МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

О. М. Носик

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ: ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ВІДТВОРЕННЯ

Монографія

Харків – 2016

УДК 330.8

Рекомендовано до друку
Вченою радою Національного фармацевтичного університету
(Протокол № 4 від 21.12.2015 р.)

Рецензенти:
Артьомова Т. І. – д.е.н., головний науковий співробітник відділу економічної теорії ДУ «Інститут економіки та прогнозування Національної академії наук України»
Дучинська Н. І. – д.е.н., професор, зав. кафедри економічної теорії Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара
Марченко О. С. – д.е.н., професор, професор кафедри економічної теорії Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Носик О. М.

Людський капітал інноваційного розвитку: економічні основи відтворення : монографія / О. М. Носик. – Х. : Вид-во , 2016. – 490 с.

У монографії досліджено еволюцію теорії людського капіталу та її сучасні напрями, визначено і охарактеризовано людський капітал інноваційного розвитку. Розкрито структуру, функції та дисфункції людського капіталу. Проведено аналіз змісту та типів відтворення людського капіталу, обґрунтовано його поліциклічний характер та особливості інноваційного типу. Досліджено головні напрями глобалізації людського капіталу. Проаналізовано особливості та суперечності відтворення людського капіталу в умовах інноваційної дисфункції економіки та трансформаційних зрушень в України. Обґрунтовано необхідність формування та головні концептуальні засади соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки, провідним ресурсом якої є людський капітал інновацій.

Для науковців, викладачів, аспірантів і студентів вищих навчальних закладів, а також для усіх, кого цікавить проблематика людського розвитку в умовах сучасних глобальних і локальних трансформаційних зрушень.

ISBN

ЗМІСТ

ПЕРЕДУМОВА ……...5
РОЗДІЛ 1. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ЕКОНОМІЧНА КАТЕГОРІЯ: ЕВОЛЮЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ ТА СУЧАСНА НАУКОВО-ДОСЛІДНА ПРОГРАМА ……..…8
1.1. Теоретичні витоки концепції людського капіталу: історико-генетичний підхід ……9
1.2. Формування ядра науково-дослідної програми людського капіталу: концептуально-еволюційних підхід ……...30
1.3. Сучасна науково-дослідна програма людського капіталу ……41
РОЗДІЛ 2. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У КОНТЕКСТІ СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ ……51
2.1. Структура та види людського капіталу ……...51
2.2. Функції та дисфункції людського капіталу ……76
2.3. Людський капітал інноваційного розвитку: теоретичні основи визначення та головні характеристики ……...93
РОЗДІЛ 3. ЗАГАЛЬНЕ ТА ОСОБЛИВЕ У ВІДТВОРЕННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ……...…109
3.1. Відтворення людського капіталу: теоретичні основи визначення інноваційного типу ……109
3.2. Особливості відтворення комплексних форм людського капіталу ……146
3.3. Суб’єкти відтворення людського капіталу: чинники інвестиційної поведінки ……171
РОЗДІЛ 4. ДИНАМІКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ТА ЛОКАЛЬНИХ ЗРУШЕНЬ …….……...198
4.1. Розвиток людського капіталу в умовах постіндустріальних трансформацій ……198
4.2. Відтворення національного людського капіталу в умовах трансформаційних зрушень та інноваційної дисфункції економіки України ……...219

4.3. Дисфункція національного людського капіталу як чинник невизначеності соціально-економічного розвитку України ……....252
РОЗДІЛ 5. СОЦІОГУМАНІТАРНА СПРЯМОВАНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ……..298
5.1. Соціогуманітарний вектор відтворення людського капіталу інноваційного розвитку ……..298
5.2. Соціогуманітарна модель інноваційного розвитку національної економіки: зміст та головні складові ……326
РОЗДІЛ 6. ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У КОНТЕКСТІ СОЦІОГУМАНІТАРНОЇ МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ……..341
6.1. Синергія інвестицій у людський капітал інноваційного розвитