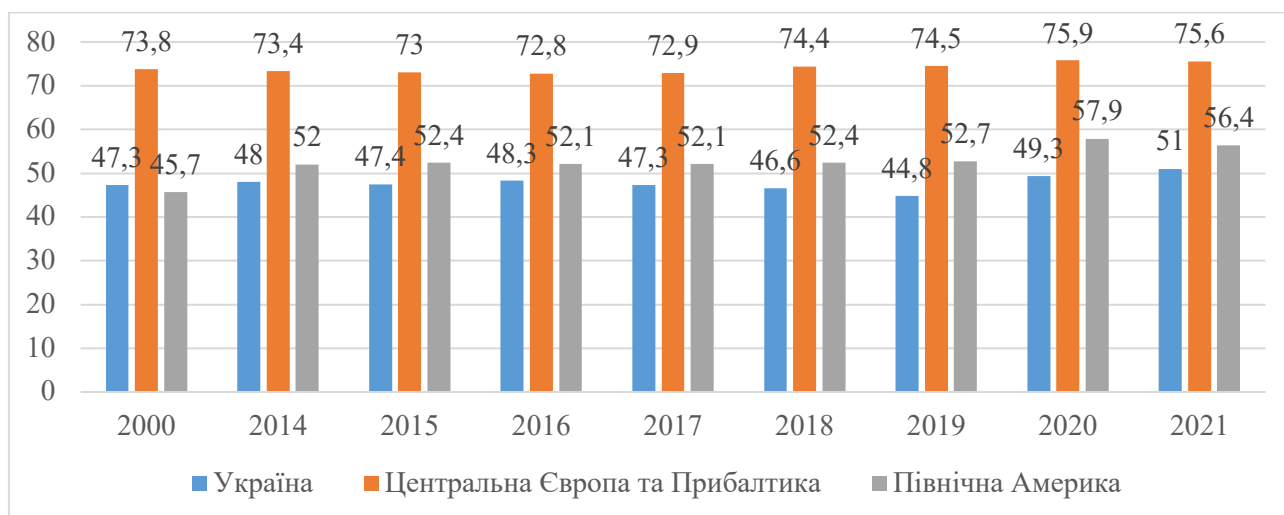


Рис. 2.7. Питома вага державних витрат на охорону здоров'я у структурі всіх витрат на охорону здоров'я в Україні та деяких регіонах світу, %

Джерело: [15]

Як свідчить статистика Світового банку, у структурі витрат на підтримку здоров'я в Україні державні кошти становлять близько 50% (переважно фінансується утримання персоналу та оплата комунальних послуг закладів медицини). У порівнянні з низкою країн Європи і Північної Америки показник питомої ваги державних витрат у фінансуванні сфери охорони здоров'я є значно нижчим. Друга частина коштів на підтримку здоров'я – це кошти домогосподарств, які переважно використовувалися або

на оплату приватного сектору медичних послуг або придбання ліків. Для значної кількості українців за даними опитування перешкодами в отриманні медичних послуг є висока вартість медичних товарів (97-98%) та кваліфікованих послуг (67-98%). Для людей у сільській місцевості доступ до послуг охорони здоров'я ускладнений браком інфраструктури, транспортного сполучення та відсутністю профільних фахівців. Також більшість пацієнтів (94%) самостійно оплачують при отриманні медичної допомоги вартість харчування і постільну білизну [177]. В цілому понад 96% домогосподарств здійснювали витрати на підтримку здоров'я і їх питома вага становила 5% у сукупних витратах домогосподарств (додаток). Якщо в середньому витрати на охорону здоров'я у загальних витратах домогосподарств становили 5%, то у деяких домогосподарствах сягали 76,5%, що є ознакою збідніння через медичні витрати [123].

Отже, перевищення питомої ваги витрат домогосподарств у фінансуванні сфери охорони здоров'я, дає підстави визначити, що кошти домогосподарств є основним джерелом інвестицій у формування людського капіталу за напрямом охорона здоров'я.

Державна система охорони здоров'я відчула два величезних шоки:

- пандемія коронавірусу посилила фінансове навантаження (витрати зросли до 10% у видатках державного бюджету);
- військові дії викликали руйнування закладів охорони здоров'я та інфраструктури, шляхів доступу до медичних закладів; загострили нестачу медичних кадрів; зосередили увагу на наданні екстрених медичних послуг за рахунок скорочення уваги до профілактики та лікування хронічних захворювань; зміни у структурі попиту на медичні послуги (зріс попит на послуги хірургів, травматологів, реабілітологів, психологів).

Такі шоки викликали принципово нові проблеми, які негативно вплинули на якість і доступність медичних послуг для людей, а отже ускладнили інвестування у людський капітал.

Як зазначалося вище, згідно класифікації Т. Шульца, одним з напрямів інвестицій у людський капітал є міграція з метою покращення можливостей працевлаштування. Міграція – явище, яке має значний вплив на вітчизняну економіку, хоча причини міграції були неекономічними – це була вимушена міграція біженців через війну. За оцінками Центру економічної стратегії, на середину 2023 р. за кордоном перебували від 5,6 до 6,7 млн українців. Результати опитувань відображають бажання українців повернутися до України, але немає впевненості, що всі вони повернуться, деякі українці вважають, що їх перспективи та перспективи для їхніх дітей за кордоном є кращими, ніж в Україні.

Експерти вважають, що втрати у річному вимірі від неповернення українців можуть становити від 2% до 7% ВВП [125].

Ми проаналізували вплив інвестицій в людський капітал на економічне зростання, яке вимірюється зміною реального ВВП. Для цілей дослідження ми обрали такий інструмент економетричного моделювання як множинний (багатофакторний) кореляційно-регресійний аналіз. Рівняння лінійної множинної регресії має наступний вигляд:

$$y = a_0 + a_1x_1 + a_2x_2 + \dots + a_nx_n \quad (2.20)$$

де:

y – результативна ознака;

$a_0, a_1, a_2 \dots a_n$ – параметри рівняння (коефіцієнти регресії);

$x_1, x_2 \dots x_n$ – значення факторних ознак.

Окремі коефіцієнти регресії даного рівняння характеризують вплив окремого фактору на результативний показник за фіксованого значення інших факторів. Вони показують зміни результативного показника у разі зміни відповідного фактору на одиницю. Вільний член рівняння a_0 не має економічного змісту і не інтерпретується.

Зв'язок результативної ознаки був перевірений з такими факторними ознаками: капітальні інвестиції в освіту, капітальні інвестиції в охорону

здоров'я, капітальні інвестиції в розвиток мистецтва, спорту та відпочинку (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Капітальні інвестиції у розвиток людського капіталу України у

2010 – 2022 рр., млн грн

Роки	ВВП	Освіта		Охорона здоров'я		Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	
		ВВП	Інвестиції	ВВП	Інвестиції	ВВП	Інвестиції
2010	1079346	53462	1818,4	38555	1920,1	6074	976,7
2011	1299991	59377	2090,7	41855	2113,2	7161	1437,3
2012	1404669	71771	1463,5	49234	2707,2	9727	2598,0
2013	1465198	77986	1030,5	48247	1746,2	12704	2544,5
2014	1586915	76068	820,9	46250	1223,9	12339	508,7
2015	1988544	82778	1540,1	51480	2367,2	12357	1044,3
2016	2385367	88996	2257,3	58858	4479,0	13554	969,9
2017	2981227	133213	3492,5	76140	6708,3	17376	1649,2
2018	3560302	158620	4460,0	77130	8138,8	20375	3663,2
2019	3977198	172645	4788,7	95435	9484,6	24053	4146,2
2020	4222026	186049	3740,2	113642	14835,6	24338	2772,8
2021	5450849	235042	3866,5	134883	21779,2	31910	4423,1
2022	5239114	222862	2008,6	150430	17412,9	26113	2152,6
кореляція			0,67854		0,96383		0,66481

Розраховано автором за даними: [97, 109]

Лінійна багатофакторна економетрична модель залежності обсягу ВВП від досліджуваних факторів, одержана на основі обробки баз даних статистичної інформації за допомогою програмного продукту MS Excel, має такий вигляд:

$$y_t = 937958,3 + 222,86x_1 + 200,71x_2 - 70,67x_3$$

Коефіцієнти регресії показують, наскільки зміниться обсяг ВВП у випадку зміни відповідного фактору на одиницю за умови, що інші фактори перебувають на середньому рівні (Додаток В).

Так значення $a_1=222,86$ показує, що за умови середнього рівня інших змінних збільшення обсягу капітальних інвестицій в освіту на 1 млн грн обсяг ВВП збільшиться на 222,86 млн грн. Зростання обсягів капітальних інвестицій в охорону здоров'я призводить до зростання обсягів ВВП на

200,71 млн грн. При збільшенні обсягів капітальних інвестицій в мистецтво, спорт та розваги на 1 млн грн відбувається зменшення обсягів ВВП на 70,67 млн грн (за умови, що інші фактори, включені в кореляційну модель, залишаються на середньому рівні). Капітальні інвестиції в сферу мистецтва, спорту, розваг та відпочинку характеризуються високою волатильністю.

Для вимірювання тісноти зв'язку було використано скоригований коефіцієнт R^2 , який може зменшуватись з введенням в модель більшої кількості нових факторів, що не справляють істотного впливу на залежну змінну. За нашими розрахунками, скоригований коефіцієнт детермінації R^2_a становить 0,929. Це означає, що обсяг ВВП на 92,9% залежить від факторів, включених в факторну модель.

Значення коефіцієнта сукупної кореляції R становить 0,973, що свідчить про наявність суттєвого, достатньо сильного та тісного зв'язку між досліджуваними показниками.

Стратегія людського розвитку, затверджена Указом Президента України від 2 червня 2021 р. № 225/2021, яка передбачає п'ять стратегічних цілей, кожену з яких додатково конкретизує низка оперативних цілей:

1. Поліпшення медико-демографічної ситуації в Україні.
2. Розбудова освіченого, доброчесного, інклюзивного та інноваційного суспільства, в якому кожен громадянин має рівні можливості для навчання та розвитку.
3. Формування всебічно розвиненої людини, патріота України, сприяння духовному розвитку та створення можливостей для творчого самовираження і самореалізації в культурному та спортивному напрямі.
4. Підвищення рівня життя, активізація зайнятості та забезпечення соціальної підтримки населення.
5. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства та впровадження найліпших європейських стандартів гендерної рівності [153].

В умовах повномасштабної війни є потреба істотного коригування Стратегії, Зміни в Стратегії та відповідний план заходів щодо її реалізації на 2024–2025 рр. мають базуватися на закономірностях і особливостях формування людського капіталу в поточній ситуації.

2.3. Демографічна структура населення як фактор формування людського капіталу

Формування людського капіталу залишається одним із пріоритетних завдань розвитку національної та глобальної економіки. Людський капітал держави відображає результативність функціонування її ключових підсистем, які охоплюють освіту, медицину, соціальне забезпечення, рівень доходів, безпеку життя та ведення економічної діяльності тощо. Людський капітал глобального рівня представляє зрушення цивілізаційного розвитку всього людства, відображаючи здатність забезпечити належний рівень життя, відтворення та розвитку людського потенціалу. Враховуючи посилення та поглиблення процесів глобалізації та інтеграції у світі, що сприяє інтенсифікації міграційних потоків по всьому світі, формування людського капіталу більше залежить від міжнаціональних і світових (глобалізаційних) трендів. Отримуючи освіту в іншій державі сучасний фахівець має значно більше коло можливостей реалізації своїх здібностей у кар'єрі як на батьківщині, так і в інших країнах, що разом із широким колом можливостей застосування своїх здібностей та навичок дозволяє в подальшому накопичення та розширення наявного людського капіталу.

На рівні підприємства людський капітал аналізується в тісній взаємодії із інтелектуальним та соціальним, адже саме вони забезпечують створення знань, інтелектуальної власності, система управління, гнучких організаційних структур та систем взаємодії, які мають значно більший потенціал створення доданої вартості ніж традиційні матеріальні ресурси та системи. При цьому, для формування дієвого людського капіталу держави,

яке виступає основним джерелом трудових ресурсів, що забезпечують підприємства висококваліфікованими кадрами, має бути створена належна інституційна система та середовище, де системи охорони здоров'я, освіти та соціального забезпечення дозволяють виховати вмотивовану та кваліфіковану особистість, яка націлена на накопичення та використання власного людського капіталу протягом всього життя. Такий наскрізний зв'язок мікро-, мезо-, макrorівня та глобального підтверджує вагомість дослідження та дії окремих чинників формування та використання людського капіталу.

Головним питанням дослідження впливу чинників на формування людського капіталу в Україні наразі виступають наслідки повномасштабного вторгнення. Однією з проблем є відсутність повних даних відносно точної кількості громадян України, які є або внутрішньо переміщеними, або знаходяться за кордоном через наявну частку неофіційних мігрантів. Іншою проблемою є відсутність чітких орієнтирів відносно повернення мігрантів до України.

Не можна не зауважити, що існує велика проблема функціонування системи освіти, особливо на територіях, наближених до ведення бойових дій, серед яких Харківська, Сумська, Дніпропетровська, Запорізька, Одеська та Миколаївська області. У Харкові та частині Харківської області, яка наближена до бойових дій, навчання ведеться виключно дистанційно, що (після тривалого відчуження школярів, вихованців дитячих садків та здобувачі вищої освіти від повноцінного освітнього процесу через COVID-19) значно погіршує процес формування людського капіталу регіонів та держави в цілому. Великою заслугою місцевих адміністрацій та державної влади є забезпечення повноцінного функціонування закладів охорони здоров'я на всій території держави, що дозволяє підтримувати людський капітал населення на належному рівні, але людські втрати через загибель на фронті, через обстріли, після поранень призводять до скорочення людського капіталу в Україні. Крім негативного впливу повномасштабного вторгнення

людський капітал нашої держави зазнав значних втрат через активні бойові дії на сході.

Всі чинників формування людського капіталу також взаємодіють на глобальному ринку праці. Значний вплив має сам глобальний ринок праці, який визначає попит та пропозицію на окремі професії. Так, наприклад, на ринку праці існує нестача професійних водіїв. У 2020 р. європейським компаніям, які займається вантажними перевезеннями, не вистачало 400 тис. кваліфікованих кадрів. Кількість вакантних місць до пандемії для водіїв в ЄС автобусів складала близько 20%, а для водіїв вантажівок 24%. Через пандемію цей брак скоротився до 5% та 7% відповідно. Середній вік водіїв складає близько 50 років. В цій професії представлено дуже мало молодих співробітників. Одним із чинників цього виступає порівняно високий вік отримання можливості стати водієм (з 21 року в середньому). В США середній вік водіїв складає 47 років із 80 тис. вакансій, де ситуація ускладнилася закриттям підготовки таких фахівців протягом пандемії; натомість масштаби доставки он-лайн тільки зростають, що посилює навантаження на логістичну систему. Така ситуація з вакантними посадами спостерігається при 3,5 млн робочих місць, що потребують водійської ліцензії на комерційні перевезення та 10 млн людей, які мають зазначені ліцензії. При порівняно високій заробітній платі – 25 дол США у годину – через недосконалість транспортної системи багато далекобійників неефективно використовують свій робочий час. У водіїв, які працюють за відсоток, ситуація краща, але робота є порівняно важкою, що призводить до високого рівня плинності кадрів [33, 135, 119]. Зазначена ситуація ефективно ілюструє взаємозв'язок чинників освіти, глобалізації, впливу інституційних чинників. На ринку праці зазначеної професії багато представлено іноземців, що відображає сучасну специфіку міграції кваліфікованих кадрів, які створюють той самий «вищий» сегмент міграції, в якому зацікавлені країни-реципієнти. «Нижчий» сегмент формують некваліфіковані кадри, які найчастіше і збільшують соціальне напруження країни-реципієнта. До цього

сегменту варто віднести більшість біженців та вимушених мігрантів (переселенців). Варто зауважити, що вимушені переселенці, представлені як кваліфікованими, так і низькокваліфікованими, або некваліфікованими кадрами, але на відміну від звичайних мігрантів їх переміщення є вимушеним та спровокованим дією негативних чинників. Отже, для чіткої детермінації взаємодії чинників, факторів та рушійних сил формування людського капіталу для кожного окремого ринку професії доречно здійснювати відповідний аналіз. Але, незважаючи на різноманітність впливу чинників, існують рушійні сили, які здійснюють специфічний, довготривалий вплив на напрямки, кількість та інтенсивність формування людського капіталу.

Враховуючи зазначений вище зв'язок всіх рівнів формування людського капіталу, доцільно розглянути демографічні міграційні тренди, які на нього впливають, починаючи із трендів, що властиві всьому світу. Щодо формування людського капіталу, в контексті визначення ключових демографічних трендів, важливими є тенденції щодо народжуваності на глобальному рівні (рис. 2.8. за даними ООН).

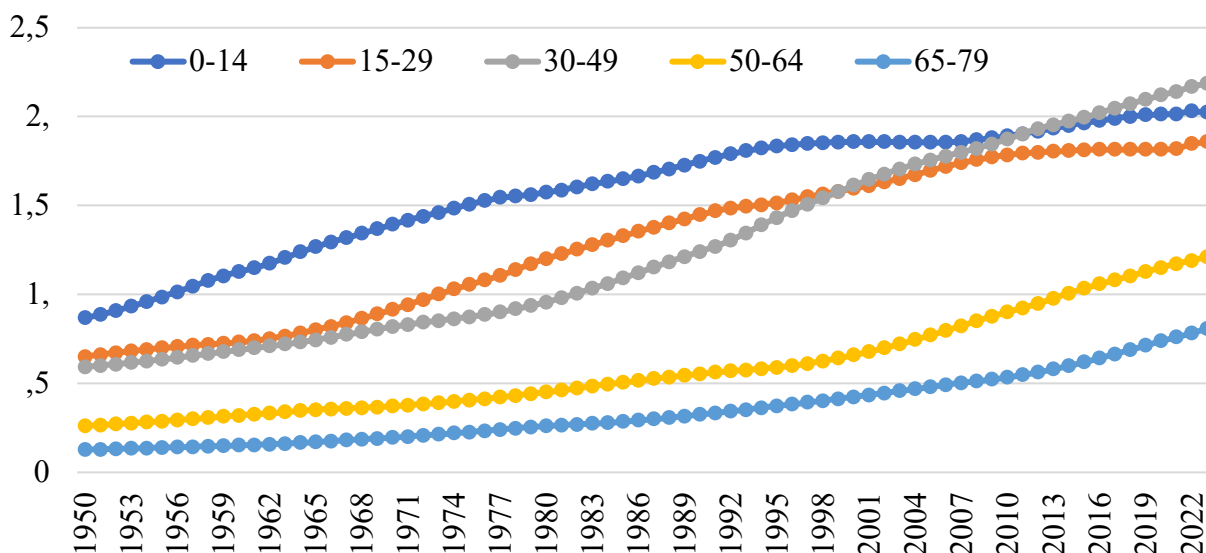


Рис. 2.8. Динаміка чисельності населення за віковими групами

Побудовано за: [75]

Варто звернути увагу, що до 2010 р. у загальній структурі населення найбільша частка приходилася на дітей, віком до 14 років. Натомість, після цього року найбільша чисельність приходить на людей віком від 30 до 49 років – на середню вікову групу. А перевищення чисельності даної групи над молоддю почалося ще з 1999 року. Динаміка двох найстарших вікових груп є подібною і вони все ж залишаються найменш чисельними серед усіх інших. Тобто найбільші зміни в структурі населення світу відбулися відносно вікової групи середнього віку – від 30 до 49 років. Спочатку ця група перевищила за чисельністю молодь, а потім – дітей. Тобто в цілому проглядається загальна тенденція до старіння населення світу. Старіння населення свідчить про необхідність перегляду існуючих підходів до формування людського капіталу. Важливою компонентом формування людського капіталу є виховання професійних, особистісних і психологічних навичок, які дозволяють вирішувати не лише професійне завдання, але й ефективно взаємодіяти в середовищі, що наразі розглядається як *soft skills*. Більшість навичок формується в дитячому та юнацькому віці, що підтверджується статистичними даними щодо охоплення населення освітніми послугами. Таким чином, освіта повинна все більше зосереджуватися на формування сприятливих умов для навчання, розвитку та підвищення кваліфікації людей середнього віку для підсилення тенденції формування людського капіталу.

Для відображення темпів зростання чисельності окремих груп варто їх проаналізувати окремо – рис. 2.9.

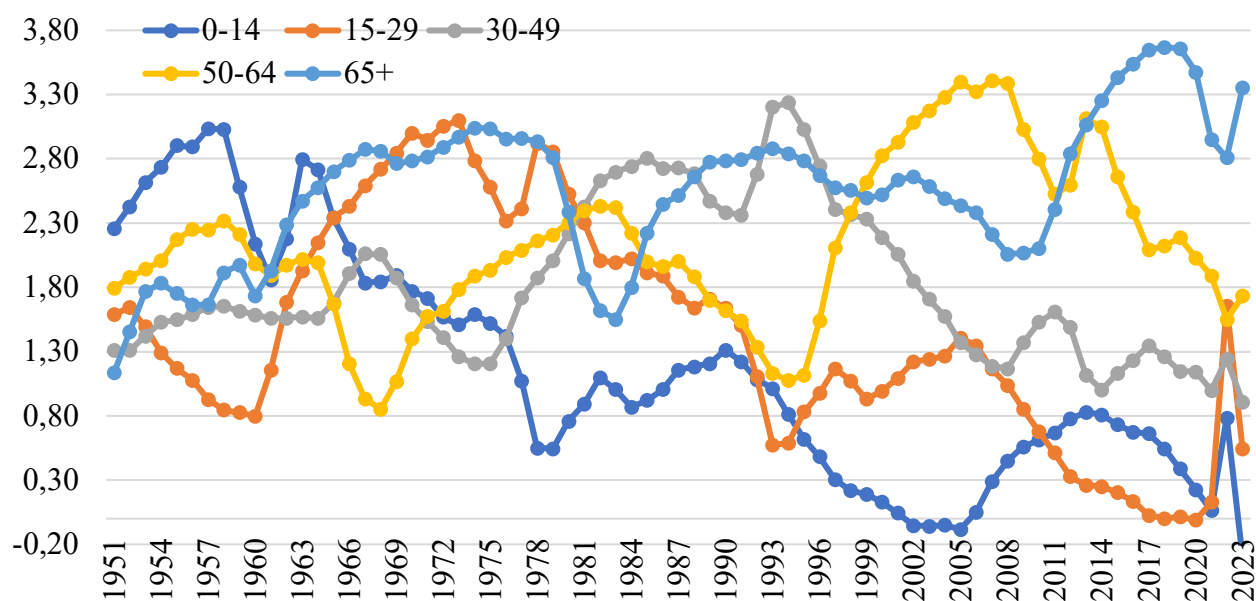


Рис. 2.9. Динаміка приросту чисельності населення світу за віковими групами

Побудовано за: [75]

За темпами приросту чисельності населення стає очевидним наявність хвилеподібних тенденцій за всіма групами. Варто зауважити, що в цілому найнижчі темпи зростання чисельності стосуються саме групи дітей. Із піком у 1957-1958 рр. на рівні 3% в подальшому спостерігався різкий спад до 1961 р., з подальшим зростанням у 1964 р. до 2,72%. Пізніше спостерігається, що хвилеподібне скорочення темпів приросту і вже зазначених темпів не було досягнуто, отже, в цілому темпи приросту народжуваності стабільно скорочувалися до початку 2000-х років, коли було зафіксовано негативне значення показника. Ця точка виступає негативним піком в загальній тенденції, після якої почало зростати значення приросту до 2013 р., за яким знову спостерігається спад до 2021 року, в якому фактично відсутній приріст чисельності дітей. Враховуючи наслідки пандемії COVID-19, які спостерігаються в усьому світі, та воєнну агресію росії проти України, яка, у свою чергу, вже спричинила енергетичну кризу в Європі та проблеми із продовольчою безпекою в окремих країнах із прогнозом по всьому світі за

окремими групами сільськогосподарської продукції, варто очікувати подальший тренд до скорочення темпів зростання чисельності дітей. Вартує уваги позитивний тренд зростання чисельності 2022 р., який повернувся до попередніх негативних тенденцій у 2023 р., що дозволяє стверджувати про негативний вплив бойових дій на території України на весь світ.

Порівнюючи динаміку приросту чисельності дітей та молоді, спостерігаємо подібність трендів із зміщенням у 14 років, що пояснюється тим, що більшість дітей та підлітків першої вікової групи стають молоддю. Аналізуючи вище врахований тренд відносно динаміки чисельності дітей, зауважимо, що у 2017-2019 рр. мав місце негативний пік чисельності (лаг у 14 років), для якого наразі маємо позитивний тренд приросту чисельності молоді, який варто очікувати протягом найближчих 8 років – орієнтовно до 2028 р. – це сприятиме активізації формування людського капіталу, адже можна стверджувати, що саме молодь найбільше формується як фахівці у відповідній галузі, створюють родини, таким чином реалізуючись як особистості, розвиваючи свої психологічні навички та нарощуючи соціальний капітал.

Відносно інших вікових категорій населення, то за групою середнього віку спостерігається скорочення динаміки приросту з 1993 р., а темпи приросту чисельності двох старших груп населення хоча і хвилеподібним чином, але зростають. Аналогічно попередньому аналізу порівнюючи тренди вікових груп 30-49 і 50-64, відмітимо подібність їх динаміки із лагом у 20 років. Це дозволяє прогнозувати скорочення динаміки приросту населення вікової групи від 50 до 64 років в найближчі 15 років. А відносно найстаршої групи (65+), то скорочення темпів динаміки приросту чисельності спостерігатиметься в найближчі 25 років.

Загальні хвилі динаміки чисельності за віковими групами залежить від трендів народження дітей наймолодшої вікової групи. Це дозволяє визначити, що поряд із динамікою чисельності населення, яка впливає на активність формування людського капіталу, важливу роль відіграють тренди народження дітей по світу, на яких варто окремо зупинитися.

Як відомо, коефіцієнтом, який відображає активність народжуваності, є коефіцієнт фертильності, який розраховується шляхом визначення середньої кількості дітей, народжених однією жінкою за рік. На рис. 2.10 надано значення коефіцієнту фертильності в глобальному розрізі та його динаміка за останні 70 років.

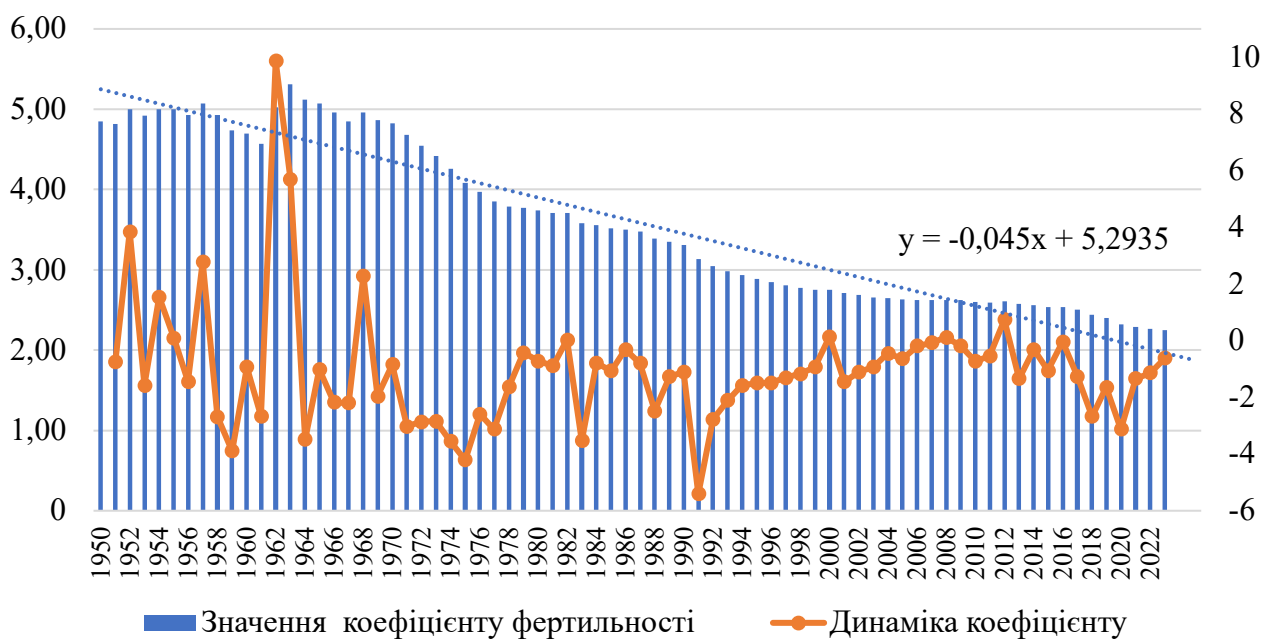


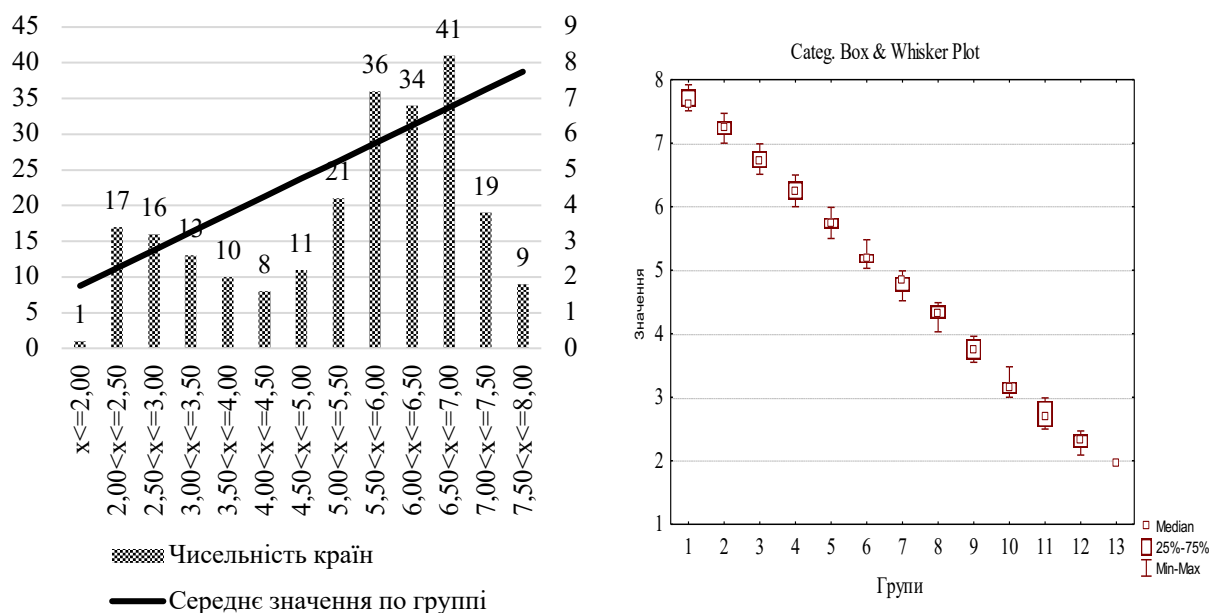
Рис. 2.10. Динаміка і темпи змін коефіцієнту фертильності по світу

Побудовано за: [75]

Цілком очевидно, що спостерігається сталий тренд до скорочення досліджуваного коефіцієнту за весь період, починаючи з 1964 р. Пікове значення у 1963 р. було на рівні 5,32. У 2021 році цей коефіцієнт дорівнював 2,32. Отже, за 57 років аналізу жінки в середньому народжують на 3 дитини менше, а отримане значення наближає людство до найнижчого

порогового значення, яке складає «2», нижче якого у світі матиме місце депопуляція населення. Ґрунтуючись на значеннях тренду, можна прогнозувати, що подібний коефіцієнт буде досягнутий в найближчі 5-7 років. Незважаючи на зазначений невтішний прогноз за весь досліджуваний період, у 2012 та 2014 роках все ж таки спостерігаються позитивні значення, що дозволяє розраховувати на можливість зупинення зазначеного несприятливого тренду. Хоча події останніх років все ж таки дають підґрунтя до негативних прогнозів на майбутнє. Важливим елементом аналізу глобального виміру є його розгляд в розрізі структури.

Аналіз коефіцієнту фертильності по країнам за 1950 р. та за 2023 р. надано на рис. 2.10 та 2.11.



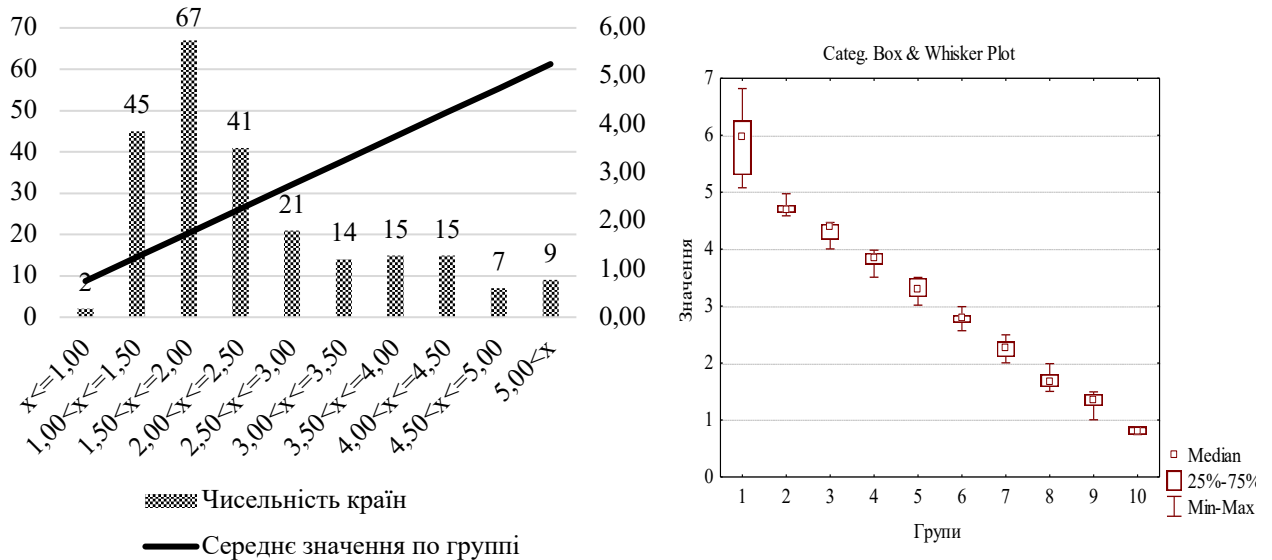
Результати дисперсійного аналізу

Показник	Суми квадратів фактору	Число ступенів свободи	Середній квадрат фактору	Сума квадратів помилки	Число ступенів свободи помилки	Середній квадрат помилки	F – критерій	Ймовірність нульової гіпотези
Значення	607,3566	12	50,61305	5,000316	223	0,022423	2257,200	0,00

Рис. 2.11. Розкид значень фертильності по країнам за 1950 р.

Побудовано за: [75]

Як бачимо, на початку періоду нашого дослідження у більшості країн світу коефіцієнт фертильності знаходився в діапазоні від 5,5 до 7, і лише в одній країні значення було близьке до порогового. Проведений дисперсійний аналіз дозволяє стверджувати про існування статистичної значущості різниці середніх між розглянутими групами.



Результати дисперсійного аналізу								
Показник	Суми квадратів фактору	Число ступенів свободи фактору	Середній квадрат фактору	Сума квадратів помилки	Число ступенів свободи помилки	Середній квадрат помилки	F – критерій	Ймовірність нульової гіпотези
Значення	335,8572	9	37,32	7,0916	226	0,031379	1189,2	0,00

Рис. 2.12. Розкид значень фертильності по країнам за 2023 р.

Побудовано за: [75]

За досліджуваний період ситуація кардинальним чином змінилася (рис. 2.13). У найбільшій групі країн спостерігається значення даного коефіцієнту від 1,5 до 2, що вже свідчить про наявність процесів депопуляції в цих країнах. А в другій по чисельності групі країн даний коефіцієнт ще нижче і становить від 1 до 1,5. Структурний аналіз дозволяє виявити важливий тренд – при загальній картині по всьому світі знаходження коефіцієнту фертильності у припустимих межах в 114 з 236 він вже

знаходиться нижче і значно нижче порогового значення, який свідчить про процеси депопуляції. В майбутньому зазначений тренд призведе до «нестачі» молоді уже по всьому світі, що вже відобразилося у структурі населення світу за групами, зменшуватиме чисельність дітей та молодого населення. Це в цілому скоротить приріст людського капіталу по світу.

Для детермінації специфіки зазначених тенденцій в європейських країнах проаналізуємо динаміку за досліджуваний період коефіцієнту фертильності в них (рис. 2.13).

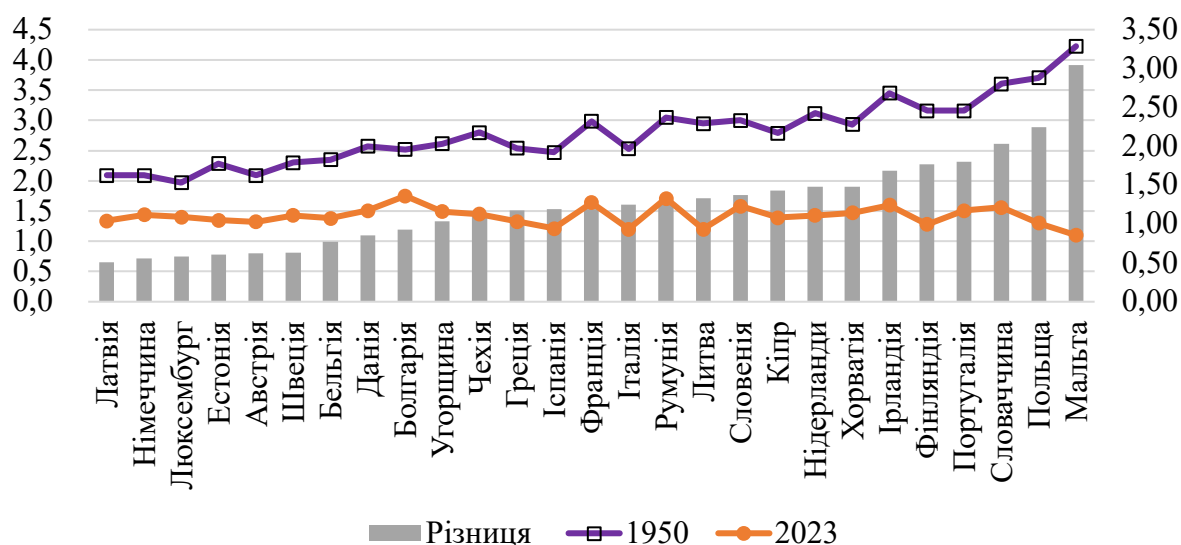


Рис. 2.13. Динаміка коефіцієнту фертильності в країнах Європейського союзу

Побудовано за: [20]

Насамперед, зауважимо, що зміна коефіцієнту фертильності серед розглянутих країн за 70 років значно відрізняється, що свідчить про відчутний розкид регіонів за динамікою процесів депопуляції. Як бачимо, в усіх країнах Європейського союзу коефіцієнт фертильності нижче 2, що підтверджує процес депопуляції в регіональній співдружності. Це пояснює зацікавленість зазначених країн у запрошенні до себе молодих перспективних мігрантів і дозволяє робити прогноз про поглиблення даного тренду. Ще одним важливим висновком є той, що даний процес відбувся в цих країнах за останні 50-60 років.

Розглянуті тренди активності народжуваності, що відображається коефіцієнтом фертильності, структура населення за віковими групами, аналіз в розрізі всього світу та Європейського союзу, зокрема, свідчить про загрозливі тенденції до старіння людства, що позначиться негативним чином на стані людського капіталу, його формування та накопичення, адже населення старших вікових груп гірше піддається навчанню, розвитку і відповідно накопиченню людського капіталу.

Особливу роль у формуванні людського капіталу відіграє кількість молоді, як основного драйвера його накопиченні. Отже, наступним аспектом аналізу впливу демографічних чинників на ступінь активності молодіжної міграції є дослідження внутрішньої структури населення.

На рис. 2.14 надана динаміка частки молоді в загальній кількості населення країн світу. Як бачимо, скорочення даного коефіцієнту до 64-го року змінилося його зростанням до кінця 80-х років XX-го сторіччя, після якого спостерігається стала його стагнація з 27% до 23% у 2021 р. Аналіз структури даного коефіцієнту за два роки даного періоду дослідження надано на рис. 2.15 та рис. 2.16.

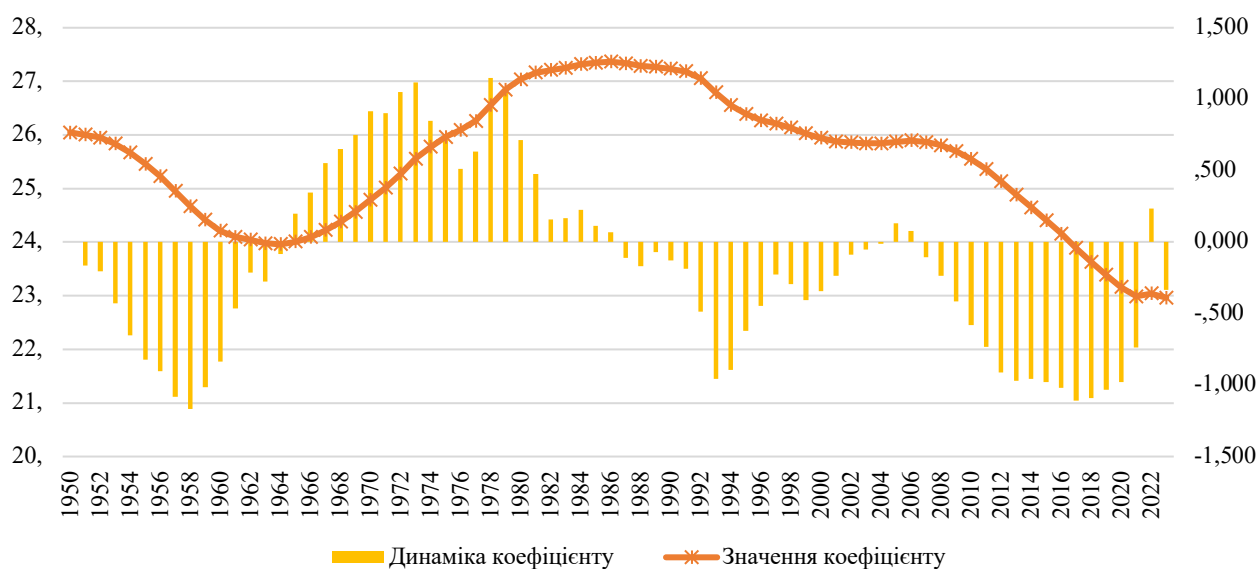
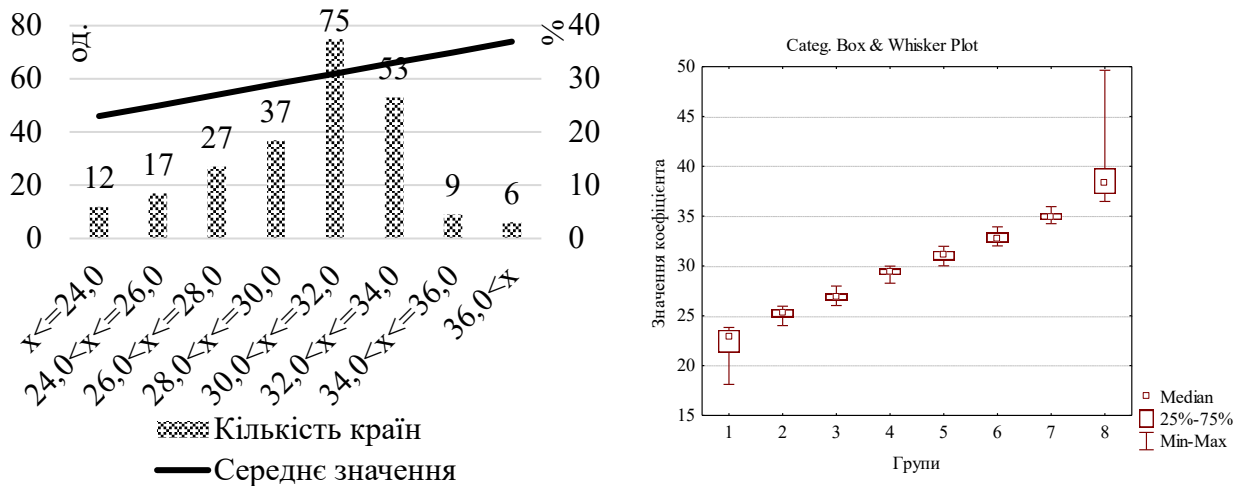


Рис. 2.14. Динаміка частки молоді в загальній кількості населення країн світу

Побудовано за: [75]

По-перше, визначимо, що медіана даного коефіцієнту у 1950 р. становила 30%, а у 2021 р. – 22%. По-друге, у 1950 р. значення даного показника в найчисельнішій групі країн (75) знаходилось в діапазоні від 30% до 32%, а в другій по чисельності групі (53) – від 32% до 34%. Натомість у 2021 р. фактично в усіх країнах світу (крім 5) дане значення менше 30%.



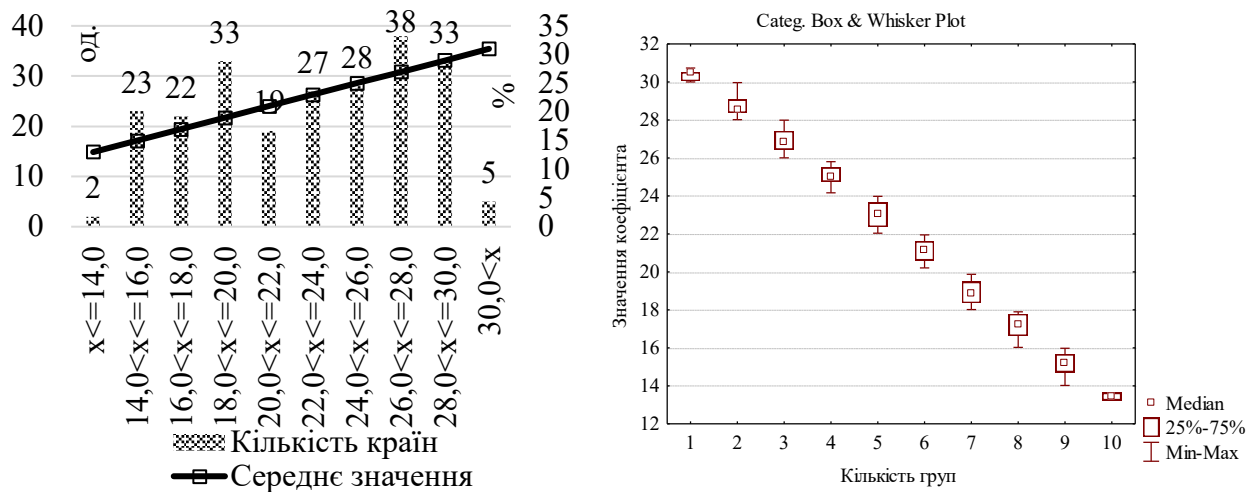
Результати дисперсійного аналізу

Показник	Суми квадратів фактору	Число ступенів свободи	Середній квадрат фактору	Сума квадратів помилок	Число ступенів свободи помилок	Середній квадрат помилок	F – критерій	Ймовірність нульової гіпотези
Значення	2721,478	7	388,7826	225,7228	228	0,990012	392,7047	0,00

Рис. 2.15. Розкид значень частки молоді 15-29 років по країнам за 1950 р.

Побудовано за: [75]

По-третє, розподіл країн за часткою молоді у 2023 р. змінився. У 1950 р. розкид був нормальним із помірним зміщенням вправо. На противагу цьому у 2023 р. чисельність країн за розглянутими групами є приблизно однаковою, крім крайніх значень. Порушення нормального розподілу свідчить про втручання штучних чинників у розміщення молоді по країнах, де вагому роль відіграє молодіжна міграція.



Результати дисперсійного аналізу								
Показник	Суми квадратів фактору	Число ступенів свободи	Середній квадрат фактору	Сума квадратів помилки	Число ступенів свободи помилки	Середній квадрат помилки	F – критерій	Ймовірність нульової гіпотези
Значення	5020,671	9	557,8523	72,09492	220	0,327704	1702,305	0,00

Рис. 2.16. Розкид значень частки молоді 15-29 років по країнам за 2023 р.

Побудовано за: [75]

Отримані результати свідчать про поглиблення асиметрії розподілу людського капіталу між окремими країнами світу, що є результатом міжнародної міграції в пошуку кращих умов для життя та роботи. Беручи до уваги різницю в рівнях розвитку держав, ці негативні тренди асиметричності розподілу людського капіталу та посилення міжнародної міграції будуть в подальшому тільки зростати.

Для визначення характерності світових трендів для України розглянемо коефіцієнт фертильності в нашій державі, що представлено на рис. 2.17.

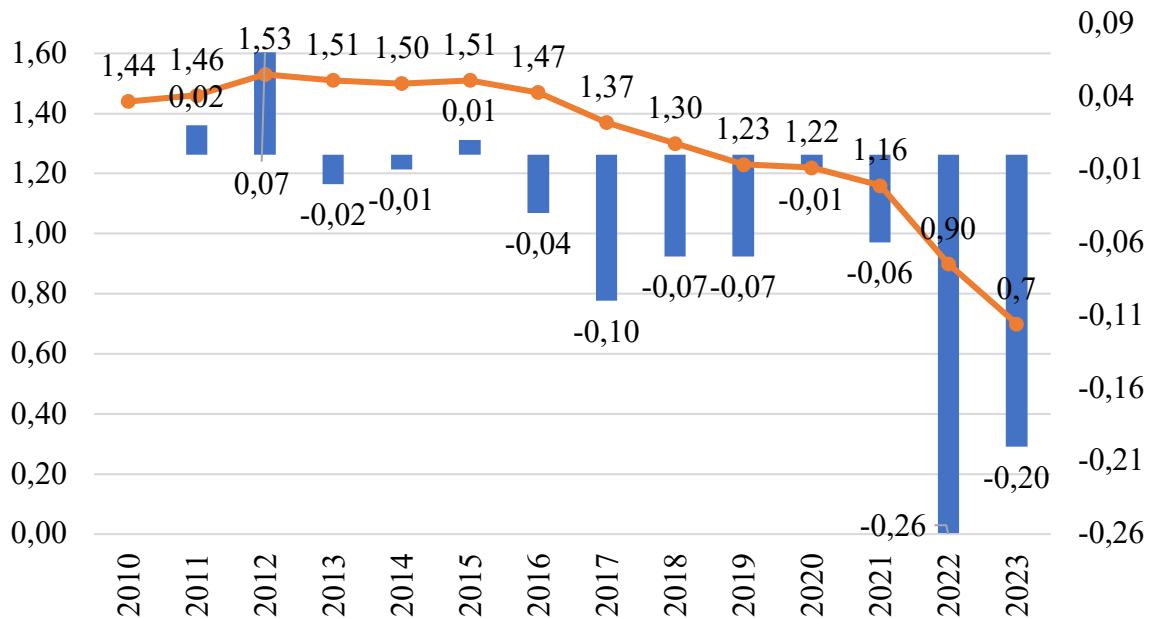


Рис. 2.17. Динаміка коефіцієнту фертильності в Україні

Побудовано за: [151, 128, 147, 92]

Динаміка коефіцієнту фертильності в Україні переважно характеризується як негативна, що свідчить про процес депопуляції в нашій державі, який властивий та подібний загальноєвропейським трендам. У 2000-х роках народжуваність в Україні збільшувалася, як зазначає дослідниця Т. Жолонко [100], через збільшення кількості жінок дітородного віку (це був період народження дітей для жінок, народжених у 80-х роках), поліпшення соціально-економічних умов в Україні та збільшення фінансової допомоги від держави. Найкращі параметри властиві 2012-му року, після якого спостерігається падіння через початок бойових дій на сході, що призвело до дестабілізації політичної ситуації в Україні та погіршенню економічного клімату ведення бізнесу. Негативний тренд, який спостерігався до 2021 р. року відображав несприятливі соціально-економічні тенденції у нашій державі. Натомість значне скорочення даного коефіцієнта за 2022-й і 2023-й роки пов'язане із повномасштабним вторгненням у нашу державу. Крім того Ю. Ф. Шевчук [172] прогнозує до 2025 р. зростання чисельності населення з подальшим його скороченням до 36 млн у 2030 році. Тобто, навіть при сприятливому сценарії закінчення війни в нашій державі повернення до

попередньої чисельності населення вважається важливим, що вже відображає значні втрати людського капіталу України.

Динаміку ключових демографічних показників України представлено на рис. 2.18.

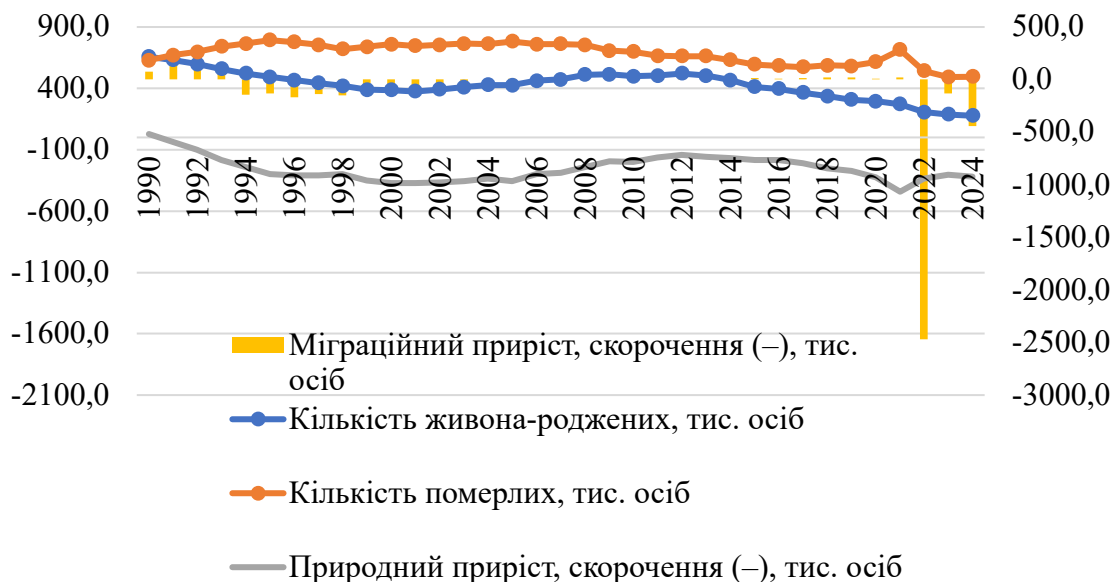


Рис. 2.18. Динаміка ключових демографічних показників України
Побудовано за: [92]

Крім народжуваності вплив на стан людського капіталу мають інші параметри демографічної ситуації в державі (рис. 2.18). Протягом цього досліджуваного періоду з початку незалежності нашої держави спостерігається стійке переважання смертності над народжуваністю, що є ще одним індикатором депопуляція нації. Цей тренд інтегративно відображає вплив чисельник соціально-економічних тенденцій, які переважно є негативними. Переважання смертності спостерігається при відсутності належного рівня медичного забезпечення, низького рівня якості життя, що відображається на якості та рівні споживання ключових продуктів. Покращення значення параметрів природного приросту до 2012 р. підтверджує тренд зростання фертильності, який між іншим не вирішив питання депопуляції нації в цілому. Вагомим недоліком є нерозвинутість та відносна непопулярність системи надання страхування медичних витрат в

Україні. Наприклад, за оцінками експертів [112] частка страхових премій у 2021 р. становила 1 млрд 886 млн, а у 2022 році – 878,5 млн грн, що повністю відображає наслідки початку повномасштабного вторгнення. За 2022 р. держава витратила на охорону здоров'я 215 млрд грн. Такий розкид значень свідчить про тотальне переважання інституційних витрат. Крім того, за розрахунками авторів Журавка О. С. та інших [101] прямі витрати господарств в загальних витратах на охорону здоров'я в Україні за період до 2019 р. лише зростали, збільшившись із 43,94 % у 2012 р. до 51,12 % у 2019-му, 47,9% у 2020 р., 46,3% у 2021 р. [70].

Порівняльна характеристика представлена на рис. 2.19.

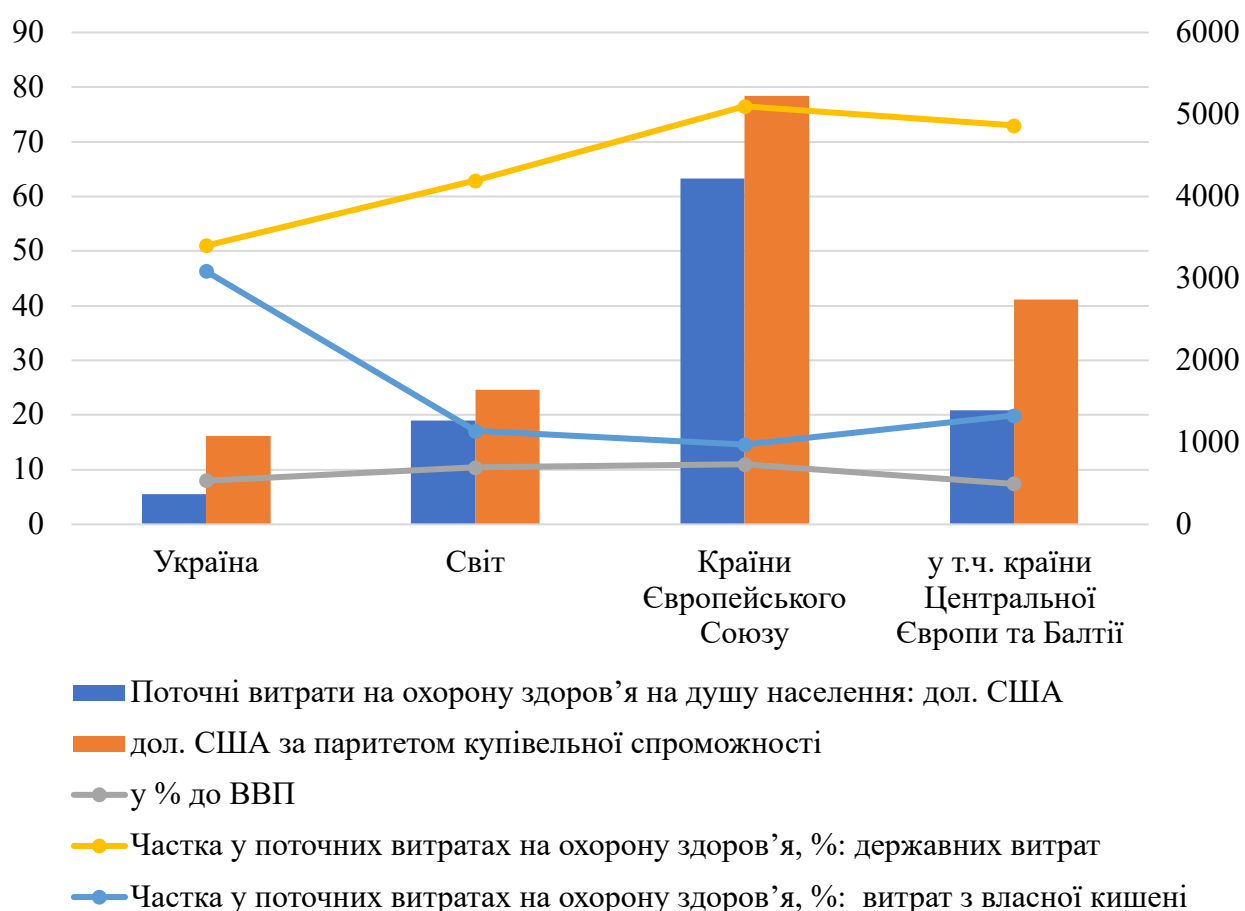


Рис. 2.19. Порівняльна характеристика витрат на охорону здоров'я

Побудовано за: [179]

Не можна не зауважити, що різниця між витратами на охорону здоров'я з боку держави та з власної кишені становить той самий сектор

медичного страхування. Як бачимо в Україні на 2021 рік сегмент становить не більше 2,7%, У світі цей показник становить близько 20%, в країнах Європейського союзу близько дев'яти а по країнам центральної Європи та Балтії 7,1%. Отже, вважаємо, що для подальшого нарощення людського капіталу одними з чинників є розвиток та популяризація страхування медичних послуг в нашій державі.

На рис. 2.20 представлена динаміка чисельності населення за віковими категоріями в Україні. Загальна структура населення за віком в Україні відповідає європейським трендам, хоча розрив між зрілим населенням та кількістю інших груп є більшим ніж в цілому по світу. Негативним трендом є скорочення чисельності молоді, що не відповідає скороченню чисельності дітей. Це свідчить про перевищення трендів смертності саме в цій групі, де показники міграційного приросту за досліджуваний період були позитивними, а отже втрата чисельності молодого населення пов'язана саме з їх смертністю, що є вирішальною втратою людського капіталу нашої держави.

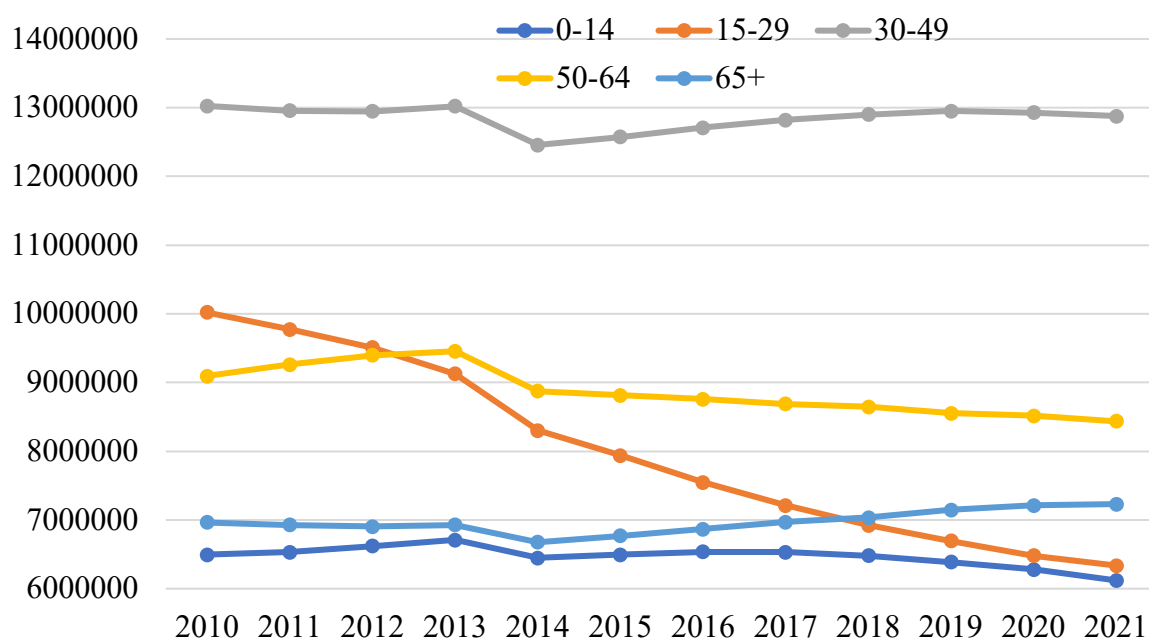


Рис. 2.20. Динаміка чисельності населення за віковими категоріями в Україні

Побудовано за: [92]

Тренди старіння населення формують нові виклики до формування людського капіталу в контексті надбання освіти. Якщо раніше, при переважанні молоді в структурі населення набуття основних професійних компетенції у молодому віці було достатнім для опанування професії та забезпечення власного розвитку протягом життя, то наразі стає гостро питання освіти для дорослих, адже їх чисельність переважає, а швидкі зміни технології та вимог до професійних якостей працівників примушують підвищувати кваліфікацію та навчатися протягом всього життя. При цьому, освіта для дорослих в Україні наразі розвинута не на достатньому рівні. Це може призвести до нестачі кваліфікованих кадрів по різних професіям, як це відображено вище відносно водіїв. Іншим аспектом є відсутність належної реалізації професіоналами своїх здібностей і навичок. Зі сторони підприємств має широко впроваджуватися політика підтримки розвитку, набуття професійних знань і навичок, підвищення кваліфікації в цілому, що повинно безпосередньо відображатися на рівні оплати праці, кар'єрному зростанні, становищі в організації та соціальному забезпеченні. Відпустки на навчання повинні стати невід'ємною частиною практики ведення бізнесу. В розрізі активних бойових дій на території України це питання набуває особливої гостроти, адже проблеми із ним, які виникли як через бойові дії так і через релокацію бізнесу посилюють асиметрію на ринку праці – східні регіони страждають від нестачі робочих місць, а західні – від нестачі кваліфікованих кадрів. Таким чином, питання перебудови системи освіти у воєнний період повинно бути вирішено найближчим часом для недопущення подальшої втрати людського капіталу.

Людський капітал формується під дією чисельних чинників, серед яких соціально-економічні, демографічні, міграційні, освітні тощо. Детальний розгляд впливу демографічних і міграційних чинників дозволив виділити основний зміст їхнього впливу. На світовому рівні сформувалася демографічна ситуація, де в структурі населення наразі за останні 15 років

стало переважати населення зрілого віку на противагу попереднім трендам, коли найбільша чисельність припадала на молодь та дітей. Аналіз динаміки зростання чисельності різних демографічних груп дозволив встановити, що найвищими темпами зростає кількість населення найстаршого віку. Зазначене свідчить, що населення світу поступово старіє і це необхідно враховувати в контексті формування людського капіталу. Важливою компонентою формування професіоналів є освіта, яка наразі сконцентрована на підготовці молоді. Натомість враховуючи поточні тенденції старіння населення та високих темпів науково-технічного прогресу, що обумовлює необхідність навчання та підвищення кваліфікації працівників впродовж всього життя, формування людського капіталу в контексті освітньої компоненти має бути розвинуто для всіх вікових категорій, насамперед для людей середнього віку, адже вкладення в їх знання та компетенції встигнуть принести бажані результати у сфері створення доданої вартості.

Вагомий вплив на міграційні процеси має рівень народжуваності, який було проаналізовано з використанням коефіцієнту фертильності. Аналіз тенденції його зміни на глобальному рівні за 73 роки з 1950 р. по 2023-й виявив значні зміни в його значеннях. За досліджуваний період значення коефіцієнту фертильності в більшості країн знизилася з діапазону 5,5-7 до 1,5-2. Це свідчить, що приріст людського капіталу по всій планеті значно сповільнився, а зростання чисельності населення забезпечується за рахунок збільшення тривалості життя, що вимагає перегляду існуючих підходів до накопичення та розвитку людського капіталу, де орієнтація має бути зміщена з молоді на людей зрілого віку.

В Україні спостерігаються подібні до загальносвітових та європейських трендів, що відобразилося в процесах депопуляція населення нашої держави майже за всі роки незалежності, що призвело до зменшення загальної чисельності населення. На початку 1990-х чисельність українців складала 51 838 тис. осіб, а вже на початок повномасштабного вторгнення чисельність складала 41 167 тис. осіб. За 30 років чисельність українців скоротилася на 10

млн осіб, що обумовлено переважанням померлих над народженими, що в середньому становило 249,7 тис. осіб на рік. Такий процес депопуляції при впливі вкрай негативних чинників повномасштабного вторгнення призвів до значної втрати людського капіталу, що вимагає реалізації комплексної програми відтворення населення нашої держави. Серед чинників, які вплинули на зазначений процес депопуляції, крім повномасштабного вторгнення було виділено проблеми із наданням медичних послуг. Висока частина власних витрат українців у структурі оплати медичних послуг віддаляє нашу державу від розвинутих країн світу, де на частку витрат з державного бюджету приходить значно більша сума, а розвиток медичного страхування дозволяє знизити цей тягар як для держави, так і для населення. Таким чином для відтворення людського капіталу та подальшого його накопичення для України в контексті загальносвітових трендів ключовими варто вважати переформатування сфери охорони здоров'я та розвитку освіти для дорослих, адже саме вони складають левову частку населення нашої держави, і їх навчання і підвищення кваліфікації дозволить розвинути людський капітал нашої держави і підвищити якість життя в цілому.

Висновки до розділу 2

Встановлено, що у світовій науці і практиці оцінюється людський капітал у вузькому розумінні, відповідно такі оцінки відображають його мінімальне можливе значення, так як не враховують неекономічні вигоди від використання людського капіталу.

Підкреслено, що емпіричне визначення величини людського капіталу ускладнено тим, що людський капітал не є показником, який спостерігається безпосередньо, у світовій практиці для оцінки людського капіталу використовується як показники СНР, так і проксі змінні; релевантні методи оцінки людського капіталу необхідні для дослідження його зв'язку з економічним зростанням, іншими макропоказниками, визначення оптимального впливу на нього інструментів державної економічної політики.

Проаналізовано логіко-історичну еволюцію основних методів розрахунку людського капіталу, які узгоджуються із сучасною системою національних рахунків: метод, заснований на обліку виробничих витрат (вартісний метод) і метод розрахунку за доходом. Це дало можливість встановити інверсійно-синергетичний характер формування інструментарію сучасної методології оцінювання людського капіталу: підходи до оцінювання людського капіталу передували формуванню теорії людського капіталу, але її виокремлення активізувало процес удосконалення методів розрахунку кількісних і якісних оцінок даної категорії з використанням апарату неокласики (альтернативні витрати, чиста теперішня вартість потоку доходу, інвестиції).

На основі методу доходів (методології Джоргенсона-Фраумені) проаналізовано динаміку людського капіталу України за період 2011-2020 рр. Встановлено, що людський капітал України у поточних цінах мав суттєві коливання: найбільший показник був у 2013 р. понад 1 трлн дол США, найменший у 2015 – 392 млрд дол США; у постійних цінах 2019 р. людський капітал мав помірну від'ємну динаміку (скоротився на 4%). Розбіжності у показниках людського капіталу у поточних і постійних цінах пояснюємо динамікою ІСЦ (темпами інфляції) в Україні; питома вага людського капіталу України мала тенденцію до збільшення, але відбувалося це не за рахунок збільшення абсолютних показників людського капіталу, а внаслідок скорочення національного багатства країни.

Порівняльний аналіз оцінки людського капіталу України і низки країн світу засвідчив, що у представленій вибірці розвинутих країн питома вага людського капіталу у національному багатстві протягом 10 років збільшувалася паралельно із збільшенням абсолютних показників національного багатства і людського капіталу.

Зазначено, що результатом критичних зауважень у бік методу доходів стала поява альтернативного підходу до оцінювання людського капіталу – використання проксі-змінних у вигляді Індексу людського капіталу, який

акцентує увагу на тому, як інвестиції, які покращують здоров'я та освіту вплинуть на продуктивність у майбутніх покоління працівників.

Аналіз складових Індексу людського капіталу і показника індексу людського капіталу дозволив з'ясувати спільні риси і відмінності між Індексом людського капіталу та Індексом людського розвитку. Обидва індекси зосереджують увагу на людині, її здібностях, як найважливішому факторі економічного розвитку країни. Індекс людського капіталу наголошує на економічній обґрунтованості інвестицій у людину та пов'язує людський капітал з продуктивністю і доходами. Він є прогностичним показником того, як поточний стан здоров'я та рівень освіти визначатимуть продуктивність наступного покоління працівників. Ці індекси не є тотожними, вони формулюються по-різному, але ефективно доповнюють одне одного в залежності від цілей і задач наукових спостережень і практичних заходів.

Проаналізовано концепцію перетворення сучасної базової моделі економічного зростання шляхом додавання аргументу «людський капітал». Модель продемонструвала, що зростання обсягу виробництва на 1 працівника пропорційне зростанню людського капіталу. На цій основі розрахована така залежність: за умови, що всі громадяни України матимуть повну освіту та повноцінне здоров'я, можна отримати обсяг виробництва на 1 працівника у 1,587 рази більше, ніж у 2020 р.

Модель і отримані на її основі розрахунки важливі для розробки та реалізації ефективної інвестиційної державної політики, яка здатна покращити освіту і здоров'я.

Розуміння когнітивного наповнення Індексу людського капіталу дозволило встановити, що його компоненти пов'язані, як мінімум, з трьома Цілями сталого розвитку. Проведене порівняння компонентів індексу людського капіталу і Цілей сталого розвитку виявило наявність спільної траєкторії показників, що входять до компонентів індексу людського капіталу та індикаторів, що конкретизують низку Цілей сталого розвитку. Виявлена спільна траєкторія є важливою для формування і реалізації системи

заходів політики держави, які можуть сприяти зростанню людського капіталу і досягненню Цілей сталого розвитку.

Здійснена оцінка поточного стану інвестицій у людський капітал в Україні, яка ґрунтувалася на неокласичній методології, використанні класифікації інвестицій відповідно до теорії людського капіталу Г.Беккера і Т. Шульца, з наголосом на інвестиціях в освіту і підтримку здоров'я.

Встановлено, що основними суб'єктами інвестування у людський капітал є сім'ї, держава, фірми. Визначено особливість інвестицій, які здійснюють сім'ї – існування поряд із фінансовими витратами, витрат батьківського часу на виховання і формування навичок до навчання, здорового способу життя.

Окреслено здобутки і суперечності інвестування в освіту для формування людського капіталу в Україні. Здобуткам є: законодавчо зазначена безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійної, фахової та вищої освіти; збільшення кількості навчальних закладів недержавної форми власності, прозорість умов вступу у ВНЗ, запровадження державної програми надання ваучерів на отримання професійної, фахової та вищої освіти, залучення бізнесу до співпраці за напрямом інвестування в освіту. Суперечностями є: на рівні дошкільної освіти – скорочення мережі дошкільних закладів, а в сільській місцевості – відсутність транспортного сполучення; на рівні середньої освіти – зниження якості навчання, яка посилюється у сільській місцевості; на рівні вищої освіти – скорочення обсягу державного замовлення і збільшення витрат сімей на здобуття вищої освіти, існування «надкваліфікації» (виконання функцій, що не потребують знань та навичок, якими володіє працівник), невідповідність отриманої кваліфікації потребам ринка (за опитуваннями лише 27,24 % респондентів, які здобули вищу освіту, працюють за фахом).

Узагальнено чинники, що обмежують рівність у доступі до якісної освіти в Україні: тип населеного пункту (місто і село); тип (ліцей, гімназія) і

форма власності навчального закладу; рівень доходів родини (певні освітні послуги недоступні для дітей з малозабезпечених сімей).

Проведено аналіз інвестицій в охорону здоров'я, який показав, що в Україні система охорони здоров'я є формально безоплатною, але у структурі витрат на підтримку здоров'я державні кошти становлять лише близько 50%, що нижче у порівнянні із низкою країн. Виявлено, що основним джерелом інвестицій у формування людського капіталу за напрямом охорона здоров'я є кошти домогосподарств. Для людей у сільській місцевості доступ до послуг охорони здоров'я ускладнений браком транспортного сполучення та відсутністю профільних фахівців.

Встановлено, що освітня сфера і сфера охорони здоров'я відчували два шоки: пандемія коронавірусу і збройна агресія. Військові дії викликали руйнування закладів освіти, охорони здоров'я та інфраструктури, загострили брак кадрів, тобто викликали принципово нові проблеми, які негативно вплинули на якість і доступність медичних і освітніх послуг, а отже ускладнили інвестування у людський капітал.

Проведено аналіз впливу інвестицій в людський капітал на економічне зростання з використанням економетричної моделі множинного (багатофакторного) кореляційно-регресійного аналізу. Результати моделювання виявили, що збільшення на 1 млн грн витрат на освіту збільшить ВВП на 222,86 млн грн. Зростання інвестицій на 1 млн в охорону здоров'я призводить до зростання ВВП на 200,71 млн грн. Розраховані коефіцієнти детермінації і кореляції засвідчують достовірність моделі.

Формування людського капіталу значною мірою залежить від демографічних змін, що відбуваються як на національному, так і на глобальному рівнях. Спостерігається загальна тенденція до старіння населення, яка зумовлює зниження частки молоді та зміну структури ринку праці. Скорочення рівня народжуваності у більшості країн світу, включаючи Україну, свідчить про довгострокові ризики дефіциту трудових ресурсів і поглиблення демографічної кризи. Водночас міграційні процеси значно

впливають на якість та розподіл людського капіталу, оскільки значна частина висококваліфікованих працівників обирає роботу за кордоном через кращі умови працевлаштування та соціальні гарантії. Особливе занепокоєння викликають наслідки війни, які призвели до суттєвого скорочення населення, як через людські втрати, так і через вимушену міграцію, що загострює проблему демографічного спаду та вимагає розробки механізмів реінтеграції населення у довоєнний соціально-економічний простір.

Освітня політика відіграє ключову роль у процесі формування людського капіталу, особливо в умовах змін демографічної структури населення. Зменшення частки молоді та зростання частки осіб середнього та старшого віку потребує адаптації системи освіти до нових викликів, включаючи розвиток програм навчання для дорослих, безперервної освіти та професійної перекваліфікації. Разом з тим, ситуація у сфері освіти значно ускладнилася через війну, особливо в регіонах, що зазнали руйнувань або знаходяться у безпосередній близькості до зони бойових дій. Масовий перехід на дистанційне навчання, попри його тимчасову ефективність, знижує якість освітнього процесу та створює додаткові бар'єри для здобуття знань. Крім того, глобальна тенденція до зростання ролі інтелектуального капіталу вимагає активного розвитку освітніх стратегій, які мають бути орієнтовані не лише на академічну підготовку, а й на формування прикладних навичок та адаптивності до змінних умов ринку праці. Без цього Україна ризикує втратити конкурентоспроможність у сфері підготовки кадрів, що призведе до подальшого відтоку людського капіталу.

Забезпечення доступу до якісної медичної допомоги безпосередньо впливає на тривалість активного життя та рівень продуктивності населення. В Україні значною проблемою залишається недостатній рівень медичного страхування, що призводить до високих витрат домогосподарств на лікування та обмежує доступ до медичних послуг для широких верств населення. Війна ще більше ускладнила ситуацію, створивши додаткове навантаження на систему охорони здоров'я, що зумовлено збільшенням

кількості поранених, переселенців та зниженням рівня життя населення. Крім того, руйнування медичної інфраструктури в постраждалих регіонах обмежує можливості для надання якісних медичних послуг, що негативно впливає на демографічні показники та якість людського капіталу в довгостроковій перспективі. Збереження та розвиток системи охорони здоров'я потребує суттєвого реформування, орієнтованого на посилення державних інвестицій у цей сектор, розширення програм соціального страхування та створення доступної медичної інфраструктури, особливо в сільських та деокупованих регіонах.

Аналіз світових тенденцій свідчить про те, що країни, які вже стикаються з депопуляцією, активно залучають молодь з інших держав, що посилює міграційний відтік висококваліфікованих кадрів із менш розвинених економік. Для України це означає необхідність розробки комплексної стратегії управління людським капіталом, яка б включала механізми стимулювання народжуваності, підтримки молодих сімей, реінтеграції мігрантів та адаптації освітньої політики до нових викликів. Відновлення економіки після війни значною мірою залежатиме від ефективного управління трудовими ресурсами, що потребує системного підходу до інтеграції демографічної, освітньої, медичної та соціальної політики.

РОЗДІЛ 3. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ДЕРЖАВНОЇ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

3.1. Міжнародний досвід формування державної інвестиційної політики розвитку людського капіталу

Міжнародний досвід демонструє, що ефективна державна політика у сфері розвитку людського капіталу здатна не лише покращити якість освіти та системи охорони здоров'я, а й сприяти створенню умов для професійного зростання та рівного доступу громадян до можливостей самореалізації. Уряди багатьох країн інвестують у розвиток компетенцій населення, формування актуальних навичок, адаптацію до викликів цифровізації та технологічного прогресу. Такі дії спрямовані на підвищення конкурентоспроможності держави, що є критично важливим у контексті глобалізації. Окрім того, інвестиції у людський капітал сприяють вирішенню соціальних проблем, зокрема зменшенню рівня безробіття, подоланню нерівності та підвищенню соціальної згуртованості, що в сукупності укріплює фундамент для сталого розвитку суспільства.

Вивчення міжнародного досвіду дає можливість ідентифікувати ефективні практики, які можуть бути адаптовані до національного контексту з урахуванням специфічних умов кожної країни, її економічного стану, соціальних викликів та інституційного потенціалу. Розуміння того, як окремі елементи таких політик сприяють розвитку людського капіталу, створює основу для розробки інноваційних рішень, що відповідатимуть сучасним вимогам та викликам. Ключовими компонентами формування людського капіталу виступають освітні реформи та міграційна політика. Це зумовлено їхньою вирішальною роллю у забезпеченні якісного, адаптивного та конкурентоспроможного людського ресурсу в умовах глобалізації, адже

дозволяє державі формувати не лише внутрішній, але й зовнішній контур розвитку людського капіталу. Освітні реформи створюють високу якість людських ресурсів, а ефективна міграційна політика дозволяє країні балансувати між власними потребами та можливостями наднаціональної взаємодії. Міжнародний досвід свідчить про те, що комплексний підхід до цих аспектів сприяє досягненню стратегічних переваг у розвитку людського капіталу, інтеграції інноваційних практик у національну політику та забезпеченню стійкого економічного зростання.

В сучасних умовах технологічного прогресу висококваліфіковані працівники стають основним ресурсом для економіки знань. Освітні програми, спрямовані на розвиток навичок STEM (наука, технології, інженерія, математика), є прикладом стратегічних інвестицій, що забезпечують довгострокові переваги для економіки через накопичення знань, підвищення кваліфікації та забезпечення рівного доступу до ресурсів і можливостей. Країни з розвиненою економікою зосереджують увагу на створенні інституційного середовища, яке сприяє інтеграції інноваційних моделей освіти, охорони здоров'я та соціального захисту, забезпечуючи стійкість та адаптивність людського капіталу до глобальних викликів.

Інвестиції в освіту традиційно розглядаються як ключовий механізм формування та розвитку людського капіталу, проте ефективність таких інвестицій значною мірою залежить від інституційної структури системи освіти, а також від мотиваційних механізмів щодо отримання диплому. Освіта виконує дві важливі функції, серед яких: прирощення людського капіталу, прирощення соціального престижу (Табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Вплив мотиваційних механізмів на характеристики ринку освіти

Функції освіти	Мотиваційні механізми	Характеристики ринку
Розвиток знань, навичок і компетенцій	Оптимальні: прагнення до професійного зростання та самореалізації	Попит: реальні знання й уміння. Пропозиція: якісна освіта
Підвищення соціального статусу	Субоптимальні: отримання диплома як символу статусу	Попит: дипломи, сертифікати. Пропозиція: формальні атрибути освіти

Для країн догоняючого розвитку характерним є формування субоптимальних мотиваційних механізмів, коли запит на освіту трансформується в попит не на знання, а на формальні символи знань. В таких умовах формується пропозиція симуляції реального освітнього процесу з отриманням символів неіснуючих знань, що у відповідності до постмодерністської концепції соціальної філософії [5, 12, 16] категоризуються як симулякри знань.

Фіктивізація структурних елементів людського капіталу є наслідком імплементації інституційних механізмів розвитку освітніх симулякрів (імітаційних дій, форм і функцій освітньої, наукової, управлінської діяльності). Їх інституціоналізація призводить до кардинальної зміни змісту та результату функціонування системи освіти, зростання частки неефективної, хибної складової людського капіталу. При цьому відмітимо паралельний процес глибинної деформації системи освіти в цілому. Професорсько-викладацький склад, залучений до виробництва симулякрів знань, розвивають навички симулювання навчального процесу, втрачаючи здатність формувати компетенції навіть в тих осіб, які в цьому зацікавлені.

В контексті інвестицій в освіту фіктивний компонент людського капіталу стає бар'єром для економічного зростання, оскільки витрати на освіту, які не забезпечують формування реальних навичок, перетворюються на неефективні вкладення. Це створює ілюзію освіченості без відповідної продуктивності, що підриває довіру до системи освіти та асиметрії на ринку праці, адже формальні ознаки наявності компетенцій не є ознакою їх реального існування. Ефектом від підмінювання знань симулякрами знань є зниження економічної ефективності через наявність недобросовісної конкуренції на ринку праці.

Макроекономічний вплив інвестицій в освіту визначається тим, наскільки вони сприяють мінімізації фіктивного компоненту людського капіталу і забезпечують формування компетентного кадрового потенціалу, здатного інтегруватися в сучасну економічну систему. З огляду на вище

зазначене, стратегічним завданням є перетворення інвестицій в освіту на механізм розвитку реального людського капіталу шляхом підвищення якості освітніх програм, орієнтованих на практичні навички, адаптації навчальних планів до запитів ринку праці, а також запровадження ефективних систем оцінювання знань. Важливою умовою є створення стимулів для інвестування в освіту з акцентом на результативність, включаючи партнерство між державою та бізнесом у розробці навчальних програм та впровадженні дуальної освіти.

Стратегія зменшення фіктивізації елементів людського капіталу на основі досвіду Європейського Союзу ґрунтується на інтеграції принципів прозорості, мобільності та відповідності освітніх стандартів до потреб ринку праці. ЄС активно застосовує політику розвитку людського капіталу через Європейську рамку кваліфікацій (EQF) і систему Європас (Europass), які створюють єдиний простір для визнання компетенцій і навичок.

Перший крок стратегії — це впровадження національних рамок кваліфікацій, гармонізованих із EQF, що забезпечує верифікацію реальних навичок і компетенцій, а не лише формальних дипломів. Такий підхід сприяє створенню прозорої системи оцінювання, яка дозволяє роботодавцям ідентифікувати рівень підготовки працівників, незалежно від країни отримання освіти. Другий компонент — розвиток дуальної освіти за зразком Німеччини, Австрії та Данії, де велика увага приділяється поєднанню теоретичного навчання з практичним досвідом на робочому місці. Це дозволяє зменшити розрив між теорією та практикою, що є основою для формування реального людського капіталу. Третім важливим елементом є механізм навчання протягом життя. В ЄС цей підхід реалізується через програми, такі як Erasmus+ і Horizon Europe, які підтримують розвиток навичок та перепідготовку кадрів. Вони сприяють адаптації працівників до нових умов на ринку праці, запобігаючи фіктивізації знань через їхню застарілість. Четвертим напрямом є посилення ролі незалежного оцінювання компетенцій. Наприклад, Європейський центр розвитку професійної освіти

(Cedefop) і Європейське агентство з питань якості вищої освіти (ENQA) забезпечують моніторинг якості освіти та акредитацію навчальних програм.

Європейська стратегія для університетів передбачає концентрацію уваги на досягненні чотирьох ключових цілей [28]. Перша мета зосереджена на посиленні європейського виміру в освіті та дослідженнях. Вона передбачає розвиток транснаціональної співпраці, що включає створення альянсів європейських університетів, обмін академічними програмами, спільні дослідження та уніфікацію освітніх стандартів, підтриманих фінансуванням через програми, такі як Erasmus+ і Horizon Europe. Це сприяє інтеграції освітніх систем і формуванню єдиного простору для навчання та інновацій. Друга мета наголошує на ролі університетів як носіїв європейських цінностей та соціальної інклюзивності. Особливий акцент зроблено на демократичних методах управління, дотриманні академічних свобод і забезпеченні рівних можливостей для всіх студентів, незалежно від їхнього соціального статусу, походження чи особливих потреб. Третя мета передбачає перетворення університетів на центри екологічних і цифрових змін. Університети мають сприяти екологічній трансформації шляхом досліджень і освітніх програм, пов'язаних із зеленою економікою, а також підтримувати розвиток цифрових навичок через впровадження технологій та інновацій. Четверта мета фокусується на глобальному лідерстві Європи у сфері освіти й досліджень. Це включає активне міжнародне співробітництво, обмін науковими досягненнями, розширення впливу європейських стандартів освіти та залучення студентів і дослідників з інших регіонів світу.

Реформування системи освіти в Україні вимагає комплексного підходу, що враховує як внутрішні, так і зовнішні виклики, зокрема глобалізаційні процеси, технологічні зміни та інтеграцію в міжнародний освітній простір на основі врахування інституційних освітніх трендів, що використовуються і приносять позитивні результати на національному рівні. Наприклад, скандинавські країни, зокрема Швеція та Фінляндія, впроваджують комплексні програми безперервної освіти, підтримки професійної

мобільності та рівності можливостей, що включають гендерно-сенситивні механізми управління та соціальні гарантії. Ці країни використовують інструменти гендерноорієнтованого бюджетування для збалансованого фінансування освітніх та соціальних ініціатив, що забезпечує високу участь жінок у високотехнологічних секторах і підвищує інституційну стійкість економіки.

У Німеччині широко застосовується модель дуальної освіти, яка передбачає поєднання теоретичної підготовки в навчальних закладах із практичною діяльністю на підприємствах. Це сприяє посиленню зв'язку між ринком праці та освітньою системою, мінімізуючи рівень структурного безробіття та підвищуючи продуктивність праці. Японія, у свою чергу, орієнтується на стимулювання корпоративних інвестицій у навчання персоналу та розвиток навичок протягом життя, що поєднується з активною державною підтримкою досліджень і розробок. Такі програми реалізуються в межах довгострокової стратегії економічного зростання через посилення інноваційного потенціалу людського капіталу.

Держави, що розвиваються, такі як Сінгапур і Південна Корея, демонструють ефективність інвестицій у розвиток людського капіталу через впровадження програм стимулювання технологічного навчання та розширення доступу до освіти, що супроводжується активною державною підтримкою підприємництва та інновацій. У Південній Кореї розвиток людського капіталу став основою переходу до економіки знань, завдяки чому країна досягла стрімкого технологічного прогресу та високих показників конкурентоспроможності.

США акцентують увагу на інвестуванні в наукові дослідження, технологічні інновації та розвиток цифрової грамотності, що відображає прагнення інтегрувати людський капітал у глобальні процеси цифровізації та технологічної трансформації. Водночас Канада застосовує інклюзивні підходи до розвитку людського капіталу через підтримку міграційних

політик, орієнтованих на залучення висококваліфікованих кадрів та інтеграцію різних соціальних груп до ринку праці.

США акцентують увагу на інвестуванні в наукові дослідження, технологічні інновації та розвиток цифрової грамотності, що відображає прагнення інтегрувати людський капітал у глобальні процеси цифровізації та технологічної трансформації. Водночас Канада застосовує інклюзивні підходи до розвитку людського капіталу через підтримку міграційних політик, орієнтованих на залучення висококваліфікованих кадрів та інтеграцію різних соціальних груп до ринку праці.

Ефективність реформи освіти в Україні значною мірою залежить від подолання явища мімікрії інститутів, коли формальні структури та процедури створюються заради імітації відповідності міжнародним стандартам, але фактично не забезпечують реальних змін. Щоб уникнути інституційної мімікрії, слід зосередитися на створенні дієвих механізмів, які гарантуватимуть відповідність заявлених реформ реальній практиці. Для уникнення поверхневої імітації реформ необхідно створити ефективну систему моніторингу результатів освітніх змін, яка базуватиметься на чітких показниках якості навчання, зокрема рівні знань випускників, їхньому працевлаштуванню та конкурентоспроможності. Роль громадськості та незалежних експертів у такому моніторингу також має бути посилена.

Варто запровадити механізми інституційної відповідальності, щоб стимулювати навчальні заклади до впровадження інновацій та покращення освітнього процесу. Це може включати систему рейтингової оцінки, фінансові стимули для закладів із високими показниками ефективності та механізми підтримки для тих, хто відстає в реалізації реформ. У підсумку, подолання мімікрії інститутів потребує глибокої перебудови не лише нормативно-правової бази, а й управлінських процесів, орієнтованих на практичні результати, а не на формальні звіти. Тільки за таких умов українська освіта зможе стати ефективною, інноваційною та конкурентоспроможною в умовах глобального ринку знань. Міжнародний

досвід формування державної інвестиційної політики розвитку людського капіталу демонструє її тісний зв'язок із міграційною політикою, оскільки обидві сфери мають значний вплив на забезпечення країни висококваліфікованими фахівцями, стимулювання інновацій та збереження конкурентоспроможності економіки (рис. 3.1).

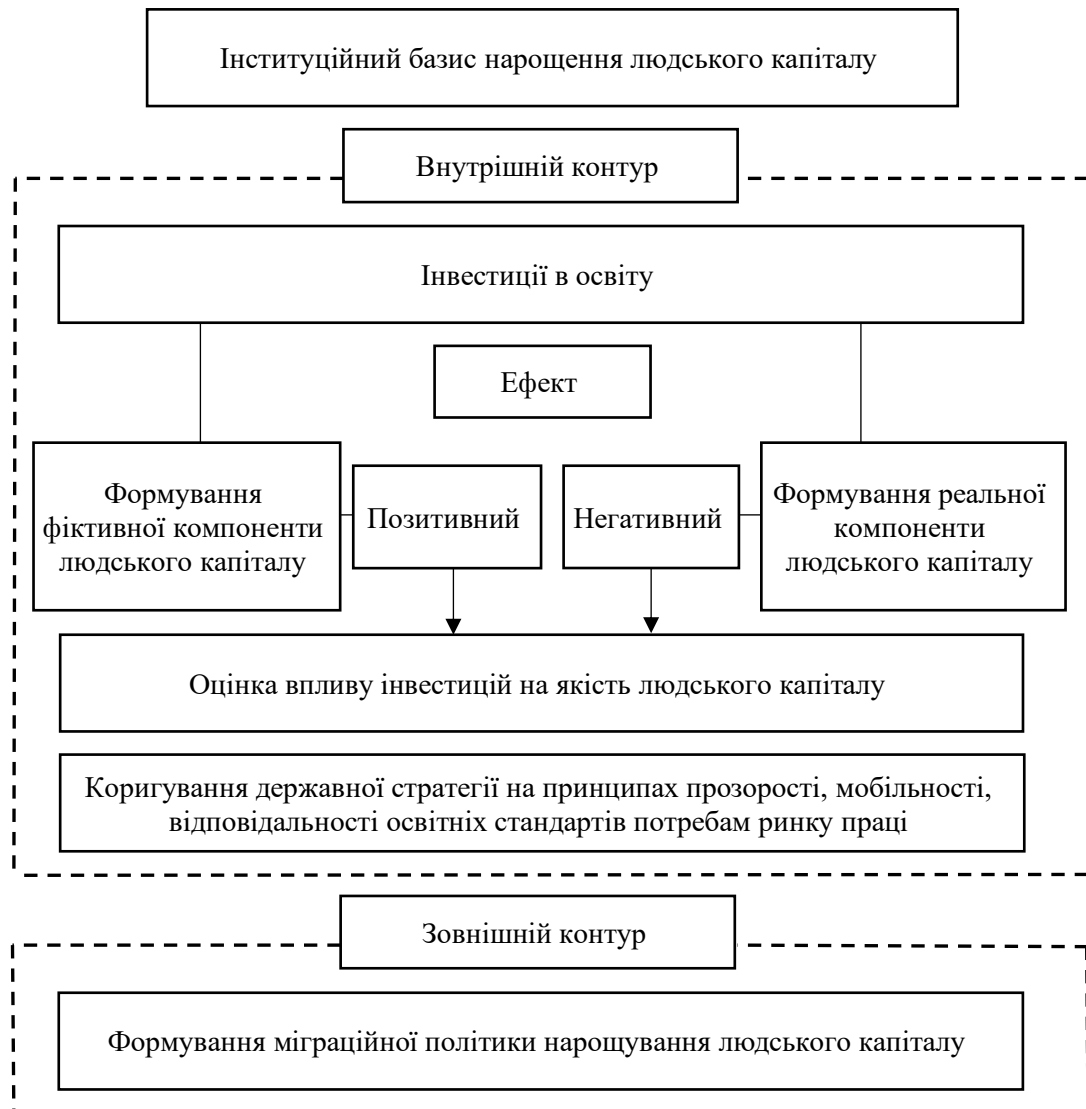


Рис. 3.1. Архітектура політики нарощування людського капіталу

Джерело: власна розробка автора

Розуміння міграційної політики, що наявні у науковій літературі, можна умовно поділити на дві групи: вузьке розуміння, широке розуміння. Вузьке розуміння або операційний підхід представлено, зокрема, наступними визначеннями:

- міграційна політика – це комплекс розробок і заходів, спрямований на формування необхідних потоків і потрібної інтенсивності міграції населення [134].

- державна міграційна політика – система правових, адміністративних, організаційно - фінансових заходів та інформаційного забезпечення державними і неурядовими організаціями упорядкування міграційного простору, регулювання трудового міграційного руху населення з позицій національних пріоритетів, кількісного і якісного складу міграційних потоків, їх соціальної, демографічної та економічної структур [137].

Широке розуміння міграційної політики включає усвідомлення необхідності вирішення не лише тактичних, а й стратегічних завдань в рамках її реалізації, отже, ґрунтується на виділенні мети досягнення розвитку. Міграційна політика являє собою систему управлінських концепцій і узгоджених заходів, за допомогою яких держава та громадські інститути, керуючись визначеними принципами, що відповідають конкретно-історичним умовам країни, спрямовують зусилля на досягнення цілей, релевантних як поточному, так і майбутньому етапові розвитку суспільства.

Комплексний підхід до міграційної політики, зокрема, включає її бачення в контексті системної політики на макроекономічному та міжнародному рівнях. Як зазначає Малиновська О., міграційна політика є елементом політики народонаселення і, водночас, як один із засобів проектування бажаного населення і робочої сили – частиною соціально - економічної політики, інструментом досягнення її цілей. Міграційна політика, з одного боку, спрямована на планування руху населення, а з іншого – виконує функції контролю за ним, є реакцією держави на стихійні переміщення людей [113]. Отже, можна стверджувати, що стратегічна мета нарощування людського капіталу є базовим аспектом побудови ефективної міграційної політики. Правомірним видається і зворотне твердження –

ефективна міграційна політика виступає невід'ємною частиною політики забезпечення зростання якості людського капіталу на національному рівні.

Наднаціональний підхід акцентує увагу на боротьбі інтересів, де, з одного боку, потреби глобальної економіки у вільному переміщенні робочої сили, з іншого – намагання зберегти диференційовані умови функціонування ринку праці, соціального забезпечення, культурної ідентичності в рамках державних кордонів. З позиції глобальної адекватності міграційна політика є складовою довгострокової стратегії, загальні засади та механізми якої інтегруються у концепцію глобального розвитку. Її основою виступає принцип комплексного та системного підходу до регулювання широкого спектра суспільних відносин, що формуються у зв'язку з міграційними процесами. Головна мета такої політики полягає у забезпеченні збалансованого розвитку як країн походження, так і країн призначення мігрантів, що сприятиме подоланню структурних диспропорцій, які зумовлюють глобальні переміщення населення. Реалізація цієї політики орієнтована на узгодження та втілення спільних інтересів держав-донорів, країн-реципієнтів та інших учасників міграційного процесу, зокрема роботодавців, посередників і самих мігрантів.

Інвестиції в контексті міграційної політики мають стратегічне значення, оскільки ефективне управління міграційними потоками та залучення інтелектуального капіталу потребує створення сприятливих умов для розвитку, інтеграції та утримання висококваліфікованих фахівців. Держави, які успішно поєднують інвестиційну політику з міграційними стратегіями, досягають значних результатів у наращуванні людського капіталу, стимулюванні економічного зростання та інновацій. Ключові напрями інвестицій у цьому контексті включають:

1. Інвестиції в освіту та професійну підготовку мігрантів. Країни, які приймають мігрантів, часто інвестують у програми навчання та перекваліфікації для адаптації їхніх навичок до місцевих умов. Наприклад, Німеччина активно фінансує програми інтеграції мігрантів, зокрема курси

мови та професійні тренінги, що сприяє швидшому залученню до ринку праці.

2. Інвестиції у розвиток інфраструктури для інтеграції. Це включає будівництво житла, освітніх закладів, соціальних і культурних центрів, які полегшують адаптацію мігрантів у новому середовищі. Наприклад, Канада виділяє значні кошти на програми соціальної підтримки, що підвищують рівень залучення мігрантів до місцевих спільнот.

3. Інвестиції у залучення талантів. Держави, що прагнуть залучити висококваліфікованих працівників, розробляють спеціальні програми, такі як гранти, стипендії та податкові пільги для мігрантів і компаній, які їх наймають. Наприклад, Сінгапур активно інвестує в програми залучення стартапів і високотехнологічних компаній, орієнтованих на мігрантів.

4. Інвестиції в діаспору. Країни, що розвиваються, усе частіше інвестують у підтримку зв'язків із діаспорою, створюючи механізми для залучення інвестицій мігрантів у рідну країну. Індія та Філіппіни фінансують програми для сприяння інвестиціям мігрантів у проєкти з розвитку інфраструктури, освіти та медицини.

5. Цифрові платформи та технології. Інвестиції в цифрові інструменти, такі як онлайн-платформи для мігрантів, які сприяють обміну знаннями, пошуку роботи чи відкриттю бізнесу, забезпечують міцний зв'язок між країнами походження та приймаючими країнами.

6. Політика повернення інвестицій через реінтеграцію. У країнах, що розвиваються, формування державної інвестиційної політики в розвитку людського капіталу часто супроводжується викликами, пов'язаними з відтоком кваліфікованих фахівців за кордон. Для зниження негативного впливу ці держави впроваджують програми реінтеграції мігрантів, які повертаються на батьківщину з новими знаннями та досвідом. Наприклад, програми підтримки діаспори в Індії чи Китаї стимулюють повернення фахівців через податкові пільги, інвестиційні стимули або створення інноваційних хабів.

У країнах із розвиненою економікою державна інвестиційна політика спрямована на активне залучення людського капіталу через управління міграційними потоками. Наприклад, програми «Global Talent» в Австралії або «H-1B» в США створюють стимули для висококваліфікованих фахівців з інших країн мігрувати та працювати в ключових галузях економіки. Це водночас сприяє розвитку людського капіталу у приймаючих країнах і зменшує витрати на його підготовку. Країни ЄС також демонструють приклади взаємодії інвестиційної та міграційної політики. Наприклад, ініціативи Erasmus+ та Horizon Europe спрямовані на розвиток людського капіталу через освітню мобільність та співпрацю, що дозволяє не лише зберігати знання у межах союзу, а й залучати ресурси ззовні. Водночас такі програми знижують ризик нерівномірного розподілу інтелектуального капіталу серед країн ЄС.

На початку XXI ст. під егідою ООН була створена Глобальна комісія з питань міграції, яка виробила низку рекомендацій щодо змісту, принципів та напрямів міграційної політики [91]:

1. Потреба в комплексному підході до міграційної політики, що вимагає інкорпорації міграційних питань в усі напрями політичної діяльності держави.
2. Потреба в координації діяльності різних структур в рамках уряду, а також з іншими суспільними акторами – місцевою владою, профспілками, об'єднаннями роботодавців, неурядовими організаціями.
3. Потреба в переорієнтації на стратегічні цілі, а не короткострокові пріоритети, ситуативні реакції на певні події.
4. Міграція повинна стати інтегральною частиною соціально-економічних планів та стратегій розвитку кожної країни світу.

У 2008 р. Єврокомісія проаналізувала міграційну ситуацію в Європі початку XXI ст. та сформулювала принципи імміграційної політики [114]:

– створення ясної та прозорої системи правил та процедур з метою забезпечення легальної імміграції. Це передбачає надання громадянам третіх

країн необхідної інформації про легальний в'їзд та перебування на території ЄС, гарантування їхніх прав, які мають бути наближені до таких, якими користаються громадяни ЄС, забезпечення гнучкої спільної візової політики, передовсім стосовно тимчасових візитів, а також поїздок з освітньою та професійною метою;

- відповідність потребам ринку праці ЄС, причому не лише за кількістю, а й за якістю, тобто за професійно-кваліфікаційним складом. Для забезпечення потреб ринку праці ЄС було запропоновано організовувати професійне навчання потенційних мігрантів, у т. ч. у країнах походження, визнавати набуту на батьківщині кваліфікацію, сприяти працевлаштуванню іммігрантів, передусім жінок, а також розвитку підприємницької діяльності іммігрантів. Реалізація цього принципу не повинна суперечити правам мігрантів, як і преференціям, якими на ринку праці користуються громадяни ЄС, а також праву кожної країни-члена визначати обсяги економічної імміграції на свою територію, має відбуватися у тісній співпраці з соціальними партнерами, роботодавцями та місцевою владою. З 2015 р. ЄС реалізує програми спонсорування переселення, основою яких є планування кількості біженців, яких готова прийняти кожна з країн. Схема на 2021 – 2022 рр. вперше включала зобов'язання з прийому по гуманітарним міркуванням в доповнення до планів переселення: 2015-2017 рр. – 19 455 осіб (86% від загального обсягу застав), 2018-2019 рр. – 45 570 осіб (91% від загального обсягу застав), 2020-2021 рр. – 24 656 осіб (72% від загального обсягу зобов'язань), 2021-2022 рр. 5000 осіб за програмами переселення, 28 800 осіб за програмами гуманітарного прийому [176]

- інтеграція іммігрантів у країнах перебування – двосторонній процес, в якому беруть участь і іммігранти, і суспільство прийому;

- солідарність, що передбачає взаємну довіру та справедливий розподіл відповідальності між країнами-членами. Це вимагає обміну інформацією, оцінки міграційної політики на національному рівні з точки зору інтересів ЄС загалом, а також передбачає фінансову та організаційну

допомогу країнам, які відчувають найбільший імміграційний тиск. Складовою солідарності є й співпраця з третіми країнами, надання допомоги у розбудові систем міграційного менеджменту та законодавства в країнах походження та транзиту мігрантів. ЄС очікує від партнерів спільних зусиль у справі запобігання нелегальній міграції, натомість пропонує співпрацю у сфері мобільності робочої сили, передусім на основі циркулярності, тобто тимчасових, проте повторюваних поїздок;

- інтегрована охорона кордону та адекватна візова політика. Центральним є запобігання нелегальній міграції. Єврокомісія акцентує увагу країн- членів на тому, що масові легалізації нелегальних мігрантів не є ефективним засобом міграційного менеджменту і мають бути припинені. Водночас у центрі уваги має бути рішуча боротьба з організаторами нелегальних переміщень, захист та підтримка жертв торгівлі людьми, а також забезпечення нелегальним мігрантам фундаментальних людських прав, зокрема, доступу до невідкладної медичної допомоги, навчання дітей. Заходи із запобігання нелегальній міграції включають також повернення нелегалів на батьківщину, розвиток співпраці в цьому питанні як між країнами-членами, так і країнами походження мігрантів.

Визначення нових пріоритетів інтеграційної політики та оптимізація переваг міграційної політики для зацікавлених осіб та країн їх походження. В науковій літературі серед таких називають [170]: забезпечення контролю та процедури легалізації осіб без громадянства, своєчасне вживання превентивних заходів щодо зменшення негативного впливу зон міграційного напруження, розроблення механізму мінімізації негативного впливу від міграції біженців, осіб без громадянства та інших мігрантів під час глобальних викликів людства, зокрема пандемій, забезпечення механізму асиміляції біженців та осіб без громадянства, які перебувають на території ЄС, вдосконалення механізмів співпраці між ЄС, регіонами проміжної дислокації та регіонами-центрами формування міграційних потоків, забезпечення дієвої координації зусиль між країнами ЄС щодо провадження

спільної міграційної політики. Високу ефективність у боротьбі з нелегальною міграцією показала тактика «міграційного щита», заснована на реалізації спільних програм ЄС та країн проміжної дислокації. Фінансова підтримка останніх, посилення прикордонних регіонів ЄС, проведення спільних навчань для прикордонних інституцій між ЄС та країнами проміжної дислокації зменшило інтенсивність міграції біженців та осіб без громадянства до ЄС. Прикладами успішних практик стали: співпраця між ЄС і Туреччиною (Східносередземноморський маршрут), Марокко (Західносередземноморський маршрут), Лівією (Центральносередземноморський маршрут).

Механізм зменшення негативного впливу імміграції на людський капітал країн ЄС (Рис. 3.2) включає два блоки – економічний та організаційно – правовий механізми впливу на суб'єктів трьох рівнів дислокації: регіони – центри формування міграційних потоків, регіони проміжної дислокації, регіони – центри тяжіння міграційних потоків.

Економічний механізм реалізується шляхом фінансування регіонами – центрами тяжіння міграційних потоків програм розвитку в рамках комплексу превентивних заходів соціально-економічного розвитку регіонів – центрів формування міграційних потоків, програм тактики «міграційного щита» як елементу стримуючих компонент міграційної політики, а також забезпечення інтеграції мігрантів у приймаючій країні. Отже, економічний механізм за функціональним наповненням забезпечує створення більш сприятливих умов проживання в країнах походження мігрантів (привентивна функція), перерозподілу міграційних потоків (перерозподільча функція), асиміляції іммігрантів в країнах призначення (інтеграційна функція). Організаційно – правовий механізм впорядкування міграційних потоків включає діяльність урядових та неурядових організацій, які в рамках окреслених компетенцій виконують наступні функції:

- регулюючу (комплексний вплив на міграційні потоки з метою їх упорядкування). У зовнішньополітичному контексті регулююча функція

реалізується за допомогою укладання дво- і багатосторонніх договорів, застосування практики міжнародних нарад, переговорів і консультацій з проблем міграції;

- контролюючу (державний контроль у галузі законності (облік міграційних переміщень населення та легальність перебування іноземців на території певної держави), розвитку міграційних процесів, захисту і забезпечення прав мігрантів, протидії нелегальній міграції);

- дипломатичну (вирішення протиріч реалізується через пошук консенсусних або ж компромісних рішень у конфліктних ситуаціях за допомогою створення механізму виявлення позицій сторін зі спірних питань і гармонізації регуляційних напрямів політичної системи).

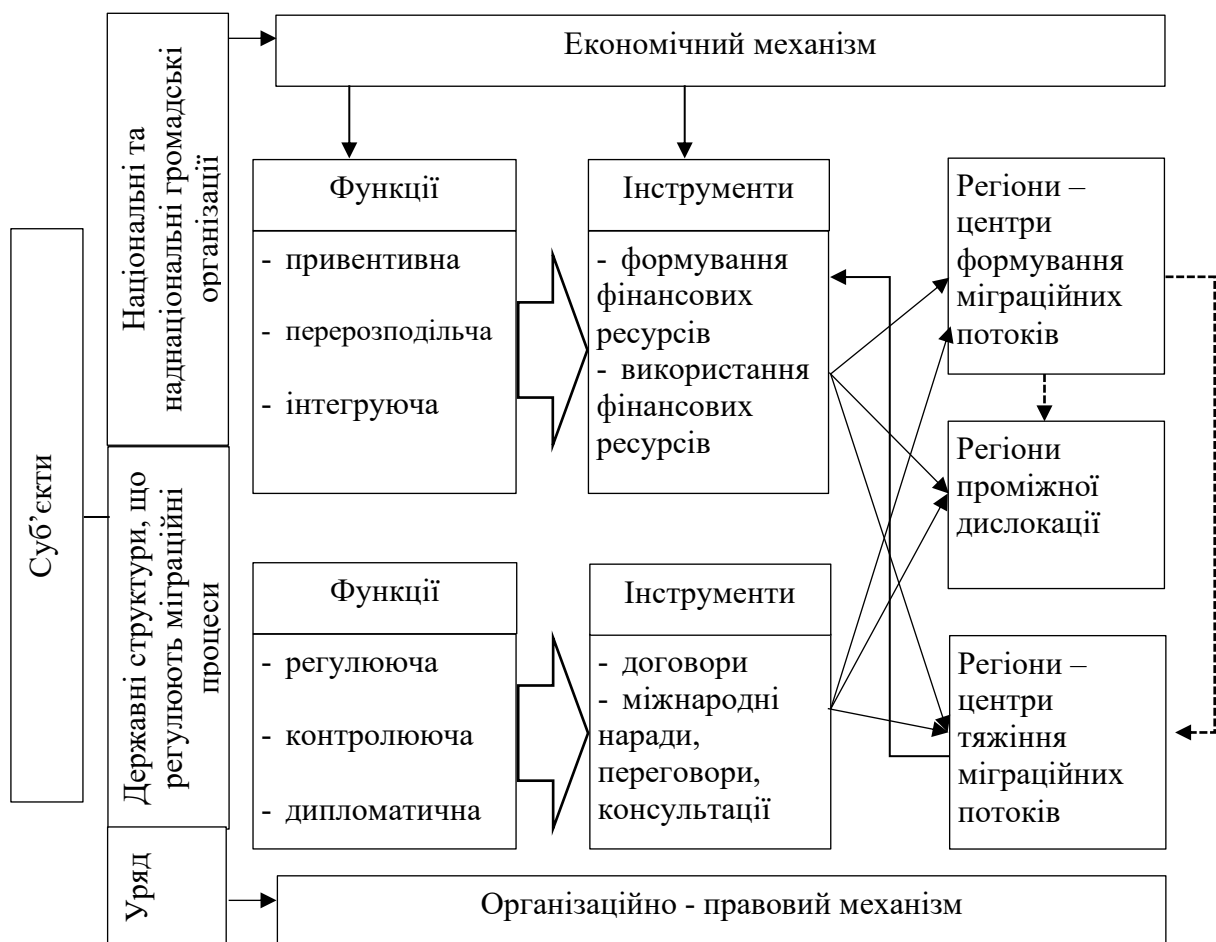


Рис. 3.2. Механізм зменшення негативного впливу міграції на людський капітал

Джерело: власна розробка автора

Висновки з міжнародного досвіду підкреслюють необхідність інтеграції державної політики в єдину систему стратегічного управління людським капіталом, яка включає інституційну модернізацію, адаптацію освітніх програм до вимог ринку праці, гендерну рівність і соціальну мобільність. Інвестиції в людський капітал виступають не лише фактором економічного зростання, але й інструментом довгострокової стабільності та конкурентоспроможності, що особливо важливо для країн, які перебувають у процесі трансформації економічних систем і прагнуть інтеграції в глобальні економічні процеси.

Критично важливими для розвитку людського капіталу є інвестиції в охорону здоров'я, оскільки здоров'я населення безпосередньо визначає продуктивність праці, економічну стабільність і соціальну згуртованість суспільства. В умовах глобалізації та постійних соціально-економічних змін, ефективне інвестування в медичну сферу не лише сприяє покращенню фізичного стану громадян, але й відіграє ключову роль у підвищенні якості трудового потенціалу, зменшенні соціальних нерівностей та формуванні конкурентоспроможної економіки. Недавні дослідження свідчать, що фінансування охорони здоров'я створює умови для зниження економічних витрат, пов'язаних із хворобами, інвалідністю та передчасною смертністю, що дозволяє збільшити національний дохід, покращити умови життя, а також сприяє довгостроковому економічному зростанню. Таким чином, інвестиції в медичну сферу не лише є елементом соціальної політики, а й складовою стратегії сталого економічного розвитку.

Дослідження міжнародного досвіду свідчать про значні відмінності в підходах до фінансування охорони здоров'я в залежності від рівня економічного розвитку країни, соціальних пріоритетів та політичних умов. У розвинених країнах з високим рівнем доходу, таких як Швейцарія, Німеччина та Швеція, інвестиції в охорону здоров'я зазвичай реалізуються через моделі, що поєднують приватне та державне фінансування. Зокрема, на основі

соціального страхування розвиваються системи медичного обслуговування, що забезпечують універсальний доступ до високоякісних послуг. Водночас, ці країни значно інвестують у модернізацію медичних установ, удосконалення інфраструктури, що дозволяє ефективно задовольняти попит на медичні послуги та підтримувати високий рівень здоров'я населення. Інноваційні технології, зокрема телемедицина, електронні медичні картки, а також системи аналізу великих даних у сфері охорони здоров'я, забезпечують підвищену ефективність і доступність медичних послуг, що має суттєвий економічний ефект, зокрема за рахунок скорочення витрат на лікування та адміністрування.

Натомість, у країнах, що розвиваються, таких як Індія та Нігерія, інвестиції в охорону здоров'я часто обмежуються через дефіцит державних ресурсів, що ставить під загрозу доступність медичних послуг для широких верств населення. Однак ці країни, як показує досвід, активно залучають міжнародні інвестиції, а також співпрацюють з міжнародними організаціями, такими як Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), для реалізації програм, спрямованих на боротьбу з інфекційними захворюваннями та надання вакцин. Водночас успішні приклади показують, що основними напрямками інвестицій в охорону здоров'я в цих країнах є інфраструктура та кадрове забезпечення медичних установ. Програми розвитку медичних кадрів, а також забезпечення лікарів сучасними технологіями і методиками лікування є необхідною умовою для підвищення ефективності медичного обслуговування.

Країни з середнім рівнем доходу, наприклад, Бразилія та Південна Африка, також стикаються з обмеженими фінансовими ресурсами, однак успішно реалізують інвестиційні стратегії, що включають програми профілактики захворювань, покращення санітарних умов та створення доступу до медичних послуг для малозабезпечених верств населення. У цих країнах особлива увага приділяється розвитку основних медичних

інфраструктур, забезпеченню доступу до первинної медичної допомоги, що в кінцевому підсумку покращує здоров'я та продуктивність праці.

Незалежно від рівня економічного розвитку, ефективність інвестицій в охорону здоров'я значною мірою залежить від управлінських практик, зокрема від здатності урядів розподіляти ресурси та ефективно моніторити результати витрат. Це вимагає розвитку національних систем управління в охороні здоров'я, вдосконалення механізмів контролю за використанням фінансів та результативністю програм. Підвищення кваліфікації медичних працівників, впровадження інноваційних медичних технологій, а також створення умов для розвитку досліджень і розробок в галузі охорони здоров'я є невід'ємними складовими успішної інвестиційної політики. Ці інвестиції повинні бути спрямовані на створення стійкої і адаптивної медичної системи, здатної реагувати на нові виклики, зокрема старіння населення, зміни в екології, нові інфекційні загрози та глобальні пандемії.

Таким чином, інвестиції в охорону здоров'я не лише забезпечують безпосередню користь у вигляді покращення стану здоров'я населення, але й мають стратегічне значення для розвитку людського капіталу, соціальної стабільності та економічного зростання, що, в свою чергу, робить їх важливим елементом стратегії сталого розвитку на національному і глобальному рівнях.

3.2. Напрями інвестиційної політики з урахуванням викликів молодіжної та освітньої міграції

В умовах глобалізаційних процесів і відкритості економічних систем спостерігається зростання мобільності молоді, що викликане економічними, соціальними та політичними факторами. Це може призводити до відтоку кваліфікованих кадрів з країн, що розвиваються, і впливати на їх економічний розвиток, тому молодіжна міграція вимагає адаптації інвестиційної політики для залучення молодих талантів та підтримки їх

розвитку в країні. Оскільки молодь є важливим ресурсом для економічного зростання, то потребує відповідної інвестиційної політики, яка б враховувала її потреби та можливості, сприяла розвитку нових технологій, стартапів і підприємництва.

Міграція молоді також створює соціальні виклики, такі як нерівність у доступі до освіти та роботи, за цих умов саме розробка механізмів реалізації інвестиційної політики, а саме створення сприятливого інвестиційного клімату, розвиток інфраструктури та інноваційних програм, може допомогти вирішити ці проблеми та забезпечити рівні можливості. Крім того, у світлі глобалізації та інтеграції економік, дослідження інвестиційної політики в умовах молодіжної міграції є важливим для розуміння змін у міжнародному економічному середовищі та конкурентоспроможності країн.

Інвестиційна політика та міграційні процеси тісно пов'язані між собою, особливо в контексті молодіжної міграції, оскільки економічні та соціальні виклики, які постають перед країнами-донорами та країнами-реципієнтами молоді, вимагають перегляду підходів до управління інвестиційними потоками. Міграція молоді є не лише демографічною проблемою, а й чинником, що впливає на ринок праці, науково-технічний потенціал та розвиток інноваційних секторів економіки.

Інтеграційні процеси впливають на формування численних викликів, що пов'язані з молодіжною міграцією, яка стає важливим фактором економічного та соціального розвитку. Молодь, шукаючи кращі можливості для освіти і працевлаштування, виїжджає за кордон, що може призводити до значних втрат для національних економік. У цьому контексті інвестиційна політика стає ключовим інструментом, який може допомогти країнам зберегти молодь і забезпечити їх інтеграцію в економіку країни.

В умовах технологічних трансформацій економічних систем освітня міграція набуває все більшого значення, оскільки в умовах переходу до економіки знань наука стає ключовою продуктивною силою, а попит на висококваліфіковану працю, зокрема науковців та інженерів, суттєво зростає.

Високий рівень конкуренції між країнами за талановитих фахівців спонукає до створення привабливих умов для навчання, наукових досліджень і професійного розвитку. У зв'язку з цим все більше студентів та науковців прагнуть отримати освіту або продовжити свою кар'єру за кордоном, користуючись можливостями міжнародних освітніх програм, стипендій і грантів, тому освітня міграція не лише сприяє особистісному та професійному розвитку фахівців, а й впливає на глобальний розподіл знань і технологій, стимулюючи інновації та економічний розвиток як у країнах-донорів, так і в країнах-реципієнтах інтелектуального потенціалу.

Слід зазначити, що традиційним для аналізу інноваційного розвитку виступає функціональний підхід, який зосереджується на конкретних заходах щодо інноваційного розвитку, не приділяючи уваги тим суб'єктам, якими та для яких буде здійснюватися розвиток інновацій. Однак, хоча наукові дослідження залишаються вагомим важелем інновацій, вони вже не виступають як їх єдине джерело. Приріст знань в умовах переходу до нового етапу розвитку економіки – економіки знань, забезпечується не тільки дослідними організаціями, але і через освітні структури. Повсякденний досвід і діяльність висококваліфікованих працівників задля задоволення потреб споживачів виступають джерелом не лише приросту знань, а й інтелектуального капіталу.

Жураковська Л. А. визначає освітню міграцію як тип міграції, що зазвичай передбачає тимчасовий переїзд з метою здобуття освіти або підвищення кваліфікації за межами регіону постійного проживання [102].

Крайчинська О., Маслова Ю. вважають, що академічна міграція - це соціально-економічний і демографічний процес, що передбачає переміщення науковців, викладачів, студентів та інших осіб як всередині країни, так і за її межами. Метою цього переміщення може бути тимчасова або постійна зміна місця роботи, підвищення рівня освіти та кваліфікації, проведення наукових досліджень, проходження післядипломної освіти чи стажування [42].

Важливою складовою нової імміграційної політики країн ЄС в умовах переходу до постіндустріального суспільства стало сприяння освітній міграції, яка відіграє ключову роль у формуванні конкурентоспроможної економіки, оскільки завдяки залученню іноземних студентів до навчальних закладів, держави отримують значні фінансові інвестиції у сферу освіти у вигляді плати за навчання, проживання та інших витрат, пов'язаних із перебуванням студентів у країні. Крім того, випускники місцевих університетів, які отримали якісну освіту та адаптувалися до соціокультурного середовища, є цінним кадровим ресурсом, тому що вони мають необхідні компетенції, володіють мовою та знайомі з особливостями ринку праці – все сприяє їхній успішній інтеграції в економіку приймаючої країни та тим самим задовольняє зростаючий попит на висококваліфікованих спеціалістів.

О. С. Гринькевич описує освітню міграцію як широкомасштабне соціокультурне явище, пов'язане з пересуванням людей за межі свого регіону або країни з метою підвищення освітнього рівня та отримання нових знань. У наукових колах і серед експертів для опису цього процесу також використовуються такі терміни, як транскордонна освіта та академічна мобільність, які пов'язані з освітньою міграцією [89].

Сучасні мігранти, які прагнуть здобути освіту, все більше цікавляться можливостями транскордонної освіти та підвищення кваліфікації, зокрема дистанційними і віртуальними формами. Важливими є також умови для отримання цих послуг, такі як можливість громадянства, тимчасові обмеження, умови повернення, а також можливість навчатися у вузах кількох країн в межах однієї програми. Факторами, що впливають на міграцію в цьому контексті, є перспективи професійного зростання, робота в оточенні однодумців, рівень науково-технічного розвитку та очікуваний рівень оплати, що відповідає інвестиціям у людський капітал.

Транскордонна освіта (ТКО) охоплює всі види освітніх програм чи послуг, які надаються споживачам (учням, студентам, слухачам), котрі знаходяться за межами країни походження освітньої установи, що видає диплом [108].

Досліджуючи процеси глобалізації в освіті та формування міжнародних ринків освітніх послуг І. Каленюк виділяє дві основні форми поширення ТКО:

1) навчання студентів у закордонних університетах на певний період або протягом всього часу навчання; просування власних освітніх програм у традиційній формі шляхом створення представництв, філій або навіть кампусів за кордоном;

2) освітні програми за кордоном можуть також здійснюватися через електронні та дистанційні ресурси; франчайзинг освітніх програм (до 75% експорту освітніх послуг) – надання іноземним постачальникам прав на реалізацію власних програм за кордоном. Таким чином, транскордонна освіта не завжди вимагає фізичного переміщення студента до іншої країни або регіону для навчання.

Основну частину освітньої міграції складають потоки мігрантів, які прагнуть здобути освіту у школах, коледжах та університетах. Крім того, важливо відзначити існування розвиненої системи мовної та професійної підготовки іноземних фахівців, яка допомагає трудовим мігрантам інтегруватися в освітні структури країн, що їх приймають. Для студентів, аспірантів, докторантів і фахівців, які проходять навчання або підвищують кваліфікацію в різних освітніх установах та компаніях за кордоном, освітня міграція є одним із найзручніших шляхів виходу на міжнародний ринок праці або підвищення професійного статусу вдома.

У документах європейських країн, що стосуються міжнародної співпраці в сфері освіти, включно з Міністерством освіти і науки України, основним поняттям є академічна мобільність. Це передбачає участь студентів у навчанні в іншому вищому навчальному закладі (як в Україні, так і за кордоном), проходження практики або проведення наукових досліджень з можливістю зарахування освоєних дисциплін і практик у встановленому порядку [133].

Освітня міграція має значну специфіку. При її розгляді необхідно враховувати природу цього процесу, особливості соціально-економічної ситуації, що склалася, на національному та міжнародному рівні, мотивацію діяльності інтелектуальної еліти в умовах переходу до економіки знань.

Міграційні освітні потоки можна класифікувати за географічною ознакою на внутрішні та міжнародні. Внутрішні освітні міграції спрямовані до регіонів і міст із розвиненою освітньою інфраструктурою і поділяються на міжрегіональні та внутрішньорегіональні переміщення. Зовнішня освітня міграція може бути міжнародною (переїзд до іншої країни для навчання) або макрорегіональною (переїзд до регіону з іншою освітньою системою) [163].

Погоджуємося з тезою науковців, що «географія освітніх міграційних процесів визначається мовно-культурними факторами та рівнем співпраці між країнами, зокрема їх політикою в сфері експорту освітніх послуг. Висока інтенсивність освітніх міграцій студентів і викладачів у межах Європи зумовлена близькістю країн, відкритістю кордонів, наявністю угод між університетами, стандартизацією освітніх програм, поширеною практикою міжнародних стажувань і стипендіальних програм для обміну» [78].

Багато європейських країн також проводять політику залучення висококваліфікованих інтелектуальних мігрантів. Серед основних факторів, які приваблюють українських спеціалістів, дослідники відзначають

39479	6,8	40349	6,4	41684	6,3	43938	7,3	45950	7,1
Франція									
41502	7,2	42924	6,9	42108	6,4	41898	6,9	45331	6,9
Чехія									
36991	6,3	37389	6,0	38161	5,8	40369	6,6	41172	6,3
Бельгія									
24560	4,3	27874	4,5	30776	4,7	32048	5,3	33247	5,1
Іспанія									
27694	4,9	29424	4,7	30212	4,6	30952	5,1	32674	4,9
Італія									
47829	8,4	19470	3,1	21016	3,2	24094	4,0	28848	4,4
Румунія									
19667	3,4	21482	3,5	23601	3,5	24568	4,1	25285	3,8
Разом									
569089	100	621841	100	652936	100	605771	100	648978	100

Джерело: складено автором за даними [120]

Водночас, залишаються певні виклики, зокрема різниця в освітніх системах, визнання кредитів та мовний бар'єр. Однак ЄС продовжує вдосконалювати політики для подолання цих перешкод, стимулюючи ще більше студентів до участі в міжнародних освітніх програмах.

Одним із ключових факторів, що зазвичай приваблює іноземних студентів, є відсутність навчальної плати у державних університетах або ж її відносно низький рівень. До країн, які надають іноземцям такі умови, відносяться Німеччина, Чехія та частково Франція [146].

Результати бенчмаркінг-аналізу свідчать, що ефективна державна освітня політика допомагає зменшити відтік і залучити новий інтелектуальний капітал. Так, уряди розвинених країн створюють спеціальні грантові програми для студентів, аспірантів та науковців, що повністю або частково покривають витрати на перебування та подорожі до країни призначення [136].

Освітня міграція представляє собою виклик для обох країн: тієї, що приймає, і тієї, що надсилає. Країна походження впливає на рішення особи здобувати освіту за кордоном, тоді як країна-реципієнт повинна створити

умови для навчання та проживання іноземців, а також забезпечити можливості для утримання цього потенціалу. Водночас, країна походження має інтерес у залученні людей з високим рівнем освіти, оскільки це сприяє її розвитку [78].

Серед переваг для країни, що приймає мігрантів, можна виділити економічні вигоди, які проявляються у збільшенні фінансових надходжень від оплати навчання та, відповідно, податків до держбюджету. Зростання попиту на послуги вищих навчальних закладів у країнах-реципієнтах веде до розширення освітніх послуг, інтеграції національних університетів у міжнародну освітню систему, а також до підвищення інноваційності та технічного вдосконалення освітнього процесу. Для країни, що приймає мігрантів, приплив молоді є можливістю омолодити населення, підвищити кваліфікацію трудових ресурсів і сприяти науково-технічному та економічному розвитку. Відзначаючи економічну вигоду від перетворення освітніх мігрантів на кваліфікованих працівників, уряди розвинених країн реалізують політику підтримки працевлаштування іноземних студентів.

Навчання за кордоном з умовою повернення мігрантів на батьківщину має позитивний вплив на країну їхнього походження. У такому випадку країна отримує більш кваліфікованого спеціаліста, ніж звичайний працівник-мігрант, оскільки він володіє мовою, а соціальний і культурний досвід, набраний під час навчання, надає йому кращі адаптаційні якості. Також програми обміну або фінансовані урядами розвинутих країн ініціативи сприяння створюють певну економію на підготовці кваліфікованих кадрів для країн, що постачають мігрантів. Проте основною загрозою для країни-донорів студентів є ризик втрати інтелектуального потенціалу, старіння населення через виїзд, а також перетворення освітньої міграції на постійну еміграцію [80].

Високі стандарти освіти, доступ до передових наукових досліджень, сучасна інфраструктура та міжнародне середовище приваблюють молодь, яка шукає можливості для особистісного та кар'єрного зростання. Однак після завершення навчання багато випускників стикаються з вибором: залишитися в іншій країні, скориставшись перспективами працевлаштування, чи повернутися на батьківщину, щоб застосувати здобуті знання та навички, тому важливим питанням залишається формування стимулів, які б заохочували молодих фахівців повертатися додому після завершення навчання. У цьому контексті важливо, щоб держава забезпечувала умови для професійного розвитку, конкурентоспроможні зарплати, можливості для реалізації інноваційних ідей та підтримку молодих спеціалістів, адже талановита молодь є рушієм економічного та соціального прогресу, оскільки їхній досвід, отриманий за кордоном, здатен сприяти модернізації різних галузей, зміцненню науки та технологій, покращенню управлінських підходів і підвищенню конкурентоспроможності країни на міжнародному рівні.

Таким чином, підтримка та залучення молодих спеціалістів є важливим завданням, яке потребує комплексного підходу з боку держави, бізнесу та суспільства загалом, а державні програми із залучення випускників, гранти на дослідження, сприятливий бізнес-клімат та розвиток інфраструктури можуть відіграти ключову роль у прийнятті цього рішення (рис. 3.3).

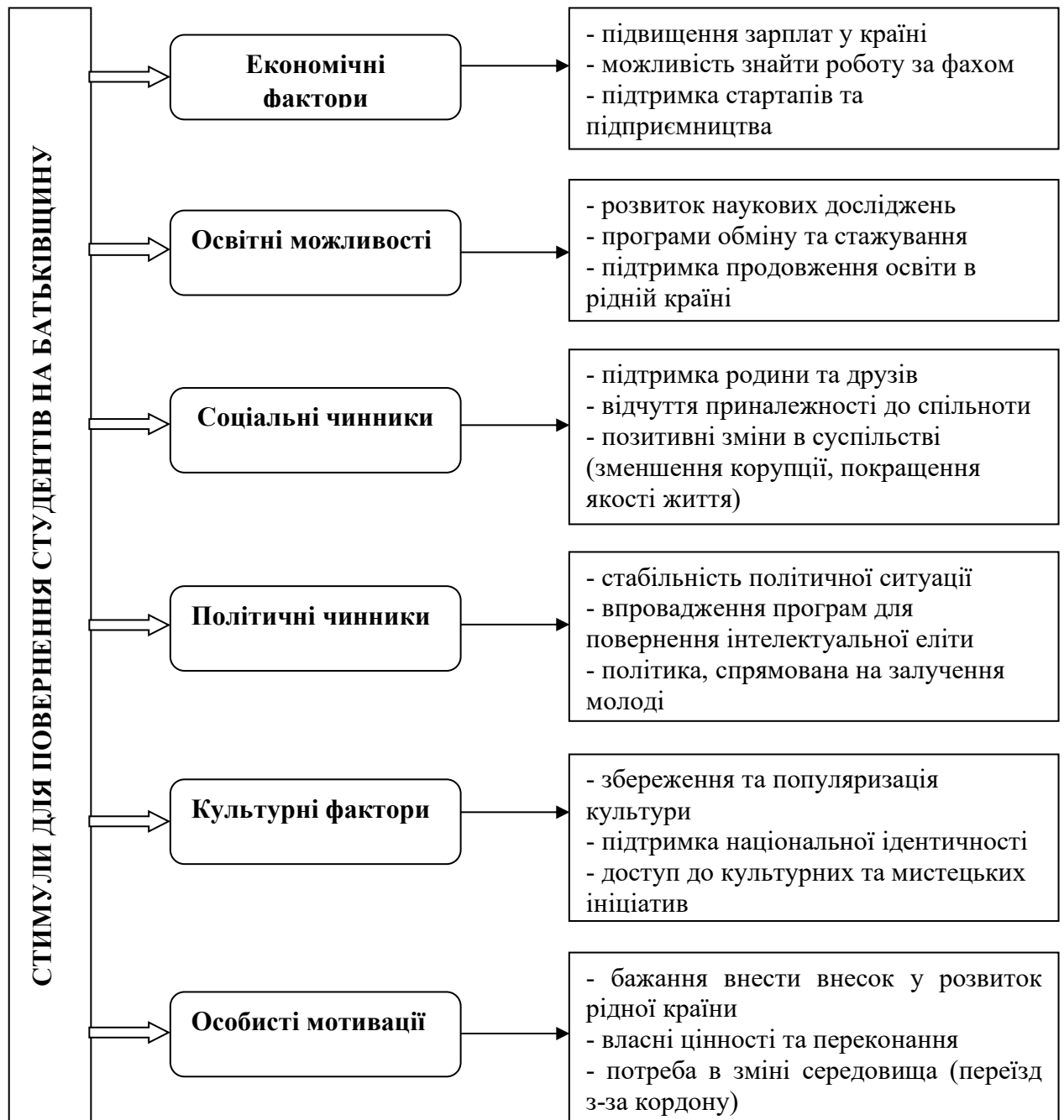


Рис. 3.3. Стимули для повернення студентів на батьківщину

Джерело: власна розробка автора

Вивчення факторів впливу може бути використана для детального аналізу причин, які можуть вплинути на рішення студентів повернутися на батьківщину.

Окрім привабливих факторів, які намагаються витягти інтелектуальні ресурси з країн, що розвиваються, на користь розвинених

держав, існують і протилежні тенденції. Деякі університети США та Західної Європи, що пропонують освітні послуги іноземним студентам, встановлюють вимоги, які спонукають їх повертатися на батьківщину після завершення навчання на певний час [126].

Цим вони прагнуть забезпечити нормалізацію темпів модернізації країн, що розвиваються. У глобалізованому світі такий підхід не є виключно проявом месіанського лібералізму - взаємозалежність держав вимагає від лідерів міжнародної спільноти дбати про гармонійний розвиток усіх її частин [42].

Для підвищення розвитку інтелектуального капіталу через освітню міграцію, загалом виділяють три основні складові: організаційно-правову, фінансову (інвестиційну) та інноваційну. Вони сприяють трансформації інтелектуальної власності в інноваційний продукт, охоплюючи весь процес - від генерації нової ідеї до її масового виробництва та споживання. Формування інтелектуального капіталу та його комерціалізація є початковими та кінцевими стадіями інтелектуальної діяльності.

Зростання конкуренції на глобальних ринках товарів і послуг вимагає впровадження інноваційних технологій у виробництво та послуги. Знання та інтелектуальна власність стають цінностями, що визначають рівень розвитку сучасних суспільств, а інтелектуальний капітал перетворюється на основний елемент національного багатства.

Отже, інтелектуальна міграція, включаючи освітню, може принести значні вигоди країнам-реципієнтам за умови ефективного регулювання та максимальної реалізації потенціалу. Водночас вона ставить серйозні виклики перед економічною безпекою країн-донорів. Для країн, що відправляють своїх громадян навчатися за кордон, зокрема для країн, що розвиваються, освітня міграція, враховуючи велику частку тих, хто залишається в країнах

навчання, створює загрозу «відпливу мізків», що означає втрату необхідних для розвитку висококваліфікованих кадрів [103].

Формування інтелектуальної економіки в провідних країнах світу відзначається швидким зростанням та накопиченням інтелектуальних ресурсів, що проявляється у системних структурних змінах. На основі аналізу індикаторів інтелектуального розвитку та досвіду високорозвинених країн були виявлені спільні риси побудови економіки знань: накопичення значного інтелектуального потенціалу, високі показники розвитку людських ресурсів, позитивна динаміка валового внутрішнього продукту, зростання інтелектуальної складової у всіх елементах економічної системи, зміни в структурі суспільного виробництва та зайнятості, ефективні механізми реалізації інтелектуального потенціалу, зростання в абсолютних і відносних показниках виробництва та експорту інтелектуаломісткої продукції, активне впровадження інформаційно-комунікаційних технологій в економічній та інших сферах, висока результативність інноваційної діяльності та швидка комерціалізація наукових розробок.

Крім того, більшість науковців відзначають численні переваги освітньої міграції для країн, які приймають іноземних студентів. Серед них виділяються геополітичні, економічні, демографічні та соціальні вигоди, такі як: значні фінансові надходження до бюджетів національних економік, розвиток туристичної галузі та зростання доходів від туристичних потоків; розвиток інноваційних та матеріально-технічних складових освітнього сектору, розширення асортименту освітніх послуг та пришвидшення інтеграції національних вищих навчальних закладів у міжнародний освітньо-науковий простір; покращення демографічних показників завдяки омолодженню населення та його кількісному збільшенню; інтелектуалізація людського капіталу та потенційне забезпечення національного господарства

висококваліфікованими фахівцями, що, в свою чергу, сприяє науково-технічному прогресу та економічному розвитку країн. [149].

Аналіз поточної ситуації та прогнозування тенденцій у галузі освітньої міграції ускладнюються недостатньою ефективністю сучасних методик статистичної оцінки міграційних потоків. Серед факторів, що знижують точність знань про освітню міграцію, слід виділити розбіжність дат та періодів підрахунку кількості іноземних студентів та слухачів за певний період у різних країнах; відмінності у принципах підрахунку студентів, які навчаються у вишах різної форми власності; нестачу відомостей про діяльність недержавних організацій та центрів, що працюють на ринку міжнародних освітніх послуг. Пов'язане з глобалізацією та розширенням європейського простору розмивання кордонів держав як через скасування віз та дозволів, так і за рахунок поширення дистанційних та віртуальних технологій навчання також ускладнює завдання аналізу освітньої міграції.

При прогнозуванні соціально-економічних процесів віддається перевага статистичним методам, які дозволяють визначити очікувані значення характеристик процесу у майбутньому. Ці методи забезпечують позитивні результати для короткострокових прогнозів на період 1-3 роки. Вони призводять до створення трендової моделі.

З урахуванням реалій сучасної ринкової економіки та перспектив зайнятості, багато провідних фахівців і керівників обирають стратегію підвищення кваліфікації через здобуття освіти в країнах із високими показниками фінансової стабільності та надійності. Отже, побудуємо таблицю обсягів ВВП і кількості іноземних студентів, які навчаються в університетах країн з найбільш привабливими умовами щодо залучення студентів – Чехії та Німеччини (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Статистичні показники

Показник	Роки					
	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.	2021 р.

Чехія							
ВВП, млн євро	179145,9	196738,7	213505,4	229406,7	220310,6	246012,3	286979,8
Студентська мобільність, осіб	36456	37221	36991	37389	38161	40369	41172
Німеччина							
ВВП, млн євро	3196110,0	3331100,0	3431130,0	3534880,0	3449620,0	3676460,0	3953850,0
Студентська мобільність, осіб	98443	100367	121136	122139	132584	132597	144021

Джерело: складено автором за даними [83, 120]

Аналізуючи фактичні показники динаміки ВВП, студентської мобільності та їх коливання, а також прогнози щодо них на 2023-2025 рр., які обчислили в програмі Microsoft Excel пакету Microsoft Office з використанням вбудованих функцій програми, можна зробити висновок, що зміни найбільш чітко описує лінійна лінія тренда, тому у цьому випадку при проведенні дослідження доцільно використати саме цей тип тренду. Побудуємо лінійні лінії тренду для цих показників за 2016-2022 роки (рис. 3.4 – 3.5). Зробивши прогноз бачимо, що обсяг ВВП і студентська мобільність зростає.

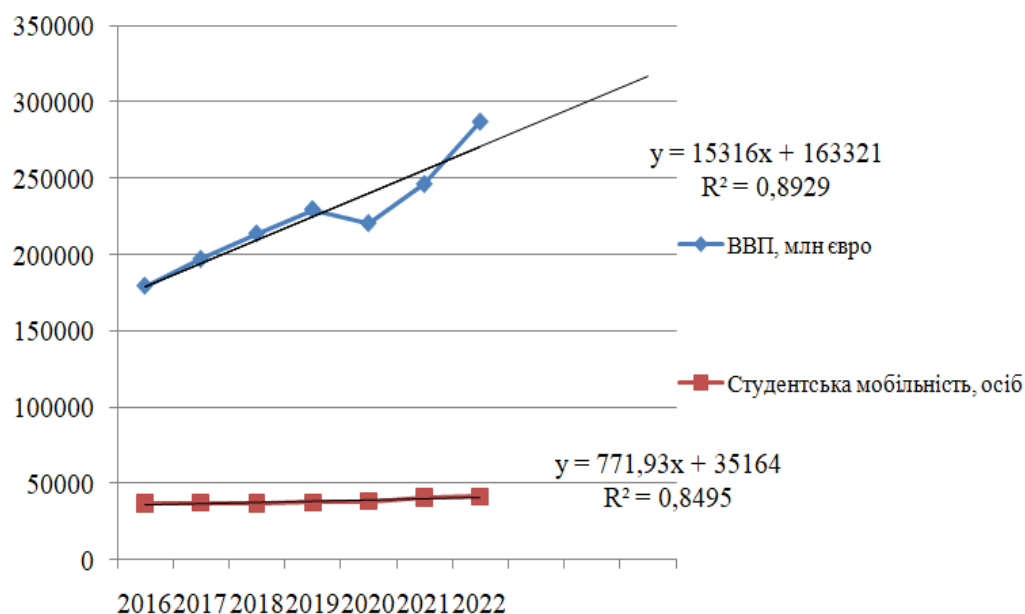


Рис. 3.4. Прогнозування ВВП і студентської мобільності в Чехії на 2023-2025 роки

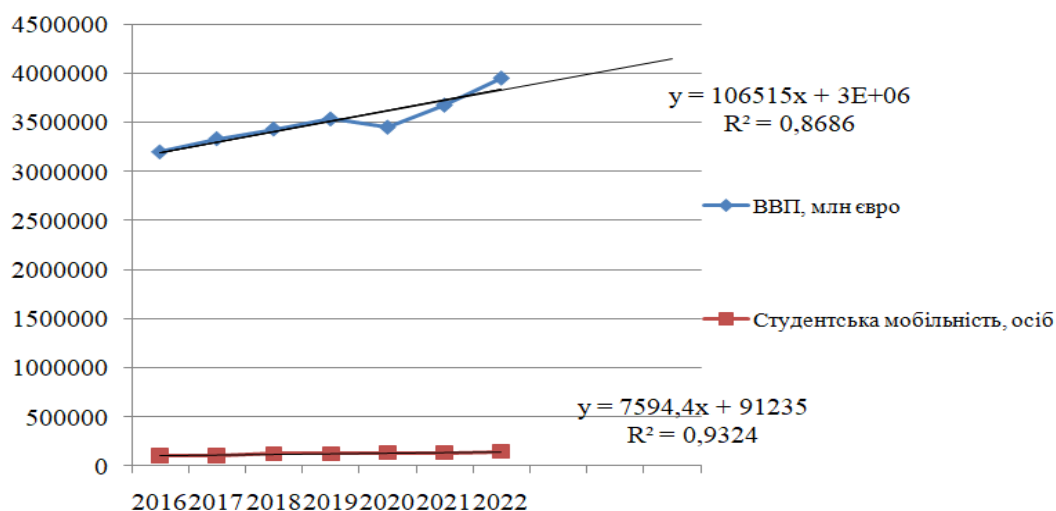


Рис. 3.5. Прогнозування ВВП і студентської мобільності в Німеччині на 2023-2025 роки

Джерело: побудовано автором за даними [83, 120]

Припускаючи, що умови, в яких формувалась тенденція ВВП і студентська мобільність, при розрахунку прогностичних показників доцільно використати саме цей тренд, що описується рівняннями, які наведені на рис. 3.4 – 3.5:

1) для розрахунку ВВП:

$$Y_{\text{Чехія}} = 15316 \times x + 163321,6 \quad (3.1)$$

$$Y_{\text{ФРН}} = 106515 \times x + 3E + 06 \quad (3.2)$$

2) для розрахунку студентської мобільності:

$$Y_{\text{Чехія}} = 771,93 \times x + 35164 \quad (3.3)$$

$$Y_{\text{ФРН}} = 7594,4 \times x + 91235 \quad (3.4)$$

Використовуючи лінійну лінію тренду на основі формули 3.1, розрахуємо прогностні показники обсягів ВВП Чехії на 2023-2025 роки:

1) на 2023 рік: $Y_{2023} = 15316,0 \times 8 + 163321,6 = 285849,6$ млн євро;

2) на 2024 рік: $Y_{2024} = 15316,0 \times 9 + 163321,6 = 301165,6$ млн євро;

3) на 2025 рік: $Y_{2025} = 15316,0 \times 10 + 163321,6 = 316481,6$ млн євро.

Аналогічно проводимо розрахунки прогнозних показників ВВП Німеччини, а також кількості іноземних студентів, які здобувають освіту в навчальних закладах цих країн. Зведені дані наведені в табл. 3.4.

Таблиця 3.4

Прогнозні розрахунки

Показники	2023 р.	2024 р.	2025 р.
Чеська Республіка			
ВВП, млн євро	285849,6	301165,6	316481,6
Студентська мобільність, осіб	41339	42111	42883
Німеччина			
ВВП, млн євро	3852120,0	3958635,0	4065150,0
Студентська мобільність, осіб	151990	159584	167179

Джерело: розраховано автором

На основі прогнозних розрахунків можна зробити висновок про те, що очікується зростання загального обсягу ВВП країн при збільшенні студентської мобільності. Порівнявши темпи зростання ВВП й показників студентської мобільності, можемо зазначити, що приріст мобільності студентів на 1 відсоток забезпечує зростання ВВП не менш, ніж на 1,5 відсотка.

Однак, необхідно звернути увагу на те, що зважаючи на соціально-економічну ситуацію в країнах, важко говорити про достовірність обчислених показників. Даний прогноз треба сприймати як «вірогідність».

Ключовою ідеєю в економіці освіти є теорія людського капіталу, яка розглядає освіту та професійне навчання як інвестиції, що сприяють підвищенню продуктивності людей. Згідно з цією концепцією, більш продуктивні працівники мають кращі шанси на отримання вищих доходів та кращі можливості для кар'єрного росту і працевлаштування. Отже, особисту економічну вигоду від вкладень у освіту можна оцінити за допомогою

сукупного доходу, отриманого протягом життя, а також чистого прибутку, який визначається як різниця між витратами на навчання та доходами від професійної діяльності [14].

Отже, людський капітал відіграє вирішальну роль у забезпеченні економічного зростання, оскільки саме знання, навички, досвід і компетенції працівників визначають продуктивність праці, ефективність використання ресурсів та здатність економіки до інновацій. Крім того, освіта, професійна підготовка та розвиток талантів сприяють підвищенню кваліфікації робочої сили, що, у свою чергу, стимулює технологічний прогрес, покращує конкурентоспроможність підприємств та сприяє сталому розвитку суспільства. Високий рівень людського капіталу також сприяє соціальній мобільності, підвищенню рівня життя населення та забезпеченню стійкого економічного зростання в довгостроковій перспективі.

Соціально-економічний розвиток відбувається в умовах глобалізації та модернізації виробництва на світовій арені, з використанням сучасних науково-технічних досягнень і новітніх інформаційних технологій, а також через міжнародні економічні зв'язки та розширення приватновласницьких відносин. Виходячи з цих факторів, ми можемо вважати освітню міграцію новим інструментом економічної глобалізації, пов'язаним із розвитком інтелектуального капіталу як прогресивної інтелектуальної власності, яка, під час свого переміщення, приносить більшу вартість завдяки створенню додаткової вартості.

Освітня міграція на міжнародному рівні є поширеною глобальною тенденцією, яка загалом сприяє науково-технічному прогресу. Водночас сучасні процеси міграції студентів і науковців поглиблюють дисбаланс у соціально-економічному, освітньому та культурному розвитку між країнами, що приймають, і державами, які втрачають своїх абітурієнтів і фахівців. Явище еміграції висококваліфікованих кадрів, відоме як «відтік мізків», негативно позначається на якості людського потенціалу та знижує конкурентоспроможність країни, з якої відбувається цей процес [124].

Таким чином, сучасна міждержавна міграція наукових кадрів як процес відзначається новим якісним рівнем взаємодії факторів, причин та умов, що її зумовлюють. Вона стає багатовимірним явищем, яке охоплює не лише економічні та соціальні аспекти, а й науково-технічний прогрес, політичні тенденції та глобальні інтеграційні процеси. Вплив таких факторів, як розвиток інформаційних технологій, зміни в міжнародному поділі праці, політика окремих держав щодо залучення або стримування науковців, а також рівень фінансування наукових досліджень, формує сучасний ландшафт інтелектуальної мобільності. Зокрема, міграція наукових кадрів набуває стратегічного значення для держав, що прагнуть зберегти та примножити свій науковий потенціал, стимулюючи залучення висококваліфікованих фахівців і створюючи сприятливі умови для їхньої діяльності.

Тому, одним із основних напрямів інвестиційної політики в таких умовах повинна бути підтримка та розвиток людського капіталу всередині країни - це включає інвестиції в якісну освіту, дослідницьку інфраструктуру та інновації. Розвиток системи освіти дозволить підвищити рівень знань і компетенцій молоді, що знизить мотивацію до виїзду за кордон. Зокрема, важливо стимулювати розвиток професійної освіти та співпрацю університетів з бізнесом для створення умов, за яких молодь зможе отримувати необхідні знання і навички на місцевому рівні.

Отже, інвестиційна політика країни значною мірою впливає на економічний розвиток, що, в свою чергу, визначає рівень життя, можливості працевлаштування та загальний добробут населення. Молодь, як найбільш мобільна і чутлива до соціально-економічних умов група, реагує на ці фактори через рішення про еміграцію або імміграцію. Зазначимо, що взаємозв'язок між інвестиційною політикою та молодіжною міграцією є складним і багатограним:

1. Створення робочих місць та економічні можливості: інвестиційна політика, спрямована на розвиток виробництва, технологічних інновацій та підприємництва, сприяє зростанню кількості робочих місць. Якщо держава

активно інвестує в економіку, це зменшує рівень безробіття серед молоді і створює умови для їх професійної самореалізації на місцевому ринку праці. У разі відсутності таких інвестицій молоді люди можуть шукати кращі умови за кордоном.

2. Покращення інфраструктури та умов життя: інвестиції у соціальну інфраструктуру (освіта, охорона здоров'я, житло) позитивно впливають на якість життя і можуть стимулювати молодь залишатися в країні. Недостатні інвестиції в ці сфери підштовхують молодих людей до міграції у пошуках кращих умов життя.

3. Розвиток підприємництва: інвестиції в підтримку малого та середнього бізнесу надають молоді можливість самозайнятості та створення власної справи. Якщо інвестиційна політика сприяє розвитку підприємницької діяльності, це може затримати відтік молоді. У випадку, коли молодь не має можливостей для реалізації своїх ідей і отримання фінансування, вони можуть обирати еміграцію для пошуку кращих умов.

4. Залучення іноземних інвестицій: якщо країна проводить політику залучення іноземних інвестицій, це може створити нові галузі економіки, які вимагатимуть кваліфікованих кадрів, внаслідок цього може зменшитися рівень міграції серед молоді. Однак, якщо іноземні інвестиції призводять до негативних наслідків, таких як низька зарплата чи погані умови праці, це, навпаки, може стимулювати еміграцію.

5. Еміграція як наслідок нерівномірного економічного розвитку: нерівномірний розподіл інвестицій між регіонами країни також може підштовхнути молодь до міграції всередині країни або за кордон, якщо певні регіони не отримують достатнього фінансування для розвитку та створення робочих місць.

Таким чином, якщо інвестиційна політика є ефективною та орієнтованою на підтримку економічного зростання, соціальної стабільності та професійних можливостей, вона може стати чинником стримування

молодіжної міграції. В іншому випадку, відсутність таких інвестицій може стати одним із стимулів для відтоку молодих талантів.

Вважаємо, що реалізація інвестиційної політики в умовах молодіжної міграції вимагає системного підходу, який враховує як економічні, так і соціальні аспекти. Основними ключовими елементами такого механізму є:

1. Аналіз потреб молоді: проведення досліджень для виявлення причин міграції молоді та їх потреб - це дозволить адаптувати інвестиційні програми до реальних запитів та очікувань молодих людей.

2. Розробка сприятливого інвестиційного клімату: створення умов, які заохочують молодь залишатися в країні - це може включати податкові пільги для молодих підприємців, спрощення процедур відкриття бізнесу та інвестиції в інфраструктуру.

3. Фінансування освіти та розвитку навичок: інвестиції в освітні програми та професійне навчання, які відповідають потребам ринку праці - це допоможе зменшити міграційний потік, оскільки молодь матиме можливість реалізувати свої потенціали на місцевому рівні.

4. Підтримка стартапів та інновацій: створення програм фінансування для молодіжних стартапів та ініціатив, що дозволить молоді реалізувати свої бізнес-ідеї без необхідності виїзду за кордон.

5. Соціальні програми та ініціативи: розробка програм, спрямованих на підтримку молоді, таких як житлові програми, медичне страхування та доступ до культурних заходів - це допоможе створити більш комфортне середовище для життя.

6. Співпраця з міжнародними організаціями: залучення іноземних інвесторів та партнерів для реалізації спільних проектів, які можуть підвищити економічну привабливість регіонів та зменшити рівень міграції.

7. Моніторинг та оцінка ефективності: постійний моніторинг реалізації інвестиційних проектів і оцінка їх впливу на молодіжну міграцію. Це дозволить коригувати політику в залежності від змін у соціально-економічних умовах.

Також важливо забезпечити відкритий діалог між державними установами, бізнесом та молоддю для створення ефективних стратегій, які б відповідали потребам усіх сторін.

Таким чином, одним із основних шляхів реалізації інвестиційної політики в умовах молодіжної міграції є розвиток програм підтримки молодих підприємців. Інвестиції в стартапи та інноваційні проекти, засновані молодими людьми, не лише сприяють створенню нових робочих місць, але й стимулюють економічне зростання. З метою залучення молоді до підприємництва уряди можуть впроваджувати податкові пільги, гранти та субсидії.

Крім того, важливим аспектом інвестиційної політики є поліпшення умов для навчання та розвитку молоді. Інвестиції в освіту, науку та дослідження створюють платформу для підвищення кваліфікації молоді, що дозволяє їй залишатися конкурентоспроможною на світовому ринку праці. Це передбачає модернізацію навчальних закладів, розвиток програм обміну та стажувань за кордоном.

Механізми реалізації інвестиційної політики в умовах молодіжної міграції також повинні включати співпрацю з міжнародними організаціями. Партнерство з такими структурами, як ООН, Світовий банк та ЄС, може забезпечити фінансову підтримку і експертизу для реалізації національних програм. Це дозволяє країнам отримувати доступ до нових технологій і знань, які можуть бути використані для підвищення ефективності інвестицій.

Не менш важливою є роль громадянського суспільства та приватного сектора. Інвестиції в соціальні проекти, що спрямовані на підтримку молоді, можуть сприяти її інтеграції в суспільство і зменшенню соціальної напруги. Успішні кейси громадських ініціатив можуть бути поширені та підтримані державою, що дозволить залучити більше молодих людей до активного соціального життя.

Окремим напрямом інвестиційної політики є стимулювання реінтеграції молоді, яка вже здобула освіту або досвід за кордоном. Це може

включати надання грантів та податкових пільг для тих, хто повертається і відкриває бізнеси чи впроваджує інноваційні проєкти. Такий підхід може не лише сприяти зворотній міграції, але й стати джерелом нових знань, технологій та досвіду, що, у свою чергу, прискорить економічний розвиток країни.

Крім того, слід приділяти увагу інвестиціям у регіональний розвиток, щоб запобігти внутрішній міграції молоді в пошуках кращих можливостей у великих містах або за кордоном. Децентралізація економічної активності, розвиток регіональних центрів науки та технологій сприятиме створенню нових робочих місць і зростанню добробуту на місцях, що зменшить відтік молодих фахівців. Таким чином, сучасна інвестиційна політика повинна враховувати не лише економічні показники, але й соціальні фактори, такі як молодіжна міграція. Інвестиції в освіту, інновації та підприємництво, підтримка регіонів та реінтеграція молоді можуть стати дієвими інструментами для зменшення негативних наслідків міграції та забезпечення стабільного розвитку країни.

Отже, інвестиційна політика в умовах молодіжної міграції має комплексний підхід, що включає підтримку підприємництва, розвиток освіти, міжнародну співпрацю та активну участь громадянського суспільства. Лише в такий спосіб можна забезпечити сталий розвиток молоді та країни в цілому, мінімізуючи негативні наслідки міграційних процесів.

3.3. Стратегічні підходи до розвитку людського капіталу в контексті державної інвестиційної політики

Стратегічне управління виступає фундаментальним чинником забезпечення стійкого економічного розвитку як на рівні підприємств, так і на рівні держави. Воно охоплює комплекс методів, механізмів і підходів, спрямованих на формування довгострокових цілей, визначення ефективних шляхів їх досягнення, а також адаптацію суб'єктів господарювання до

динамічного зовнішнього середовища. В умовах глобалізаційних трансформацій, технологічного прогресу та зростаючої конкуренції стратегічне управління забезпечує стійкість економічних систем, підвищує їхню конкурентоспроможність і сприяє інноваційному розвитку.

На рівні підприємств стратегічне управління є інструментом оптимізації діяльності, що дозволяє забезпечити ефективний розподіл ресурсів, ідентифікувати потенційні загрози та можливості, а також розробляти й реалізовувати адаптивні бізнес-стратегії. Його впровадження сприяє підвищенню продуктивності, формуванню унікальних конкурентних переваг і стимулюванню інноваційної активності, що є необхідною умовою сталого функціонування в умовах нестабільного ринкового середовища.

На макроекономічному рівні стратегічне управління є основою розробки ефективної економічної політики держави, спрямованої на стимулювання інвестиційної активності, розвиток інфраструктури, підтримку підприємницької ініціативи та формування сприятливого бізнес-клімату. Реалізація стратегічних підходів до державного управління дозволяє не лише підвищити рівень соціально-економічного розвитку, а й забезпечити економічну безпеку та макроекономічну стабільність.

Стратегічне управління людським капіталом являє собою інтегральну систему методологічних підходів і практичних механізмів, спрямованих на максимізацію використання потенціалу кадрів в умовах динамічних змін сучасної економіки [129]. В традиційних моделях управління людським капіталом співробітники розглядаються як внутрішній актив підприємства, а заходи з їх утримання обмежуються зменшенням кадрової плинності за допомогою матеріальних стимулів та побудови кар'єрних траєкторій. Проте, у сучасних умовах, коли ринок праці характеризується високою мобільністю фахівців, підприємства дедалі активніше залучають таланти із зовнішнього середовища.

Сутність стратегічного управління людським капіталом полягає не в обмеженні мобільності кадрів, а у використанні цієї мобільності як джерела

створення внутрішнього ринку талантів. Реалізація цього підходу вимагає систематичного аналізу попиту на спеціалістів з урахуванням специфіки різних груп працівників, а також впровадження комплексних схем залучення та розвитку кадрів.

Ефективні стратегії розвитку людського капіталу на рівні підприємства є ключовими для формування якісної структури трудових ресурсів, підвищення їхньої продуктивності та адаптації до змін зовнішнього середовища. Вони не лише визначають рівень конкурентоспроможності окремих економічних суб'єктів, а й створюють фундамент для стратегічного розвитку людського капіталу на національному рівні. Дія цих механізмів проявляється через формування економічної віддачі від інвестицій у кваліфікацію працівників, інтеграцію новітніх технологій у виробничі процеси, оптимізацію структурної відповідності між попитом і пропозицією на ринку праці. Успішна реалізація корпоративних програм розвитку персоналу, що передбачає навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію та створення сприятливих умов для інноваційної діяльності, створює зразкові моделі, які можуть бути масштабовані та інтегровані в державну політику. Таким чином, досвід передових підприємств у сфері управління людськими ресурсами формує емпіричну основу для розроблення національних програм стимулювання розвитку професійних навичок і компетенцій, що дозволяє підвищити рівень зайнятості, скоротити невідповідність між освітніми стандартами та реальними потребами економіки.

Завдяки інноваційним підходам у кадровій політиці на рівні підприємств забезпечується більш гнучка інтеграція цифрових технологій та автоматизованих систем управління виробничими процесами, що у масштабах держави стимулює технологічну модернізацію та прискорення економічного зростання. Водночас корпоративні інвестиції у здоров'я, добробут і психологічну адаптацію працівників сприяють загальному покращенню показників соціальної стійкості та трудової мотивації, що має

безпосередній вплив на продуктивність економіки в цілому. Формування нових підходів до організації праці, запровадження системи безперервного навчання та розвиток моделей партнерства між бізнесом і освітніми установами створює передумови для підвищення мобільності робочої сили, що є критично важливим для національного розвитку у періоди структурних змін економіки.

Ефективні механізми управління людським капіталом на мікрорівні є джерелом зворотного зв'язку, що дозволяє державним органам оцінювати ефективність існуючих регуляторних норм, адаптувати стратегії національного розвитку з урахуванням нових викликів і створювати умови для довгострокового підвищення конкурентоспроможності країни. Водночас практики, які демонструють високу результативність у межах окремих підприємств, стають основою для розширення державних програм підтримки інвестицій у людський капітал, що забезпечує комплексний ефект на рівні всієї економіки.

За сучасною концепцією, людський капітал розглядається як стратегічний ресурс, який є джерелом довгострокових конкурентних переваг. Управління ним має бути інтегроване з загальною стратегією розвитку організації, її організаційною структурою, корпоративною культурою та базовими цінностями. Особлива увага приділяється проактивному підходу, що передбачає прогнозування майбутніх змін на ринку праці, а не лише реакцію на поточні виклики зовнішнього середовища [111].

Головною метою стратегічного управління людським капіталом є визначення оптимальних напрямків та методів використання потенціалу співробітників для досягнення стратегічних цілей організації, що, у свою чергу, сприяє зростанню її ринкової вартості та загальній економічній стійкості. Таким чином, інвестиції в розвиток людського капіталу охоплюють як фінансові витрати на освіту, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, так і заходи, спрямовані на формування сприятливого середовища для творчої та інноваційної діяльності [129].

Цей підхід вимагає синхронізації з іншими напрямками державної політики, зокрема, соціальною, економічною, освітньою та інноваційною, що дозволяє забезпечити комплексний розвиток людських ресурсів та створення умов для довгострокової конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і держави в цілому.

За сучасною концепцією, стратегічне управління людським капіталом ґрунтується на системному підході, що враховує як внутрішні ресурси організації, так і динаміку зовнішнього середовища. Одним із ключових аспектів цього підходу є використання теоретичних моделей, які визначають оптимальні механізми управління персоналом для забезпечення довгострокової конкурентоспроможності.

У науковій та практичній літературі найбільш відомими є Мічиганська, Гарвардська та модель Шулера, кожна з яких відображає різні підходи до управління людським капіталом [98, 111]. Мічиганська модель, також відома як модель відповідності, передбачає стратегічний підхід до управління людським капіталом, який ґрунтується на гармонізації кадрової політики з загальною стратегією підприємства. Основними її елементами є залучення персоналу, оцінювання результатів його діяльності, система мотивації та професійний розвиток. Ця модель характеризується лінійною структурою, де управління людськими ресурсами узгоджується з місією компанії та її організаційною архітектурою. Всі процеси є взаємопов'язаними та утворюють замкнутий цикл, що сприяє ефективному використанню кадрового потенціалу. Головне завдання керівництва полягає у вибудові стійкого зв'язку між організаційною структурою та кадровими процесами, що забезпечує реалізацію стратегічних пріоритетів компанії.

Гарвардська модель стратегічного управління людським капіталом базується на системному підході, що враховує вплив ситуаційних чинників на підприємство. Вона передбачає необхідність стратегічного погляду на кадрову політику та активну участь лінійних керівників у процесі управління персоналом. Центральним елементом моделі є концепція «4С», яка охоплює

ключові аспекти взаємодії підприємства з працівниками. Першим компонентом є корпоративна відданість, зобов'язаність (commitment), що визначається рівнем лояльності працівників до компанії, їхньою мотивацією та залученістю у професійну діяльність. Вона оцінюється за показниками плинності кадрів, рівнем задоволеності співробітників та результатами опитувань серед персоналу, включаючи зворотний зв'язок під час вихідних інтерв'ю.

Другим аспектом є компетентність (competence), що охоплює рівень кваліфікації, професійні навички та готовність до подальшого розвитку. Цей показник аналізується через систему оцінювання персоналу відповідно до встановлених критеріїв компетентності. Стратегія управління людським капіталом має бути орієнтована на залучення, розвиток і мотивацію висококваліфікованих фахівців, що сприятиме підвищенню ефективності організації.

Командна узгодженість (congruency) є визначальним чинником ефективного функціонування організації, оскільки забезпечує єдність цілей між керівництвом та персоналом. Узгодженість у команді означає спільне розуміння стратегічних завдань і принципів управління, що реалізується через систему внутрішніх комунікацій, стиль керівництва, організаційну структуру та методи роботи. Формування спільного бачення здійснюється керівництвом, але підтримується щоденною діяльністю працівників, що забезпечує стабільність та продуктивність робочих процесів. Ключовим індикатором високого рівня узгодженості є мінімізація внутрішніх конфліктів, відсутність скарг та гармонійні трудові відносини.

Корпоративна, економічна ефективність витрат (cost-effectiveness) визначається оптимізацією використання людського капіталу, що передбачає забезпечення максимальних результатів при раціональному використанні ресурсів. Високий рівень професійної підготовки персоналу є основою досягнення цієї ефективності, оскільки якісне управління людськими ресурсами сприяє зниженню витрат на виконання стратегічних завдань.

Відповідно до Гарвардської моделі, політика у сфері управління персоналом має бути спрямована на розвиток компетенцій кожного співробітника, що дозволяє досягти високої продуктивності при оптимальних витратах.

У концепції стратегічного управління людськими ресурсами, запропонованій Шулером, ключовим аспектом є інтеграція кадрової політики у загальну стратегію розвитку підприємства. Людський капітал розглядається як невід’ємна складова організаційної місії та стратегічних цілей, формування яких відбувається з урахуванням внутрішніх та зовнішніх факторів впливу.

На основі двох фундаментальних характеристик людських ресурсів – їхньої цінності та унікальності – визначається стратегічний підхід до управління персоналом. Ця концепція охоплює систему цілей, принципів та інструментів, спрямованих на розвиток кадрового потенціалу, стимулювання ефективної діяльності та формування високої мотивації працівників. У цьому контексті виокремлюють чотири основні моделі управління людським капіталом:

- модель розвитку, що акцентує увагу на внутрішньому навчанні, кар’єрному зростанні та довгостроковій інвестиції в компетенції працівників;
- модель придбання, орієнтовану на залучення висококваліфікованих спеціалістів із зовнішнього ринку праці;
- модель договірної взаємодії, що передбачає гнучкі умови співпраці та адаптацію до динамічних змін зовнішнього середовища;
- модель стратегічних альянсів, яка базується на партнерських відносинах між організаціями для обміну кадровими ресурсами та взаємного посилення конкурентних переваг.

Узагальнення ключових характеристик розглянутих моделей управління людським капіталом дає змогу визначити їхні відмінності, переваги та сфери застосування. Враховуючи специфіку економічного середовища та стратегічні цілі державної політики, поєднання елементів цих

підходів може забезпечити більш ефективне управління людськими ресурсами. Основні аспекти порівняння моделей представлено в табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Порівняльний аналіз моделей управління людським капіталом

<i>Характеристика</i>	<i>Мічиганська модель</i>	<i>Гарвардська модель</i>	<i>Модель Шулера</i>
Основна концепція	Орієнтація на раціональне використання трудових ресурсів для досягнення стратегічних цілей організації.	Підхід до управління персоналом як до соціальної системи, що враховує інтереси працівників, організації та суспільства.	Поєднання стратегічного підходу та компетентнісного розвитку персоналу з урахуванням динамічних змін бізнес-середовища.
Ключові аспекти	Взаємозв'язок між організаційною структурою, управлінськими функціями та результативністю працівників.	Баланс між інтересами організації, працівників та зовнішніх стейкхолдерів.	Управління людськими ресурсами через розвиток компетенцій, мотивації та організаційної культури.
Роль працівників	Вважаються ресурсом, який необхідно ефективно використовувати для досягнення цілей організації.	Людський капітал розглядається як актив, що потребує довгострокових інвестицій та розвитку.	Орієнтація на формування гнучких навичок працівників відповідно до потреб ринку.
Основні інструменти	Планування потреб у трудових ресурсах, системи оцінки ефективності, регулювання кар'єрного розвитку.	Навчання, розвиток корпоративної культури, соціальні програми, залучення працівників до ухвалення рішень.	Стратегічне планування, розвиток персоналу, управління змінами, цифровізація процесів.
Гнучкість підходу	Жорсткий, з фокусом на організаційні цілі та ієрархічну структуру.	Гнучкий, враховує соціальні та психологічні аспекти управління персоналом.	Динамічний, орієнтований на безперервне навчання та адаптацію до ринкових змін.
Адаптація до змін	Низька – зміни здійснюються відповідно до потреб бізнесу.	Помірна – враховує соціальні аспекти, але потребує тривалого впровадження.	Висока – інтегрує інноваційні підходи та швидко адаптується до змін середовища.
Застосування	Використовується у великих корпораціях із чіткою структурою управління.	Поширена в організаціях із соціально відповідальним	Найбільш ефективна у високотехнологічних компаніях, стартапах

		управлінням, у сфері послуг, освіти.	та бізнесах, що працюють в умовах швидких змін.
--	--	--------------------------------------	---

Джерело: авторська розробка

На нашу думку, стратегічне управління людським капіталом у державній інвестиційній політиці має ґрунтуватися на поєднанні кількох моделей, залежно від специфіки економічного середовища та цілей розвитку. Аналіз існуючих моделей управління людським капіталом – Мічиганської, Гарвардської та моделі Шулера – свідчить про те, що кожна з них має певні переваги та може бути адаптована до умов державного регулювання інвестицій у людський капітал.

Мічиганська модель, яка базується на узгодженні кадрової політики зі стратегією організації, є ефективною у випадках, коли необхідно досягти стабільності та системності в управлінні людськими ресурсами. Для державної інвестиційної політики це означає формування комплексних програм професійного розвитку, що тісно пов'язані з макроекономічними цілями, такими як підвищення зайнятості, розвиток технологічних галузей та зниження рівня трудової міграції. Її застосування доцільне у формуванні довгострокових державних ініціатив з підтримки безперервного навчання (lifelong learning), розвитку дуальної освіти та підвищення кваліфікації працівників у стратегічно важливих секторах економіки.

Гарвардська модель, яка враховує ситуаційні чинники та ґрунтується на концепції «4С» (корпоративна відданість, компетентність, командна узгодженість, ефективність витрат), найбільш ефективна для формування інклюзивної державної політики розвитку людського капіталу. Вона дозволяє забезпечити інтеграцію різних соціальних груп у ринок праці, знижуючи рівень безробіття та нерівності. Особливу увагу слід приділяти питанням регіональної політики та залученню вразливих груп населення (молоді, жінок, осіб з інвалідністю) до освітніх і професійних програм, що сприятиме загальному зростанню соціально-економічної стабільності.

Модель Шулера пропонує диференційований підхід до управління людськими ресурсами, що базується на оцінці їхньої унікальності та цінності. У контексті державної інвестиційної політики вона може бути використана для розробки спеціалізованих програм підтримки висококваліфікованих кадрів у галузях, що мають високий потенціал для економічного зростання. Це включає стимулювання інноваційної діяльності, розвиток науково-дослідних центрів, підтримку стартапів та технологічних кластерів.

У сучасних умовах глобалізації та технологічних змін державна інвестиційна політика повинна орієнтуватися на впровадження стратегічних підходів, що сприяють ефективному використанню потенціалу людського ресурсу.

З огляду на зростаючу роль знань та технологічного розвитку в структурі сучасної економіки, особливого значення набувають підходи, що забезпечують не лише накопичення людського капіталу, а й його якісну модернізацію відповідно до актуальних викликів. У цьому контексті ключовим вектором державної інвестиційної політики має стати спрямованість на стимулювання інноваційних процесів, інтеграцію передових технологій у систему підготовки кадрів та формування сприятливого середовища для розвитку високотехнологічних галузей. Це, своєю чергою, зумовлює необхідність застосування інноваційного підходу до розвитку людського капіталу, що передбачає розширене відтворення знань і максимальну адаптацію освітніх і професійних процесів до потреб інноваційної економіки.

Інноваційний підхід до розвитку людського капіталу ґрунтується на концепції розширеного відтворення знань, що передбачає інтеграцію прогресивних технологій у процес підготовки висококваліфікованих фахівців та адаптацію освітньої системи до вимог інноваційної економіки. З огляду на

зростаючу роль креативних індустрій та цифрових технологій у глобальній конкурентній боротьбі, стратегічні напрями державної політики повинні передбачати комплексну підтримку стартапів, розвиток науково-дослідної діяльності та стимулювання високотехнологічного підприємництва.

У цьому контексті важливого значення набуває інституційне та фінансове забезпечення процесів технологічної модернізації, зокрема шляхом впровадження механізмів державно-приватного партнерства, спрямованих на інтеграцію результатів наукових розробок у реальний сектор економіки. Водночас реалізація інноваційного підходу потребує значних інвестицій у цифрову трансформацію освітнього середовища, що охоплює створення інтерактивних навчальних платформ, розвиток програм дистанційного навчання та підвищення рівня цифрової грамотності населення. Формування відповідної інфраструктури дозволить забезпечити безперервність навчального процесу та його відповідність динамічним змінам у структурі глобального ринку праці, що, своєю чергою, сприятиме ефективному використанню потенціалу людського капіталу в умовах трансформаційної економіки.

В умовах цифрової трансформації та зростаючої ролі інноваційних технологій у підготовці кваліфікованих фахівців особливої уваги потребує питання доступності освітніх і професійних можливостей для всіх категорій населення. Ефективність реалізації інвестиційної політики у сфері людського капіталу визначається не лише рівнем технологічного розвитку, а й здатністю держави забезпечити рівний доступ до якісної освіти, професійного розвитку та ринку праці незалежно від соціально-економічного статусу, місця проживання чи фізичних можливостей. За таких умов особливого значення набуває інклюзивний підхід, який спрямований на подолання бар'єрів, що

обмежують можливості реалізації трудового потенціалу населення, а також на створення умов для соціально-економічної інтеграції вразливих груп.

Реалізація інклюзивного підходу вимагає впровадження комплексних програм соціальної адаптації та перекваліфікації, що дозволяють мінімізувати вплив структурних змін економіки на зайнятість населення та сприяють підвищенню конкурентоспроможності трудових ресурсів. Зокрема, це передбачає розробку освітніх програм, орієнтованих на розвиток компетенцій, що відповідають потребам сучасного ринку праці, а також підтримку механізмів професійної мобільності, що сприяють зменшенню регіональних і соціальних диспропорцій у доступі до працевлаштування. Важливим аспектом є й формування політики рівності у сфері праці, що включає заходи з подолання дискримінації за віковими, гендерними та іншими ознаками, а також створення умов для повноцінної економічної участі всіх соціальних груп. Таким чином, державна інвестиційна політика має бути спрямована на розвиток інституційних механізмів, які забезпечують інклюзивне економічне зростання та сприяють формуванню високоякісного людського капіталу.

Забезпечення рівного доступу до освітніх та професійних можливостей у поєднанні з технологічною модернізацією освітнього процесу створює умови для підвищення загального рівня розвитку людського капіталу. Водночас ефективність таких ініціатив значною мірою залежить від відповідності отриманих знань і навичок сучасним вимогам ринку праці. За таких обставин ключового значення набуває компетентнісний підхід, спрямований на розвиток практично орієнтованих компетенцій, що забезпечують високий рівень професійної мобільності, адаптивності та інноваційної активності економічно активного населення.

Компетентнісний підхід передбачає формування освітніх програм, що відповідають запитам сучасного ринку праці та сприяють розвитку як технічних (STEM-напрямки, цифрові компетенції), так і соціально-комунікативних навичок (soft skills), необхідних для ефективної взаємодії у динамічному робочому середовищі. Важливу роль у цьому процесі відіграє запровадження дуальної освіти, що передбачає інтеграцію теоретичної підготовки з практичним навчанням на базі підприємств, а також розширення співпраці між освітніми установами та роботодавцями для коригування навчальних планів відповідно до актуальних потреб економіки. Додатковим чинником забезпечення довготривалої конкурентоспроможності людського капіталу є впровадження механізмів безперервного навчання та професійного розвитку протягом усього життя (lifelong learning), що включає розвиток системи підвищення кваліфікації, мікрокваліфікацій та онлайн-освіти. Усе це сприяє підвищенню індивідуальної конкурентоспроможності працівників, забезпечуючи гнучкість у реагуванні на структурні зміни економіки та виклики цифрової трансформації.

Ефективність державної інвестиційної політики у сфері розвитку людського капіталу значною мірою визначається її здатністю враховувати специфіку соціально-економічного розвитку окремих територій. Регіональні диспропорції у структурі зайнятості, доступі до якісної освіти та професійної підготовки, рівні доходів і демографічних характеристиках населення вимагають застосування диференційованих підходів до управління трудовими ресурсами. Особливого значення набуває гнучкий регіональний підхід, який передбачає адаптацію державної інвестиційної політики до потреб місцевих ринків праці та стратегічних пріоритетів регіонального розвитку.

Забезпечення збалансованого розвитку регіонів потребує не лише інфраструктурних та освітніх інвестицій, а й підтримки програм, спрямованих на стимулювання локального підприємництва та самозайнятості. Формування сприятливих умов для розвитку малого та середнього бізнесу, створення інкубаторів підприємництва та механізмів пільгового кредитування сприятиме активізації економічної діяльності в регіонах та розширенню можливостей для професійної реалізації населення. Важливою складовою такого підходу є інвестиції у створення робочих місць, особливо у малих містах та сільських регіонах, що дозволить знизити рівень внутрішньої трудової міграції, мінімізувати ризики депопуляції та сприяти соціально-економічній стабільності.

Забезпечення сталого розвитку людського капіталу неможливе без урахування демографічних факторів, які визначають динаміку та якісні характеристики трудових ресурсів. Зміни у віковій структурі населення, тенденції до старіння суспільства, зростання рівня еміграції висококваліфікованих кадрів та зниження народжуваності формують нові виклики для економіки та ринку праці. У зв'язку з цим важливого значення набуває демографічно орієнтований підхід, що спрямований на підтримку природного відтворення населення, підвищення тривалості активного працездатного віку та зменшення негативних наслідків трудової міграції.

Одним із ключових напрямів реалізації цього підходу є політика стимулювання народжуваності та підтримки сімей з дітьми, що включає розширення програм соціальної допомоги, забезпечення доступного житла, покращення умов догляду за дітьми та розвиток інклюзивних освітніх послуг. Водночас суттєву роль відіграють інвестиції у медицину, охорону здоров'я та соціальну сферу, що сприяють збереженню працездатності населення, зниженню рівня захворюваності та підвищенню тривалості життя.

Додатковим елементом демографічно орієнтованої політики є заходи щодо повернення висококваліфікованих спеціалістів, які емігрували за кордон, через створення сприятливих умов для працевлаштування, професійної реалізації та надання податкових та адміністративних стимулів для їхньої інтеграції у національний ринок праці.

Систематизацію підходів до розвитку людського капіталу представлено на рис. 3.6.

Розробка стратегічних підходів до розвитку людського капіталу в Україні є необхідною умовою забезпечення стійкого економічного зростання та підвищення конкурентоспроможності країни.

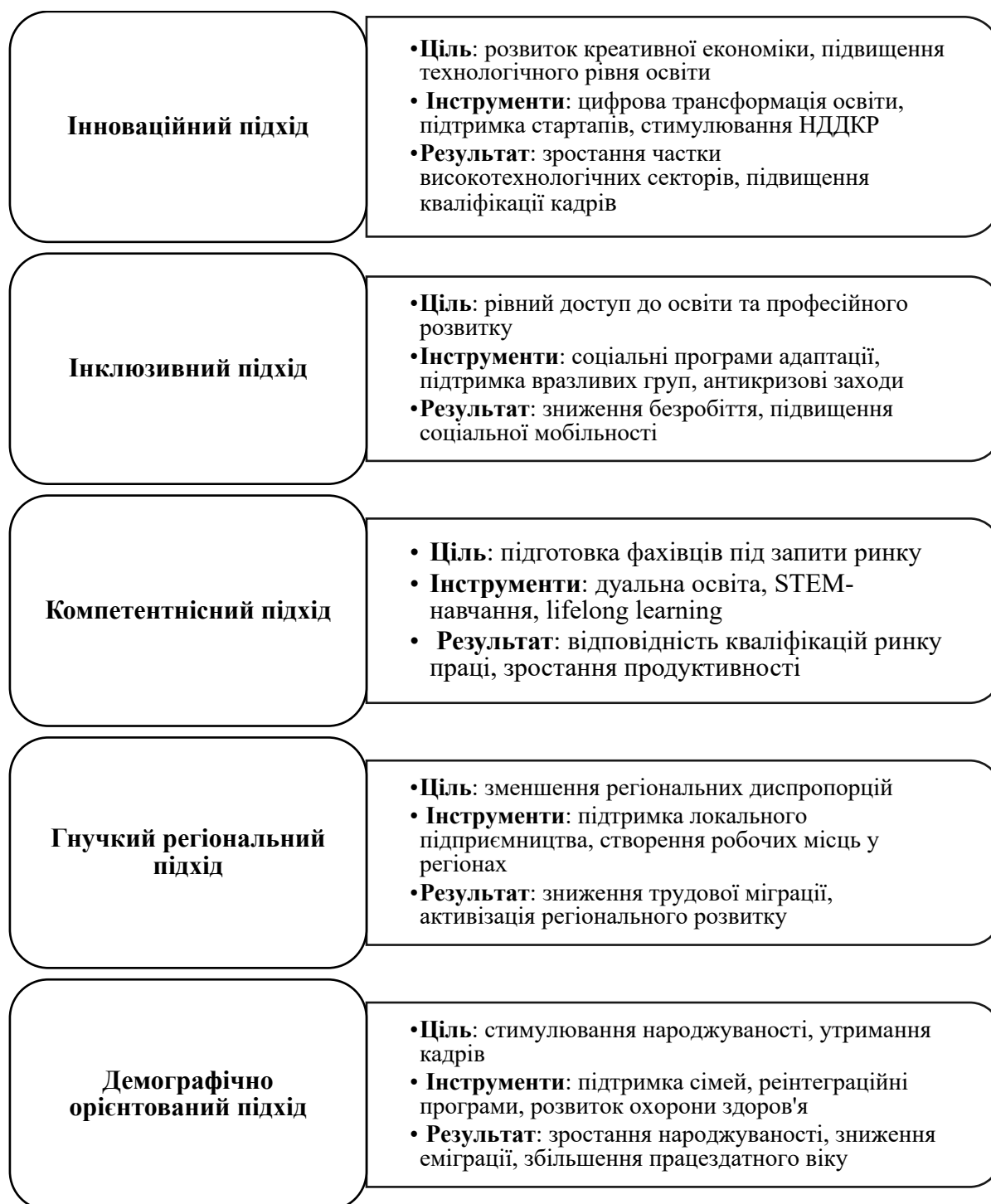


Рис. 3.6. Структурна схема стратегічних підходів до розвитку людського капіталу

Враховуючи виклики глобалізації, технологічного прогресу та демографічних змін, формування ефективної політики у цій сфері потребує комплексного підходу. Системна реалізація інноваційних, інклюзивних, компетентнісних, регіонально адаптованих і демографічно орієнтованих

заходів дозволить забезпечити якісний розвиток трудових ресурсів та їхню відповідність потребам сучасного ринку праці.

Впровадження інноваційного підходу до розвитку людського капіталу в Україні вимагає чіткої координації між державою, бізнесом і науковими установами. В умовах цифрової економіки ключову роль відіграє адаптація освітніх програм до вимог технологічного розвитку.

Цифрова трансформація освіти передбачає:

- інтеграцію штучного інтелекту та великих даних у навчальний процес для персоналізованого навчання;
- створення інноваційних освітніх платформ, що поєднують онлайн-курси, дуальну освіту та практико-орієнтоване навчання;
- формування мережі співпраці між університетами та технологічними компаніями для передачі практичних знань і навичок.

Однак існують серйозні обмеження. Недостатність державних інвестицій у науково-дослідницьку діяльність спричиняє низьку частку фінансування НДДКР у ВВП країни (у 2022 році – близько 0,4%, що значно поступається розвиненим країнам, де цей показник перевищує 2,5%). Це обмежує можливості для розвитку стартапів та інноваційних підприємств, які є основою конкурентоспроможності економіки.

Для подолання цих викликів необхідне:

- розширення механізмів державно-приватного партнерства, включаючи створення венчурних фондів за участі держави;
- введення податкових пільг для компаній, що інвестують у розробку нових технологій;
- оптимізація грантової підтримки для наукових розробок і стартапів через прозорі конкурси та міжнародні партнерства.

Інклюзивний підхід вимагає розширення державних програм підтримки соціально вразливих груп, особливо в умовах зростання рівня внутрішньої міграції. Країни з високим рівнем інклюзії демонструють більший рівень економічної продуктивності та соціальної стабільності [166].

Одним із ключових аспектів реалізації інклюзивного підходу є усунення структурних бар'єрів, що обмежують доступ до освіти та працевлаштування для вразливих категорій населення. За статистичними даними в 2023 році в Україні жило 2,7 млн людей з інвалідністю. З них 2,56 млн – люди працездатного віку, але роботу мають лише 430 тисяч людей, тобто рівень непрацевлаштованості у цій групі сягає 85% проти 15% в середньому по країні [138]. Також важливим є стимулювання роботодавців до працевлаштування представників соціально вразливих груп шляхом податкових пільг та державних компенсацій частини витрат на їхню підготовку.

Значна роль у цьому процесі належить розвитку адаптивних освітніх програм, які враховують потреби різних груп населення, зокрема осіб з обмеженими можливостями та внутрішньо переміщених осіб. Через воєнні дії та регулярні ракетні обстріли з боку російської федерації понад 25% дітей, які нині перебувають в Україні, позбавлені можливості повноцінно навчатися, навіть якщо процес триває, то він часто переривається через загрози обстрілів або його просто ніде проводити, тому що школи зруйновані ворожими обстрілами. [169]. Необхідним кроком є вдосконалення інфраструктури навчальних закладів, що передбачає створення безбар'єрного середовища та широке використання дистанційних технологій навчання.

Компетентнісний підхід у реформуванні освітньої системи передбачає орієнтацію на формування практичних навичок, що відповідають сучасним запитам ринку праці. Пріоритетним напрямом покращення якості людського капіталу традиційно є підвищення рівня освіти та професійної підготовки працівників. Ефективність виробництва лише на 30-35% залежить від інвестицій, а решта – від рівня кваліфікації робітників і фахівців [168].

В Україні зберігається структурний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили: за статистикою понад 80% випускників вищих навчальних закладів не працюють за спеціальністю, тоді як у сферах ІТ,

інженерії, медицини та будівництва спостерігається кадровий дефіцит, що перевищує 40% [82, 93]

Одним із ефективних механізмів подолання цього розриву є впровадження дуальної освіти, яка передбачає поєднання теоретичного навчання у вищих навчальних закладах із практичною підготовкою на базі підприємств. Дуальна форма навчання була вперше впроваджена в Німеччині у XX столітті. Відповідно до даних Німецького офісу міжнародного співробітництва в галузі професійної освіти та навчання (GOVET), щорічно майже 50% випускників у Німеччині (приблизно 500 000 осіб) отримують професійну освіту за дуальною системою. У процесі підготовки спеціалістів задіяно понад 400 000 німецьких підприємств, з яких близько двох третин працевлаштовують випускників після завершення навчання [87, 94].

В Україні кількість підприємств, що впроваджують дуальну форму здобуття освіти, наразі обмежується лише кількома десятками. З огляду на високу гнучкість і адаптивність цього підходу, а також враховуючи обмежені можливості академічної та професійної мобільності для студентів чоловічої статі, зумовлені воєнними реаліями, високий рівень безробіття, значну кількість внутрішньо переміщених осіб, які прагнуть отримати нову спеціальність, заклади освіти, що застосовують дуальну форму навчання, мають зосередити увагу на розвитку партнерських відносин. Зокрема, пріоритетним є співробітництво з підприємствами, установами та організаціями, що виконують державне замовлення, залучені до процесів післявоєнної відбудови або є релокованими підприємствами..

Проте ефективність компетентнісного підходу значною мірою залежить від рівня інтеграції освіти та бізнесу. Відсутність системних механізмів взаємодії між університетами та роботодавцями обмежує впровадження інноваційних освітніх практик. Для вирішення цієї проблеми необхідне державне регулювання, зокрема запровадження податкових стимулів для підприємств, які співпрацюють з вишами, а також створення

інституційних платформ для обміну знаннями між академічною спільнотою та бізнесом.

Компетентнісний підхід передбачає реформування освітньої системи з урахуванням реальних потреб ринку праці. В Україні зберігається значний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили, що зумовлює високий рівень безробіття серед випускників та кадровий дефіцит у пріоритетних галузях. Впровадження дуальної освіти та розширення програм STEM-навчання сприятиме формуванню висококваліфікованої робочої сили, здатної адаптуватися до швидких технологічних змін. Проте відсутність чіткої взаємодії між освітніми установами та бізнесом обмежує ефективність цих ініціатив, що потребує державного регулювання та інституційної підтримки.

Гнучкий регіональний підхід у сфері розвитку людського капіталу відіграє важливу роль у формуванні збалансованого ринку праці, особливо в умовах економічної нестабільності та змін у структурі зайнятості. У сільській місцевості домінують низькооплачувані сезонні роботи, що не забезпечують стабільного доходу, тоді як у містах поширена проблема невідповідності кваліфікації працівників вимогам роботодавців. Це свідчить про необхідність розвитку професійної освіти та перепідготовки кадрів відповідно до потреб регіональних економік [140].

Децентралізація та стимулювання локального підприємництва є ключовими механізмами подолання цих дисбалансів, проте їх ефективність значною мірою залежить від фінансової спроможності місцевих громад та наявності інституційної підтримки.

Одним із дієвих інструментів вирівнювання регіонального ринку праці є створення регіональних кластерів економічного розвитку, що дозволяють об'єднати підприємства, наукові установи та освітні заклади для спільного розвитку інноваційних галузей. Загалом у Європі налічується близько 2950 кластерів, тобто об'єднань, визначених як регіональні концентрації учасників відповідних галузей. Економічні активності, які стосуються європейських кластерів, покривають до 39% робочих місць й до

55% фондів зарплат ЄС. В Україні існують успішні приклади функціонування подібних ініціатив, зокрема ІТ-кластер у Львові, Києві та Харківський кластер інжинірингу, автоматизації, машинобудування, що забезпечують сотні висококваліфікованих робочих місць і стимулюють економічне зростання [174].

Проте реалізація подібних заходів стикається з низкою викликів, зокрема нестачею бюджетних коштів, слабкою координацією між органами місцевого самоврядування та бізнесом, а також відсутністю дієвих механізмів податкового стимулювання. Важливим напрямом державної політики має стати розробка спеціальних фінансових інструментів, таких як державні субсидії для підприємств, що інвестують у створення нових робочих місць у депресивних регіонах, та податкові пільги для компаній, які беруть участь у реалізації регіональних стратегій розвитку.

Демографічно орієнтований підхід у формуванні політики ринку праці та соціального забезпечення є ключовим механізмом для подолання негативних тенденцій, зумовлених скороченням працездатного населення та високими рівнями еміграції. За даними Державної служби статистики України, у 2023 році чисельність населення працездатного віку скоротилася на 40% порівняно з 2021 роком, а рівень еміграції високий — склала 15% осіб. Така ситуація загрожує зниженням продуктивності праці, зростанням навантаження на соціальну систему та дефіцитом кваліфікованих кадрів у стратегічних галузях економіки [118].

Збереження людського капіталу потребує комплексного підходу, що включає розвиток програм підтримки молодих сімей, реінтеграцію мігрантів та зміцнення системи охорони здоров'я. У країнах ЄС такі заходи передбачають [145]:

- матеріальну підтримку молодих сімей (Франція, Німеччина, Швеція): субсидії на виховання дітей, збільшення тривалості оплачуваної декретної відпустки, а також фінансування програм раннього розвитку;

- реінтеграційні програми для трудових мігрантів (Польща, Литва): податкові канікули, гранти на започаткування власного бізнесу, створення мереж консультаційних центрів;
- реформування системи охорони здоров'я, зокрема, розширення доступу до медичних послуг, страхових програм та цифрових сервісів.

В Україні функціонування подібних ініціатив стикається з низкою труднощів, серед яких обмежене бюджетне фінансування, неефективне використання соціальних ресурсів та недосконалість державних механізмів підтримки. Так у 2023 році на соціальне забезпечення було спрямовано 469,3 млрд грн або 11,7% сукупних видатків держбюджету, У 2020 р. державні видатки на соціальний захист у ЄС становили 22,0% ВВП. Вони коливалися між державами-членами ЄС від 10,2% до 27,3%. Даний показник в Україні є значно нижчим, ніж в будь-якій державі ЄС [164].

Одним із ключових напрямів демографічної політики має стати розширення фінансових стимулів для молодих спеціалістів. Зокрема:

- запровадження податкових пільг для молоді віком до 35 років, яка працює в дефіцитних професіях або у сфері наукових досліджень;
- державні програми доступного житла, орієнтовані на молодих фахівців (наприклад, механізм часткової компенсації орендної плати або субсидовані кредити під низький відсоток);
- залучення міжнародних грантів для фінансування програм професійної адаптації та кар'єрного розвитку молоді.

Висновки до розділу 3

Макроекономічний вплив інвестицій в освіту є двояким: з одного боку, вони сприяють формуванню конкурентоспроможного кадрового потенціалу, здатного до інтеграції в глобальні економічні процеси, а з іншого — недосконала система освіти може стати джерелом фіктивізації людського капіталу, що знижує ефективність економічного зростання. Інституціоналізація симулякрів знань, що спостерігається здебільшого в

умовах догоняючого розвитку, є серйозною перешкодою для створення реального людського капіталу, оскільки вона підриває довіру до освітніх установ та спотворює ринок праці. Необхідність подолання цього феномену вимагає трансформацію мотиваційних механізмів та впровадження принципів прозорості та мобільності в освітніх процесах. Мімікрія, яка полягає в імітації відповідності міжнародним стандартам без реальних змін у практиці, є небезпечним явищем, яке гальмує прогрес у формуванні людського капіталу. Оскільки більшість інвестицій у освіту, спрямованих на імплементацію нових стандартів, можуть перетворитися на фіктивні без ефективних реформ, необхідно запровадити чітку систему моніторингу, яка забезпечить прозорість і реальність змін. Інституціоналізація ефективних механізмів оцінювання, адаптація освітніх програм до потреб ринку праці, а також впровадження дуальної освіти є важливими кроками для подолання цього явища. Відмова від поверхневих змін і перехід до реальних інновацій в системах освіти забезпечить довгострокові переваги для розвитку людського капіталу і, відповідно, економічного зростання.

Досліджено складні механізми взаємодії між міграційною політикою та розвитком людського капіталу, що демонструють багатовимірний вплив регуляторних підходів на якісні характеристики трудових ресурсів. Ефективне управління міграційними потоками може стати ключовим чинником наповнення економіки висококваліфікованими фахівцями, що, у свою чергу, стимулює структурну модернізацію та зростання інноваційного потенціалу. Однак жорсткі обмеження чи непродумані регуляторні механізми здатні спричинити не лише дефіцит спеціалістів у критично важливих галузях, а й спровокувати асиметрії на ринку праці, посилюючи структурні диспропорції та гальмуючи економічну динаміку. Отже, ефективна міграційна політика повинна ґрунтуватися на балансуванні між залученням перспективних кадрів і забезпеченням стійкої інтеграції мігрантів у соціально-економічний простір приймаючої країни, створюючи механізми для їхньої професійної адаптації, стимулювання освітнього розвитку та включення в національні інноваційні екосистеми.

Проаналізовано глибші структурні взаємозв'язки між міграційною політикою та трансформацією людського капіталу, що охоплюють не лише прямий вплив на кваліфікаційний рівень робочої сили, а й формування довгострокових тенденцій у розподілі знань, компетенцій і соціальної мобільності. Розширення можливостей для залучення освічених і висококваліфікованих мігрантів формує сприятливий ґрунт для розвитку наукоємних секторів економіки та пришвидшує інтеграцію новітніх технологій у виробничі процеси. Водночас відтік інтелектуального капіталу через міграцію спричиняє стратегічні виклики для національної економіки, оскільки втрата людського потенціалу може призводити до звуження бази економічного розвитку та послаблення конкурентних позицій країни. Таким чином, комплексне управління цими процесами вимагає поєднання інструментів приваблення зовнішніх фахівців із програмами утримання власних кадрів через створення привабливого професійного середовища, що сприятиме не лише економічній стабільності, а й довготривалому суспільному розвитку.

Актуальними напрямками інвестиційної політики в умовах молодіжної та освітньої міграції є стимулювання економічного розвитку через підтримку людського капіталу, зокрема молоді. Основні виклики полягають у відтоку кваліфікованих кадрів за кордон та зниженні конкурентоспроможності національної економіки. Щоб зупинити ці тенденції, важливо інвестувати у створення якісних робочих місць, розвиток інноваційних секторів та стимулювання підприємництва серед молоді. Необхідно також посилити підтримку освітніх програм, що відповідають потребам ринку праці, та створити сприятливі умови для повернення мігрантів. Політика повинна орієнтуватися на зменшення соціально-економічних диспропорцій, сприяти розвитку регіонів та формувати привабливий інвестиційний клімат, який стимулюватиме молодь залишатися та працювати в Україні.

В умовах переходу до економіки знань виникає багато питань соціального й економічного життя суспільства, шляхи вирішення яких вимагають економічних обґрунтувань майбутніх дій, прогнозування

перспектив розвитку. Відмінність сценаріїв впливає з різної моделі світового розвитку, державної політики соціально-економічного розвитку країни, забезпечення макроекономічної збалансованості та стабільності. Динамічні процеси, що відбуваються в соціально-економічних системах, найчастіше проявляються у вигляді ряду послідовно розташованих значень певного показника, який у своїх змінах відображає розвиток економічного явища, що вивчається. Економетричні оцінки дозволяють враховувати трендові складові. Ухвалення такої специфікації передбачає, що темпи зростання ВВП відчуває у собі систематичний вплив інших факторів, окрім темпів зростання (включаючи потенційні темпи зростання). Значення показників є основою розробки трендових моделей.

З цієї точки зору розробка прогнозу одного з найважливіших показників соціально-економічного розвитку - ВВП, повинна оцінювати перспективу підвищення рівня інтелектуального капіталу на основі тренду динаміки розвитку з урахуванням якісних змін у структурі трудової міграції, як форми руху інтелектуального капіталу, - а саме показників освітньої міграції. Прогнозні розрахунки на основі трендових моделей виявляють з допомогою статистичних методів закономірності минулого розвитку та переносять (екстраполюють) їх у певний період майбутнього з коригуванням одержаного прогнозу з урахуванням результатів змістовного аналізу поточного стану та дії економічного механізму на період прогнозування.

Встановлений тип динаміки показників зростання ВВП і освітньої міграції дозволяє аналізувати та прогнозувати тенденцію рівня інтелектуального капіталу. Запропонована методика оцінки тенденцій розвитку інтелектуального капіталу на підставі трендового аналізу показників динаміки ВВП і освітньої міграції допоможе знизити вплив ризиків невизначеності на інтелектуалізацію економіки країни.

Розвиток людського капіталу в контексті державної інвестиційної політики вимагає комплексного підходу, що поєднує ефективне управління трудовими ресурсами, модернізацію освітньої системи та створення сприятливих умов для професійної реалізації. У цьому контексті значну роль

відіграють моделі стратегічного управління людським капіталом, зокрема Мічиганська, Гарвардська та модель Шулера. Мічиганська модель орієнтована на жорстке узгодження кадрової політики зі стратегією підприємства, що забезпечує стабільність та ефективний розподіл трудових ресурсів. Гарвардська модель акцентує увагу на врахуванні соціальних аспектів та залученні працівників до процесу прийняття рішень. Модель Шулера передбачає поєднання стратегічного підходу з розвитком компетенцій персоналу та гнучкою адаптацією до ринкових змін. Для ефективного розвитку людського капіталу доцільним є поєднання цих підходів, що сприятиме довгостроковому економічному зростанню та підвищенню продуктивності праці.

Водночас стратегічні підходи до розвитку людського капіталу включають компетентнісний, інноваційний, інклюзивний, регіональний і демографічний аспекти. Компетентнісний підхід зосереджується на розвитку професійних навичок та безперервному навчанню. Інноваційний передбачає інтеграцію цифрових технологій у систему освіти та професійної підготовки. Інклюзивний підхід спрямований на розширення можливостей для соціально вразливих груп населення, а регіональний враховує особливості місцевих ринків праці. Демографічний аспект пов'язаний із підтримкою працездатного населення, стимулюванням народжуваності та зменшенням негативного впливу трудової міграції. Впровадження цих підходів у державну політику дозволить створити гнучку та ефективну систему управління людськими ресурсами, що відповідатиме викликам сучасної економіки та сприятиме формуванню конкурентоспроможної робочої сили.

ВИСНОВКИ

Узагальнення теоретичних засад і емпіричних досліджень людського капіталу дозволяє констатувати його визначальну роль у забезпеченні економічного зростання, формуванні національного добробуту та стимулюванні соціально-економічного розвитку. Встановлені соціально-економічні передумови, зокрема інтеграція досягнень третьої науково-технічної революції та зростання ваги висококваліфікованої праці у структурі витрат виробництва, у поєднанні з теоретичними здобутками, такими як поширення неокласичних принципів і впровадження методів математичного моделювання, сприяли виокремленню теорії людського капіталу як самостійного напрямку економічної науки. Глибинний аналіз доробків Т. Шульца та Г. Беккера дав змогу виокремити фундаментальні взаємозв'язки між інвестиціями, розвитком освіти, державною політикою та економічною віддачею людського капіталу, а також встановити його відмінності від фізичного капіталу, зокрема здатність генерувати як грошові, так і негрошові доходи, включаючи позитивні екстерналії для суспільства загалом. Усвідомлення значущості цих екстернальних ефектів дає змогу глибше осмислити роль держави у формуванні людського капіталу через забезпечення доступу до освіти, охорони здоров'я та створення ефективного регуляторного середовища для діяльності приватних постачальників відповідних послуг, що, у підсумку, визначає рівень соціальної мобільності та забезпечує стійке зростання національної економіки.

Інвестиції в людський капітал слугують детермінантою комплексного економічного розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій, формуючи синергетичні взаємозв'язки між інноваційною динамікою, соціальною мобільністю та інституційною еволюцією. Залучення гендерних аспектів у процеси управління людським капіталом активізує кумулятивні ефекти, що зумовлюють зростання продуктивності праці через зниження демографічного навантаження, підвищення освітнього рівня жінок і диверсифікацію секторів

зайнятості. Ці процеси сприяють формуванню інклюзивних економічних моделей, здатних нейтралізувати структурні диспропорції та інституційні асиметрії. Поєднання механізмів гендерно орієнтованої політики з інституційними реформами забезпечує трансформацію людського капіталу в ключовий ресурс стійкого розвитку, інтегруючи соціальні, технологічні та екологічні параметри в єдину систему довгострокової конкурентоспроможності в умовах високої турбулентності глобального середовища.

Державна інвестиційна політика відіграє ключову роль у формуванні людського капіталу, оскільки вона спрямована на створення умов для розвитку знань, навичок та здоров'я населення, тому ефективна політика має враховувати стратегічні цілі країни, включати довгострокові інвестиції в освіту, охорону здоров'я, науку та інновації. Формування людського капіталу потребує комплексного підходу, який поєднує інвестиції в матеріальні та нематеріальні активи тому, що розвиток інфраструктури освіти сприяє доступності знань, а фінансування охорони здоров'я забезпечує збереження продуктивності праці. Важливою є роль держави у стимулюванні приватних інвестицій через податкові пільги, гранти та державно-приватне партнерство. За цих умов пріоритетними напрямками державної інвестиційної політики є підтримка інклюзивної освіти, цифровізації навчання, покращення якості медичних послуг і сприяння інноваціям. Водночас політика повинна бути адаптованою до регіональних потреб, щоб мінімізувати диспропорції між регіонами. Таким чином, державна інвестиційна політика є важливим інструментом сталого розвитку, що підвищує конкурентоспроможність країни через якісне зростання людського капіталу.

Виявлені закономірності формування людського капіталу та його оцінки у світовій практиці дозволяють стверджувати, що концептуальні підходи до вимірювання цього феномену пройшли еволюційний шлях від традиційних вартісних оцінок до складних економетричних моделей, які враховують багатofакторний вплив інвестицій у здоров'я та освіту на

довгострокову продуктивність людських ресурсів. Дослідження динаміки людського капіталу України засвідчує його чутливість до макроекономічних чинників, включаючи темпи інфляції та зміни в структурі національного багатства, що потребує комплексного підходу до державного регулювання, орієнтованого на підтримку інвестицій у людський потенціал. Використання альтернативних методів оцінювання людського капіталу, таких як методологія Джоргенсона-Фраумені та Індекс людського капіталу, дозволяє деталізувати структурні аспекти взаємозв'язку між людським капіталом і економічним зростанням, що, у свою чергу, обґрунтовує необхідність інтеграції відповідних індикаторів до стратегій соціально-економічного розвитку. Виявлена кореляція між компонентами Індексу людського капіталу та окремими Цілями сталого розвитку підтверджує доцільність узгодження політики розвитку людського капіталу з глобальними стратегічними орієнтирами, що відкриває перспективи для розробки ефективних державних програм, спрямованих на максимізацію кумулятивного ефекту від інвестицій у людський капітал та забезпечення сталого довгострокового економічного зростання.

Комплексне дослідження інвестиційних процесів у сфері людського капіталу в Україні, здійснене крізь призму неокласичної парадигми із застосуванням методологічних підходів теорії людського капіталу, розробленої Г. Беккером і Т. Шульцем, виявило провідну роль домогосподарств, державних інституцій і корпоративного сектору як ключових суб'єктів інвестування. Виокремлено специфіку сімейних інвестицій, що характеризуються не лише фінансовими витратами, а й часовими ресурсами батьків, спрямованими на виховання, формування когнітивних компетенцій та розвиток здорового способу життя, що ускладнює їх кількісну оцінку. Освітній сегмент демонструє водночас позитивні тенденції, серед яких нормативно-правова інституціоналізація безоплатного доступу до базових рівнів освіти, диверсифікація форм власності навчальних закладів та розширення партнерства між державою і

бізнесом у сфері фінансування освіти. Водночас ідентифіковано суперечності, зокрема, депривацію освітніх послуг у сільській місцевості через скорочення інфраструктурної мережі та погіршення якості освітнього процесу, редукцію обсягів державного замовлення у закладах вищої освіти, а також явище професійної надкваліфікації, що спричиняє дисбаланс між пропозицією і попитом на ринку праці. У сфері охорони здоров'я, попри номінальну безоплатність медичних послуг, виявлено значну частку приватних витрат домогосподарств у структурі фінансування, що зумовлює обмеження доступу до якісних медичних послуг, особливо в умовах сільської місцевості, де спостерігається дефіцит кадрових і транспортних ресурсів. Крім того, пандемічна криза COVID-19 і наслідки збройного конфлікту призвели до системних дисфункцій у сферах освіти та охорони здоров'я, включаючи руйнування інфраструктури, дефіцит висококваліфікованих кадрів і зниження доступності базових послуг. Економетричне моделювання на основі багатофакторного кореляційно-регресійного аналізу виявило високу еластичність інвестицій у людський капітал стосовно економічного зростання: збільшення фінансування освіти на 1 млн грн корелює із приростом ВВП на 222,86 млн грн, а аналогічне зростання витрат у сфері охорони здоров'я асоціюється зі збільшенням ВВП на 200,71 млн грн. Ці результати свідчать про стратегічну доцільність активізації інвестиційної діяльності у формування людського капіталу як одного з ключових драйверів макроекономічної стабільності та довгострокового економічного зростання.

Демографічні зміни та старіння населення стають ключовими викликами для формування людського капіталу, що зумовлює необхідність зміни підходів до його розвитку та збереження. Скорочення народжуваності, яке спостерігається на глобальному рівні, супроводжується інтенсивною міграцією молоді та кваліфікованих фахівців, що призводить до структурних деформацій ринку праці, дефіциту робочої сили та посилення конкуренції за людський капітал між країнами. В умовах війни та значних людських втрат Україна зазнає ще більшого впливу негативних демографічних факторів, що

ускладнює відновлення економіки та потребує розробки нових стратегій утримання та розвитку людського потенціалу. Дослідження доводить, що традиційні підходи до управління людським капіталом потребують переосмислення, адже класичні механізми стимулювання народжуваності, професійної освіти та соціального забезпечення вже не відповідають сучасним викликам. З огляду на це, формування людського капіталу має ґрунтуватися на комплексному підході, який включає адаптивну освітню політику, інтегровану міграційну стратегію, підвищення інвестицій у соціальну сферу та впровадження нових моделей економічного стимулювання професійного розвитку в умовах демографічної кризи.

Взаємодія міграційної політики та розвитку людського капіталу є багатовимірним процесом, що визначає не лише якісні параметри трудових ресурсів, а й траєкторії соціально-економічної еволюції. Інвестиції в освіту можуть стати як каталізатором формування високопродуктивного кадрового потенціалу, так і чинником симулякризації знань, якщо освітня система обмежується номінальним відтворенням стандартів без змістовного наповнення. Викривлення мотиваційних механізмів у сфері освіти спричиняє ерозію довіри до її інституцій, що, своєю чергою, формує структурні деформації на ринку праці. У цьому контексті ефективне регулювання міграційних потоків постає не лише як інструмент управління робочою силою, а й як механізм стратегічного балансування між залученням зовнішніх компетенцій та утриманням власних кваліфікованих кадрів. Надмірна зарегульованість чи, навпаки, хаотичність міграційної політики здатні провокувати поляризацію зайнятості, стимулюючи надлишкову концентрацію фахівців у певних секторах за рахунок дефіциту в інших, що підсилює фрагментацію ринку праці. Втрата людського капіталу внаслідок відтоку інтелектуальної еліти має не лише економічні наслідки, а й стратегічні, оскільки звужує перспективи інноваційного прориву та послаблює когнітивний потенціал суспільства. Отже, гармонізація освітньої політики та регуляторних міграційних механізмів потребує не просто

адаптації існуючих моделей, а створення інтегрованої системи, що поєднуватиме селективний підхід до залучення зовнішніх фахівців із глибоким реформуванням внутрішнього простору професійного розвитку. Лише системне впровадження інструментів стимулювання економіки знань, посилення мобільності людських ресурсів та усунення деформацій у відтворенні освітнього капіталу дозволить зламати парадигму циклічної втрати кваліфікованих кадрів та забезпечити довготривалу економічну стабільність.

Молодіжна міграція значно впливає на структуру ринку праці та економічний потенціал країни, тому державна інвестиційна політика повинна враховувати міграційні процеси. Одним із основних напрямів інвестиційної політики в таких умовах може бути підтримка та розвиток людського капіталу всередині країни - це включає інвестиції в якісну освіту, дослідницьку інфраструктуру та інновації. Розвиток системи освіти дозволить підвищити рівень знань і компетенцій молоді, що знизить мотивацію до виїзду за кордон. Зокрема, важливо стимулювати розвиток професійної освіти та співпрацю університетів з бізнесом для створення умов, за яких молодь зможе отримувати необхідні знання і навички на місцевому рівні. Ще одним важливим аспектом інвестиційної політики є розвиток підприємництва та інноваційної екосистеми. Підтримка стартапів, сприяння створенню бізнес-інкубаторів та технопарків дозволить молоді реалізовувати свої професійні амбіції в рідній країні, що, у свою чергу, може сприяти зниженню міграційних потоків серед молодих людей, які шукають можливості для самореалізації та кар'єрного зростання за кордоном. Окремим напрямом інвестиційної політики є стимулювання реінтеграції молоді, яка вже здобула освіту або досвід за кордоном. Це може включати надання грантів та податкових пільг для тих, хто повертається і відкриває бізнеси чи впроваджує інноваційні проєкти. Такий підхід може не лише сприяти зворотній міграції, але й стати джерелом нових знань, технологій та досвіду, що, у свою чергу, прискорить економічний розвиток країни.

Стратегічне управління людським капіталом є ключовим елементом державної інвестиційної політики, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності економіки. В умовах глобалізації та технологічних змін особливої уваги набувають інноваційні, інклюзивні та компетентнісні підходи до розвитку трудових ресурсів. Впровадження цифрових технологій в освіту, розвиток дуальної системи навчання та стимулювання безперервного професійного розвитку сприятимуть формуванню високоосвіченого, мобільного та адаптивного кадрового потенціалу. Водночас ефективне управління людським капіталом вимагає комплексної державної політики, що поєднує освітні, соціальні та економічні ініціативи. Для забезпечення сталого економічного розвитку необхідно синхронізувати державні інвестиції у людський капітал із регіональними особливостями ринку праці та демографічними викликами. Зокрема, важливо підтримувати молодих спеціалістів, стимулювати реінтеграцію трудових мігрантів та розширювати доступ до якісної освіти та працевлаштування для всіх категорій населення. Врахування міжнародного досвіду та адаптація сучасних моделей управління людським капіталом дозволить підвищити ефективність державної політики та сприятиме довгостроковому економічному зростанню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 2700 українців отримали ваучер на навчання за кошти держави з початку року. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/2700-ukrayinciv-otrimali-vaucher-na-navchannya-za-koshti-derzhavi-z-pochatku-roku.html>
2. Acemoglu D. A Microfoundation for Social Increasing Returns in Human Capital Accumulation. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 111, Issue 3, August 1996, Pp. 779–804. URL: <https://academic.oup.com/qje/article-abstract/111/3/779/1839964?redirectedFrom=fulltext>
3. Adam Smith's. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. 1977. University of Chicago Press.
4. Alfred A. Hunter and Jean McKenzie Leiper. On Formal Education, Skills and Earnings: The Role of Educational Certificates in Earnings Determination. The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie. 1993. Vol. 18, No. 1. pp. 21-42. URL: <https://www.jstor.org/stable/3340837>
5. Badiou, A. Deleuze. La clameur de l'Être. — Paris: Hachette Littératures, 1997. — 224 p.,
6. Baldwin, R. E, 1971, Determinants of the commodity structure of US trade, American Economic Review, Vol 61 (1), pp. 126-146
7. Barbara M. Fraumeni, Michael S. Christian, Jon D. Samuels. The accumulation of human and market capital in United States: the long view, 1948–2013. 36th IARIW Virtual General Conference. 2021. URL: https://iariw.org/wp-content/uploads/2021/07/Fraumeni_Paper.pdf;
8. Barbara M. Fraumeni. Human capital accounts: choice of rates and construction of volume indices. NBER Working Paper No. 16895. March 2011. URL: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16895/w16895.pdf
9. Barro, R. J. and Lee, J-W. International data on educational attainment: updates and implications. Oxford Economic Papers. 2001. Vol. 53. No. 3. Pp. 541–563.

10. Barro, R. J. Economic growth in a cross-section of countries. *Quarterly Journal of Economics*. 1991. Vol. 106. No 2, p. 407-443.
11. Barro, R. J., Lee J. W, 1993, International comparisons of educational attainment, *Journal of Monetary Economics* 32, no. 3 (December), pp. 363-394;
12. Baudrillard, J. *Simulacres et Simulation*. — Paris: Galilée, 1981. — 241 p.,
13. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago. 1964p.
14. Carneiro, P., Dearden, L. and Vignoles, A. (2010), *The Economics of Vocational Education and Training*, Elsevier, Oxford, England, c. 255-261
15. DataBank. Wealth Accounts. URL: <https://databank.worldbank.org/source/wealth-accounts/preview/on#>
16. Derrida, J. *L'Écriture et la Différence*. — Paris: Éditions du Seuil, 1967. — 445 p.
17. Education at a Glance. OECD INDICATORS. Centre for Educational Research and Innovation. Indicators of Education Systems. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2001/06/education-at-a-glance-2001_g1gh269f/eag-2001-en.pdf
18. Elchanan Cohn Engel's Formula for Estimating the Costs of Producing an Individual: A Note. *Journal of Political Economy*. 1970. Vol. 78. Issue 4. Pp. 778-782. URL: https://scholarcommons.sc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=econ_facpub
19. Eric Hanushek. Measuring Investment in Education. *Journal of Economic Perspectives*. 1996. vol. 10, no. 4, pp. 9–30. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.10.4.9>
20. Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main/data/database>
21. Gary S. Becker. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Third Edition. URL:

<https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-third-edition>

22. Gary S. Becker. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy. 1962. Vol. LXX. No. 5. Part 2. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c13571/c13571.pdf>

23. Gary S. Becker. The Economic Approach to Human Behavior. University of Chicago Press, 1976. URL: <https://casdev.unc.edu/ppeprogram/wp-content/uploads/sites/26/2020/02/Becker-The-Economic-Approach-to-Human-Behavior-1976.pdf>

24. Giuseppe Folloni & Giorgio Vittadini, 2010. "Human Capital Measurement: A Survey". Journal of Economic Surveys, Wiley Blackwell, vol. 24(2), Pp. 248-279. URL: <https://ideas.repec.org/a/bla/jecsur/v24y2010i2p248-279.html>

25. Guide on Measuring Human Capital. URL: https://unece.org/DAM/stats/publications/2016/ECECESSTAT20166_E.pdf

26. Guillard A., Roussel J. Evaluation et développement du capital humain : un enjeu clé pour l'audit social. URL: <https://typeset.io/pdf/evaluation-et-developpement-du-capital-humain-un-enjeu-cle-30tgbm1a4.pdf>

27. Hanushek, EA and Woessmann, L, 2007, The Role of Education Quality for Economic Growth, World Bank Policy Research Working Paper No. 4122, Feb. 2007

28. Higher education initiatives. European Education Area. URL: <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/about-higher-education>

29. Human Capital /How what you know shapes your life. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2007/02/human-capital_g1gh7c78/9789264029095-en.pdf

30. Human Capital Index. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL>

31. Human Capital investment. An International Comparison. URL: https://www.oecd.org/en/publications/human-capital-investment_9789264162891-en.html
32. Human Capital. How what you know shapes your life. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2007/02/human-capital_g1gh7c78/9789264029095-en.pdf
33. IRU: дефіцит професійних водіїв у цьому році зросте. Lading. URL: <https://lading.ua/news/iru-deficit-profesijnih-vodiyiv-u-comu-roci-zroste/>
34. Islam, N, 1995, Growth empirics: a panel data approach, Quarterly Journal of Economics 110, pp. 1127–1170.
35. IZA. Institute of Labor Ekonomscs. URL: <https://www.iza.org/person/378/claudia-goldin>
36. Izushi H., Huggins R., 2004, Empirical analysis of human capital development and economic growth in European regions, Cedefop Reference series, 54, Office for Official Publications of the European Communities
37. John Hicks. Capital and growth. 2nd ed. Oxford : Oxford Univ. press, 1969. XII. 343 p.
38. John W. Kendrick The Formation and Stocks of Total Capital. New York: NBER. 1976. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3803/c3803.pdf>
39. Joseph E. Stiglitz. Rethinking Development Economics. The World Bank Research Observer. 2011. vol. 26. no. 2. Pp. 230-236.
40. Kirk Hamilton, Gang Liu. Human Capital, Tangible Wealth, and the Intangible Capital Residual. The World Bank. Development Research Group. Environment and Energy Team. 2013. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/e14c2aaa-0fa4-5b7d-8f75-f2598dd4dead/content>
41. Kraay Aart C. Methodology for a World Bank Human Capital Index. Policy Research working paper|no. WPS 8593 Washington, D.C. : World Bank Group. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/300071537907028892>

42. Kraichynska Oleksandra, Maslova Yuliia. Academic migration and its influence on the social development of countries (on the example of the National University „Ostroh Academy”). Pedagogy and Psychology of Sport. 2020;6(4):138-150. eISSN 2450-6605. DOI <http://dx.doi.org/10.12775/PPS.2020.06.04.013>
43. Les Oxley, Trinh Van Thi Le, John Gibson. Measuring human capital: Alternative methods and international evidence. Korean Economic Review. 2008. Vol. 24, № 2. Pp. 283-344. URL: https://www.researchgate.net/publication/228957567_Measuring_human_capital_Alternative_methods_and_international_evidence
44. Les Oxley, Trinh Van Thi Le, John Gibson. Measuring human capital: Alternative methods and international evidence
45. Lucas R. On the Mechanism of Economic Development / R. Lucas // Journal of Monetary Economics. – 1988. – Vol. 22. – P. 3–42.
46. Machlup F. The Production and Distribution of Knowledge in the United States. Princeton, New Jersey: Princeton University Press. 1972. URL: <https://books.google.com/books?id=kp6vswpmpjoC&printsec=frontcover&dq=machlup+the+production+of+knowledge+in+the+united+states&hl=en&>
47. Mankiw N. G; Romer D, Weil D.N, 1992 Contribution to the Empirics of Economic Growth, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, No. 2 (May, 1992), pp. 407-437;
48. Mario Cimoli, Giovanni Dosi, Joseph E Stiglitz. Industrial policy and development: The political economy of capabilities accumulation. New York: Oxford. 2009. Pp. 113-137.
49. Murthy, N.R. Vasudeva, Chien I.S, 1997, The empirics of economic growth for OECD countries: some new findings, Economic Letters, 55, pp.425-429.
50. N. Gregory Mankiw, David Romer, David N. Weil. A contribution to the empirics of economic growth. The Quarterly Journal of Economics. 1992. URL: https://eml.berkeley.edu/~dromer/papers/MRW_QJE1992.pdf

51. Nonneman, V, Vandhoul P, 1996, A further augmentation of the Solow model and the empirics of economic growth for OECD countries, *Quarterly Journal of Economics*, 111 (3), pp.943-953.
52. OECD/UNICEF (2024), Education in the Eastern Partnership: Findings from PISA. PISA. OECD Publishing. Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/d5d6f109-en>
53. Pistorius, C., 2004, The Competitiveness and innovation. *Elektron*, Vol. 21, No.3; Horwitz, F., 2005, HR CAN Competitiveness advance. *Executive Business Brief*, 10, 50-52
54. Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf>
55. Ricardo, David. On The Principles of Political Economy and Taxation. John Murray, 1817
56. Richard R. Nelson and Edmund S. Phelps. Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. *The American Economic Review*. Vol. 56, No. 1/2 (Mar. 1, 1966), pp. 69-75. URL: <https://www.jstor.org/stable/1821269>
57. Romer, P, 1990, Human capital and growth: theory and evidence, *Carnegie Rochester Conference Series on Public Policy* 32, pp.251-286;
58. Romina Boarini, Marco Mira d'Ercole, Gang Liu. Approaches to Measuring the Stock of Human Capital: A Review of Country Practices. *OECD Statistics Working Papers* 2012/04. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2012/11/approaches-to-measuring-the-stock-of-human-capital_g17a21f1/5k8zlm5bc3ns-en.pdf
59. Rondo Cameron. A Concise Economic History of The World - From Paleolithic Times To The Present. 1993, Oxford University Press, USA. 454 p

60. Schultz T. Economic Value of Education. Columbia University Press, New York. 1963. URL: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1400922>
61. Serena María J. Freire, 2001. Human capital accumulation and economic growth, Investigaciones Económicas, vol.XXV (3), pp.585-602
62. Sir William Petty. Political Arithmetick. 1690. URL: <https://www.marxists.org/reference/subject/economics/petty/>
63. Susana Ferreira, Kirk Hamilton. Comprehensive Wealth, Intangible Capital, and Development. The World Bank. Development Research Group. Environment and Energy Team. 2010. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/68ea301f-2c78-505a-acd4-4a2237b0b1fa/content>
64. Temple, J. Growth effects of education and social capital in the OECD countries. Paris: OECD, 2000 (ECO/WKP(2000)36)
65. The Changing Wealth of Nations 2024. World Bank Group. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/the-changing-wealth-of-nations>
66. The Determinants of Children Attainments: A Review of Methods and Findings. Journal of Economic Literature. February 1995. Vol. 33. № 4. pp. 1829-1878. URL: https://www.researchgate.net/publication/4901914_The_Determinants_of_Children_Attainments_A_Review_of_Methods_and_Fin
67. The Economic Writings of Sir William Petty, vol. 1. URL: <https://oll.libertyfund.org/titles/hull-the-economic-writings-of-sir-william-petty-vol-1>
68. The Human Capital Index. 2020. URDATE. Human Capital in the Time of COVID-19. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Index>
69. The Human Capital Project. p. 9. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/9b478ffa-2027-5290-bb62-816f6d385027/content>

70. The World Bank. Data. April, 15, 2024. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.-CHEX.GD.ZS>.
71. Theodore R. Breton. A Human Capital Theory of Growth: New Evidence for an Old Idea. Center for Research in Economics and Finance (CIEF), Working Paper. 2014. No. 14-13. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2456903
72. Theodore W. Schultz. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. Economic Research: Retrospect and Prospect, Vol. 6, Human Resources. URL: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c4126/c4126.pdf>
73. Theodore W. Schultz. Investment in Human Capital. The American Economic Review. Vol. 51, No. 1 (Mar., 1961), pp. 1-17. URL: <https://www.jstor.org/stable/1818907>
74. Theodore W. Schultz. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research. New York: Free Press, 1971. URL: <https://www.jstor.org/stable/1153036>
75. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division <https://www.un.org/development/desa/pd/themes-landing-page>
76. William Farr. William Farr on the Economic Value of the Population. Population and Development Review. 2001. Vol. 27, No. 3. pp. 565-571. URL: https://www.jstor.org/stable/2695130?read-now=1&seq=1#page_scan_tab_contents
77. Бараник З. П., Романенко І. О. Інтелектуальна міграція населення України: статистичний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Економічні науки. 2014. Вип. 6. Ч. 5. С. 223–227.
78. Бачинська М. В., Семів Л. К., Семів С. Р. Аналіз освітніх міграційних процесів: регіональний аспект. *Регіональна економіка*. 2020. №4. С. 65-71.

79. Бойко Р.В. Концепційні характеристики інвестиційної політики розвитку регіональної економіки. *Академічні візії*. 2022. №14. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/963>
80. Брензович К.С., Немеш Є.П. Міжнародна студентська міграція та її вплив на соціально-економічний розвиток країн. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 10. С. 32-36
81. Бюджет освіти–2024: збільшення витрат за основними напрямками. URL: <https://osvita.ua/news/90417/>
82. В Україні понад 80% випускників вишів не працюють за спеціальністю, як виправити ситуацію. URL: <https://op.ua/news/osvita-v-ukraini/v-ukrayini-ponad-80-vipusknikiv-vishiv-ne-pracyuyut-za-specialnistyu-yak-vipraviti-situaciyu;>
83. Валовий внутрішній продукт у ринкових цінах. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tec00001/default/table?lang=en&category=euroind.ei_qna
84. Видатки держбюджету України (2014-2022). URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/gov/expense/2022/>
85. Видатки зведеного бюджету України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/budget/cons/expense/2023/>
86. Вища та фахова передвища освіта в Україні у 2023 році. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/osv/vush_osv/arh_vuz_20_u.html
87. Вчитися та заробляти: що таке дуальна освіта та як вона працює за кордоном і в Україні. URL: <https://nus.org.ua/2023/08/01/vchytysya-ta-zaroblyaty-shho-take-dualna-osvita-ta-yak-vona-pratsyuye-za-kordonom-i-v-ukrayini/>
88. Гинда С.М., Приймак В.І. Актуальні проблеми та перспективи розвитку людського капіталу в Україні. *Молодий вчений*. 2015. № 7. Ч. 1. С. 100–104.;

89. Гринькевич О. С. Освітня міграція в Україні та світі: інституційне середовище та напрями державного регулювання. *Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України*. 2013. Вип. 3(101). С. 254-264
90. Гриценко Л.Л. Державна інвестиційна політика: сутність, цілі та завдання. URL: [https://kntu.kr.ua/doc/zb_22\(2\)_ekon/stat_20_1/15.pdf](https://kntu.kr.ua/doc/zb_22(2)_ekon/stat_20_1/15.pdf)
91. Даугопольська Т. Міжнародна міграційна політика: від теорій до імплементацій. *Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна*. 2020. Вип. 12. С. 31-49.
92. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
93. Дефіцит кадрів проти надвисокої конкуренції в ІТ: що буде з ринком праці у 2024 році. URL: <https://kyivschina24.com/news/deficzyt-kadriv-proty-nadvysokoyi-konkurencziyi-v-it-shho-bude-z-rynkom-praczi-u-2024-rocz/>
94. Діденко О. Розвиток дуальної форми здобуття освіти в Україні до і під час повномасштабного вторгнення російської федерації. *Social Work and Education*. 2023. Vol. 10. №3. Р. 348-360.
95. Дошкільна освіта в Україні. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2005/osv_rik/osv_u/dosh_osvit/arch_dosh_osv.htm
96. Економічна безпека України в умовах довготривалої війни. Експертно-аналітична доповідь. К.: НІСД, 2024, с. 71. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2024-05/ad_ekonombezpeka_2024_220524.pdf
97. Економічна статистика / Національні рахунки. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/nac_r.htm
98. Слейко І.В., Остапів Х.П. Порівняльний аналіз ефективності використання моделей управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. Вип. 17. Частина 1. 2018. С. 103-107. URL: <https://intrel.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/09/25.pdf>

99. Єрохін С., Штань М., Павлов В. Людський капітал в системі джерел розвитку національної економіки на інноваційних засадах. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2022/02/4.21._topic_-Ierokhin-S.A.-Shtan-M.V.-Pavlov-V.V.80-89.pdf
100. Жолонко Т. Народжуваність в Україні: сучасний стан та основні тенденції. The 24th International scientific and practical conference «Technologies of scientists and implementation of modern methods» (June 18–21, 2024) Copenhagen, Denmark. International Science Group. 2024. 431 p. 2024.
101. Журавка О.С., Босак І.Л., Кубах Т.Г., Мордань Є.Ю. Аналіз та прогнозування розвитку ринку добровільного медичного страхування в Україні. *Вісник Сумського державного університету*. Серія «Економіка». 2022. №2. С. 50-58.
102. Жураковська Л. А. Тенденції освітньої міграції в контексті глобалізації економічного розвитку. *Демографія та соціальна економіка*. 2014. № 1(21). URL: <http://dse.org.ua/arhcrive/21/20.pdf>, с. 113–117
103. Жураковська Л. А. Міжнародний досвід залучення іноземних студентів на ринок праці та доцільність його використання в Україні. URL: <http://lib.rada.gov.ua/static/about/text/problemi-realizacii-strategii-derzhavnoi-migraciynoi-politiki-ukraini.pdf#page=69>
104. Загальна середня освіта в Україні у 2023 році. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/osv/osv_rik/arch_pto_u.htm
105. Закону України «Про освіту» від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>
106. Інформація щодо реалізації флагманського проекту Міністерства економіки України «Робота без бар'єрів». URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=78723046-6a8a-48db-a202-27eafcd515d8&title=InformatsiiaSchodoRealizatsiiFlagmanskOgoProektuMinisterstVaEkonomikiUkrainirobotaBezBarriv;>

107. Маркс. К. Капітал: критика політичної економії. Том перший. Книга 1: Процес виробництва капіталу. Перекладач І.І. Степанова-Скворцова. Державне видавництво політичної літератури УРСР. 1954.
108. Каленюк І. Вища освіта в сучасному глобальному середовищі. *Вища школа*. 2008. №9. С. 55-62.
109. Капітальні інвестиції за видами економічної діяльності (у фактичних цінах; млн грн). URL: <https://data.gov.ua/dataset/b7694814-4286-47ed-9238-15b5c7c6c82a/resource/fe48f9d6-3e6d-4b7e-a946-b1c0f36e95ba>
110. Куценко В.І. Діагностика інвестиційної складової соціального розвитку: шляхи активізації. *Інвестиції: практика та досвід*. 2010. № 14/2010. С. 3-5. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/14_2010/3.pdf
111. Ліпич Л. Стратегічне управління людським капіталом як складова розвитку підприємства. *Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки*. 2019. № 1. С. 45-55. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2019_1_8
112. Логінова А. Сучасний стан страхування медичних витрат в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. №53. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-86>
113. Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: монографія. К.: НІСД, 2018. 472 с.
114. Малиновська О. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії: Монографія. К.: НІСД, 2018. 472 с.
115. Марцин В. Удосконалення державного регулювання інвестиційної діяльності в економіці України. *Актуальні проблеми економіки*. 2007. № 5 (71). С. 52–53.
116. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія. Житомир: Полісся, 2015. 564 с.
117. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія. К.: Центр учбової літератури, 2008. 388 с.

118. Міграція під час війни. URL: <https://forbes.ua/war-in-ukraine/migratsiya-pid-chas-viyni-blizko-20-ukraintsiv-mozhut-viikhati-za-kordon-u-razi-zagostrennya-situatsii-shcho-krim-bezpeki-sponuka-do-tsogo-naselennya-visnovki-z-doslidzhennya-gradus-research-pro-migr-20032024-20013>

119. Мірошниченко Б. У світі не вистачає далекобійників: куди поділися водії та які країни заманюють українців на роботу. *Українська правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/09/17/677904/>

120. Мобільні студенти з-за кордону зараховані за рівнем освіти, статтю та країною походження. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uoe_mobs02/default/table?lang=en

121. Мойсіяха А. В. Державне управління розвитком людського капіталу в поствоєнний період. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Сер.: Публічне управління та адміністрування. 2022. Т. 33(72), № 4. С. 52–57.

122. Наказ Міністерства економіки України «Про затвердження Переліку професій, спеціальностей, для навчання за якими може бути виданий ваучер» від 11.04.2023 № 2040.

123. Обрізан М. Характеристики домогосподарств із катастрофічними медичними витратами в Україні перед повномасштабною війною. URL: <https://voxukraine.org/harakterystyky-domogospodarstv-iz-katastrofichnymy-medychnymy-vytratamy-v-ukrayini-pered-povnomasshtabnoyu-vijnoyu>

124. Олешко А. А., Ровнягін О. В. Сучасні тенденції міжнародної освітньої еміграції з України. *Інвестиції: практика та досвід*. № 3/2020. С. 21-25.

125. Оновлення стратегії людського розвитку: аспект репатріації біженців війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/onovlennya-stratehiyi-lyudskoho-rozvytku-aspekt-repatriatsiyi-bizhentsiv>

126. Оппельд Л. І. Сучасні тенденції міжнародної інтелектуальної міграції в умовах євроінтеграції. *Ефективна економіка*. 2013. № 3. С. 12–33.

127. Освітньо-кваліфікаційні диспропорції ринку праці України: сучасні реалії та перспективи URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osvitno-kvalifikatsiyni-dysproportsiyi-rynku-pratsi-ukrayiny>

128. Павлюк А. Мін'юст: У 2024 році смертність в Україні перевищила народжуваність майже втричі. *Українська правда*. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/skilki-u-2024-roci-v-ukrajini-narodilosya-ta-pomerlo-lyudey-statistika-306201/>

129. Петрова І.Л. Стратегічне управління людськими ресурсами: навч. посіб. Київ: КНЕУ. 2013. 466 с.

130. Подра О. Роль людського капіталу у забезпеченні сталого економічного розвитку: стан, проблеми, перспективи. *Соціально-правові студії*. 2020. Вип. 2 (8). С. 144-151.

131. Подра О.П. Розробка механізму інвестиційного відтворення людського капіталу інформаційного суспільства. *Соціально-правові студії*. 2019. Випуск 3 (5). С. 58-66

132. Пояснювальна записка до проекту Закону України «про державний бюджет України на 2023 рік». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1527959>

133. Примірне положення про академічну мобільність студентів ВНЗ України. Затверджене Наказом МОНУ від 29.05.2013 р. №635.

134. Прокопчук К.М. Правові та організаційні засади міграційної політики України і Республіки Польща наприкінці ХХ ст. – у першому десятилітті ХХІ ст. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія «Право». 2014. Вип. 28. Т. 3. С. 177-181.

135. Прус М. Чому попри високу зарплату у США не вистачає «тракерів»? Думки українців, які працюють у логістиці. *Голос Америки (VOA)*. URL: <https://ukrainian.voanews.com/a/trakery-ssha-ukraiintsi/6374056.html>

136. Пудрик Д., Квілінський О., Васирина Т. Сучасні тенденції та проблеми розвитку системи освіти в Україні: вплив на міграцію

інтелектуального капіталу. *Вісник СумДУ*. Серія «Економіка», № 4' 2020. С. 178-184.

137. Пуригіна О. Міжнародна міграція: Навч. посіб. / О. Пуригіна, С. Сардак. – К., 2007.

138. Рівень безробіття серед працездатних осіб з інвалідністю сягає 85% URL: <https://employers.org.ua/news/id2536>

139. Робота без бар'єрів. Проєкт Міністерства економіки України. URL:

<https://mtu.gov.ua/files/shadura/%D0%A4%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%B%D0%BD%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%D0%9C%D1%96%D0%BD%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D1%96%D0%BA%D0%B8.pdf>

140. Саблук Г. І. Безробіття на селі – кризова невизначеність для сільської жінки. *Економіка АПК*. 2018. № 4. С. 34-41.

141. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64–72.

142. Самооцінка населенням стану здоров'я та рівня доступності окремих видів медичної допомоги у 2021 році. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/03/zb_snsz_21.pdf

143. Свириденко Ю. 20 000 українців отримали ваучер на навчання за кошти держави з початку року. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=460d86fb-9329-4571-9e04-ac300aad33ad&title=20-000-UkrainsivOtrimaliVaucherNaNavchanniaZaKoshtiDerzhaviZPochatkuRoku-YuliiaSviridenko>

144. Світовий банк Government expenditure on education, total (% of government expenditure). URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GB.ZS?view=chart>

145. Сімейна політика в країнах Європи URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/ar/480911592560985234/pdf>
146. Слободян О, Стадний Є. Українські студенти за кордоном: скільки та чому? URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-za-kordonom-skilky-ta-chomu>
147. Смертність в Україні утримі перевищує народжуваність у 2024 році. *Опендатабот*. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/birth-death-2024-6>
148. Статистичний щорічник України. 2023 рік. URL: https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/11/year_23_u.pdf;
149. Степурина С. О., Дериховська В. І. Тенденції освітньої міграції та її вплив на інституційне середовище в Україні. *Економіка і суспільство*. Вип. 177. 2018. С. 496–505.
150. Структурні зміни та економічний розвиток України: Монографія / [Геєць В.М., Шинкарук Л.В., Артёмова Т.І. та ін.]; за ред. д-ра економ. наук Л.В. Шинкарук; НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. – К., 2011. – 696 с.
151. Тарасовський Ю. Від початку війни з України виїхало на 2,4 млн людей більше, ніж повернулося, дослідив Опендатабот. Демографи називали цифри більші в 3-4 рази. *Forbes Ukraine*. URL: <https://forbes.ua/news/blizko-24-mln-ukraintsiv-viikhali-za-kordon-ta-ne-povernulisya-vid-pochatku-velikoi-viyni-16082023-15442>
152. Тимошенко Л. М. Людський розвиток: навч. посіб. / Л. М. Тимошенко, С. Е. Сардак, О. В. Більська. – Д. : Вид-во ДНУ, 2010. – 107 с. URL: <https://philarchive.org/archive/SAR-128>
153. Указ президента України «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»» від 2 червня 2021 року №225/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073>

154. Усенко О. Вплив державної інвестиційної політики на розвиток людського капіталу в сучасних умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2024. Том 336. №6. С. 653-658.

155. Усенко О. Історичний розвиток концепції людського капіталу. *Енергосбереження. Енергетика. Енергоаудит*. 2024. №12 (203). С. 104-117.

156. Усенко О. Людський капітал як фактор економічного розвитку. *Modeling the development of the economic systems*. 2025. №1. С. 303–309.

157. Усенко О. Роль інвестицій в освіту у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу: інституційні виклики. Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки: матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, 14 листопада 2024 р. Полтава: ПДАУ, 2024. 185 с., с. 177-179.

158. Усенко О. Роль людського капіталу в забезпеченні сталого розвитку. Матеріали Міжнародного форуму «Актуальні проблеми та перспективи розвитку національного господарства в умовах глобальної нестабільності», 02-03 грудня 2024 р. – Кременчук, 2024. – 132 с., с. 33-35.

159. Усенко О. Синергія інвестиційної та міграційної політики у формуванні людського капіталу: міжнародний досвід і стратегічні пріоритети. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції та розвиток соціально-економічних систем»: тези доповідей, 4 грудня 2024 р. – Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2024, с. 349-350.

160. Усенко О. Трансформація підходів до управління людським капіталом у світлі сучасних глобальних тенденцій. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2025. Том 10. №1. С. 278-282.

161. Усенко О., Попель О. Інвестиційна політика в контексті молодіжної міграції: шляхи і механізми реалізації. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. №3. С. 394-399.

162. Учні 1–4 класів будуть харчуватися безоплатно: як це працюватиме? URL: <https://mon.gov.ua/news/uchni-14-klasiv-budut-kharchuvatysia-bezoplatno-iak-tse-pratsiuvatyme>

163. Філатов В. М., Ромашова Я. В. Специфічні ознаки освітньої міграції та її місце в структурі міграційних потоків. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2785>
164. Формування та особливості реалізації східної політики Європейського Союзу: Наукова монографія. Рига. Латвія : «Baltija Publishing», 2022. 327 с.
165. Харківський кластер IAM URL: <https://www.iamcluster.kharkiv.ua/>
166. Цимбалюк І. О. Інклюзивна економіка: шлях до соціальної рівності та економічного розвитку. Монографія. Луцьк. Вежа-Друк. 2023, 320 с.
167. Цілі сталого розвитку та їх адаптація для України. Сталий розвиток для України. URL: <https://dev.sd4ua.org/shho-take-stalij-rozvitok/printsipi/>
168. Чередник В. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного розвитку. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Економіка і менеджмент. 2016. Вип. 19. С. 134-137. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvmgu_eim_2016_19_30
169. Через російську війну понад 25% дітей не мають доступу до повноцінної шкільної освіти. URL: <https://zmina.info/news/cherez-rosijsku-vijnu-ponad-25-ditej-ne-mayut-dostupu-do-povnoczinnoyi-shkilnoyi-osvity/>
170. Чернега О.Б., Яковенко Ю.В. Міграційна політика ЄС: тенденції формування міграційних потоків та механізми вдосконалення. *Економіка та суспільство*. 2020. №22. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/2.-CHernega-O.-B..pdf>
171. Шахно А.Ю. Моделі розвитку та державне регулювання людського капіталу в умовах глобалізації. URL: <https://lpnu.ua/sites/default/files/2020/dissertation/1318/aref.pdf>
172. Шевчук О. Ф. Злочинність і народжуваність в Україні: моделювання та статистичний аналіз». *Право і безпека*. 2024. №93(2). С. 55-67.

173. Шульга О.А. Державне управління розвитком людського капіталу у сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3245>
174. Що необхідно для розвитку кластерів в Україні URL: <https://gmcenter.ua/opinion/shho-neobhidno-dlya-rozvitku-klasteriv-v-ukraini/>,
175. Юринець З., Бабій В. Людський капітал та проблема його оцінки. «Проблеми становлення інформаційної економіки в Україні»: IV міжнародна науково-практична конференція. Львів : Видавництво ЛНУ. 2019. С. 288.;
176. Як ЄС управляє міграційними потоками. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/eu-migration-policy/managing-migration-flows/>
177. Якість життя населення України та перші наслідки війни / Черенько Л.М., Полякова С.В., Шишкін В.С., Реут А.Г., Крикун О.І., Когатько Ю.Л., Заяць В.С., Клименко Ю.А.; Нац. акад. наук. Укр., Ін-т демогр.та соц. дослідж. ім.М.В. Птухи. Електронне видання. Київ, 2023. https://idss.org.ua/arhiv/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D1%8F%D0%BA%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.pdf
178. Яловий Г.К. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи. *Економічний вісник НТУУ «КПІ»*. 2015. № 12. С. 20-28. URL: <https://ela.kpi.ua/server/api/core/bitstreams/d536f3c1-aae1-49dd-b967-ba6c589b1575/content>
179. Яців І. Б. Джерела фінансування витрат на формування здоров'я як складової людського капіталу. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. №15. С. 13-19.

ДОДАТКИ

Динаміка показника людського капіталу України та питома вага людського капіталу у національному багатстві України та окремих країн світу у 2011-2020 рр.

Показники	Роки									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Людський капітал (поточні ціни, млрд дол. США)	897,4	1006,6	1046,7	603,3	392,0	399,6	474,9	552,9	655,2	660,2
Людський капітал (в постійних цінах 2019 р. млрд дол. США)	680,9	682,8	684,6	666,5	666,0	662,8	660,3	657,8	655,2	652,6
Людський капітал на душу населення (поточні ціни, дол. США)	19634,2	22078,0	23010,3	13326,0	8677,9	8872,0	10582,0	12371,8	14732,2	14934,4
Людський капітал на душу населення (в постійних цінах 2019 р. дол. США)	14896,6	14975,4	15049,3	14721,1	14745,8	14716,1	14711,9	14718,0	14732,2	14762,6
Людський капітал на душу населення, жінки (поточні ціни, дол. США)	8549,2	9606,9	10252,0	5932,9	3910,1	3988,5	4751,0	5549,8	6603,6	6691,0
Людський капітал на душу населення, жінки (в постійних цінах 2019 р. дол. США)	6974,8	6951,7	6926,8	6793,9	6705,0	6694,4	6660,2	6630,3	6603,6	6583,9
Людський капітал на душу населення, чоловіки (поточні ціни, дол. США)	11085,0	12471,1	12758,3	7393,1	4767,8	4883,5	5831,1	6822,0	8128,5	8243,4
Людський капітал на душу населення, чоловіки (в постійних цінах 2019 р. дол. США)	7937,6	8032,7	8126,6	7932,3	8041,8	8022,7	8052,2	8087,9	8128,5	8178,9
Національне сукупне багатство (поточні ціни, млрд дол. США)	2450,6	2354,3	2292,1	1387,6	937,3	875,5	961,4	1131,4	1244,2	1267,9
Питома вага людського капіталу в національному багатстві, %	36,6	42,8	45,7	43,5	41,8	45,6	49,4	48,9	52,7	52,1
Питома вага людського капіталу в національному багатстві деяких країн, %										
США	63,7	64,7	64,8	65,1	65,9	66,0	65,7	65,8	66,4	66,1
Німеччина	58,6	60,2	61,0	62,2	62,0	62,5	62,1	61,8	60,9	59,8
Польща	77,6	80,7	82,1	82,0	82,6	83,1	84,0	83,7	78,0	77,6
Чехія	61,5	63,8	64,0	65,5	67,0	67,4	68,0	68,7	69,0	67,7
Словаччина	74,6	76,4	79,9	78,3	79,6	79,4	80,4	79,8	79,8	79,6
Литва	66,4	67,7	69,0	70,2	71,5	72,9	72,9	72,7	71,9	70,6
Грузія	37,4	45,2	49,5	57,1	64,3	70,8	79,8	76,5	80,5	83,4

Складено автором на основі джерела [15]

Структура витрат домогосподарств

Показники	Роки											
	2010	2011	2012	2013	2014 ¹	2015 ¹	2016 ¹	2017 ¹	2018 ¹	2019 ¹	2020 ¹	2021 ¹
Сукупні витрати в середньому за місяць у розрахунку на одне домогосподарство, грн	3073,3	3458,0	3592,1	3820,3	4048,9	4952,0	5720,4	7139,4	8308,6	9670,2	9523,6	11243,4
Структура сукупних витрат домогосподарств	відсотків											
Споживчі сукупні витрати	89,9	90,1	90,8	90,2	91,6	92,9	93,2	92,9	92,0	91,3	91,4	91,3
продукти харчування та безалкогольні напої	51,6	51,3	50,1	50,1	51,9	53,1	49,8	47,9	47,7	46,6	48,1	45,9
алкогольні напої, тютюнові вироби	3,4	3,4	3,5	3,5	3,4	3,3	2,9	3,1	3,4	3,2	3,5	3,0
непродовольчі товари та послуги	34,9	35,4	37,2	36,6	36,3	36,5	40,5	41,9	40,9	41,5	39,8	42,4
в тому числі												
одяг і взуття	6,0	5,7	6,1	5,9	6,0	5,7	5,6	5,5	5,4	5,5	4,8	4,8
житло, вода, електроенергія, газ та інші види палива	9,2	9,6	9,9	9,5	9,4	11,7	16,0	17,0	15,2	14,6	14,4	15,2
предмети домашнього вжитку, побутова техніка та поточне утримання житла	2,3	2,2	2,3	2,3	2,3	2,0	1,7	2,0	2,1	1,8	2,2	2,2
охорона здоров'я	3,2	3,2	3,4	3,4	3,6	3,7	4,2	3,8	4,0	4,1	4,3	4,7
транспорт	3,7	4,0	4,3	4,3	4,3	3,7	3,6	3,7	3,7	4,8	4,0	4,5
зв'язок	2,7	2,6	2,8	2,8	2,8	2,4	2,3	2,4	2,6	2,8	3,4	3,4
відпочинок і культура	1,8	1,9	2,0	2,1	1,8	1,5	1,4	1,6	1,8	1,6	1,5	1,7
освіта	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,1	1,0	1,1	1,0	1,1	0,9	1,0
ресторани та готелі	2,4	2,5	2,5	2,5	2,3	2,0	2,2	2,3	2,4	2,6	1,6	1,8
різні товари і послуги	2,3	2,4	2,6	2,6	2,7	2,7	2,5	2,5	2,7	2,6	2,7	3,1
Неспоживчі сукупні витрати	10,1	9,9	9,2	9,8	8,4	7,1	6,8	7,1	8,0	8,7	8,6	8,7

¹Без урахування частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,97329394
R Square	0,9473011
Adjusted R Square	0,9297348
Standard Error	406583,719
Observations	13

<i>ANOVA</i>					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	3	2,67442E+13	8,91E+12	53,92718	4,4804E-06
Residual	9	1,48779E+12	1,65E+11		
Total	12	2,8232E+13			

	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	937958,286	261288,27	3,589745	0,005841	346883,154	1529033,4	346883,15	1529033,42
X Variable 1	222,855965	133,1232394	1,674058	0,128444	78,2897244	524,00165	78,289724	524,001654
X Variable 2	200,70491	23,50899707	8,537366	1,31E-05	147,523864	253,88596	147,52386	253,885956
X Variable 3	70,6670317	147,8306155	-0,47803	0,644028	405,083117	263,74905	405,08312	263,749054

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ***Публікації, які розкривають основний зміст дисертації:***

1. Усенко О., Попель О. Інвестиційна політика в контексті молодіжної міграції: шляхи і механізми реалізації. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2023. №3. С. 394-399. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2023-3-62> (авторський внесок полягає в систематизації багатовимірних викликів молодіжної та освітньої міграції, обґрунтуванні інтегрованої моделі адаптації інвестиційних стратегій до умов глобалізованої мобільності робочої сили).

2. Усенко О. Вплив державної інвестиційної політики на розвиток людського капіталу в сучасних умовах. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія: Економічні науки*. 2024. Том 336. №6. С. 653-658. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-98>

3. Усенко О. Людський капітал як фактор економічного розвитку. *Modeling the development of the economic systems*. 2025. №1. С. 303–309. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2025-15-40>.

4. Усенко О. Історичний розвиток концепції людського капіталу. *Енергосбереження. Енергетика. Енергоаудит*. 2024. №12 (203). С. 104-117. DOI: <https://doi.org/10.20998/2313-8890.2024.12.08>

5. Усенко О. Трансформація підходів до управління людським капіталом у світлі сучасних глобальних тенденцій. *Український журнал прикладної економіки та техніки*. 2025. Том 10. №1. С. 278-282. DOI: <https://doi.org/10.36887/2415-8453-2025-1-46>

Публікації апробаційного характеру:

6. Усенко О. Роль інвестицій в освіту у формуванні конкурентоспроможного людського капіталу: інституційні виклики. Управління ресурсним забезпеченням господарської діяльності підприємств реального сектору економіки: матеріали IX Всеукраїнської науково-

практичної інтернет-конференції, 14 листопада 2024 р. Полтава: ПДАУ, 2024. 185 с., с. 177-179.

7. Усенко О. Роль людського капіталу в забезпеченні сталого розвитку. Матеріали Міжнародного форуму «Актуальні проблеми та перспективи розвитку національного господарства в умовах глобальної нестабільності», 02-03 грудня 2024 р. – Кременчук, 2024. – 132 с., с. 33-35.

8. Усенко О. Синергія інвестиційної та міграційної політики у формуванні людського капіталу: міжнародний досвід і стратегічні пріоритети. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Сучасні тенденції та розвиток соціально-економічних систем»: тези доповідей, 4 грудня 2024 р. – Харків: Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2024, с. 349-350.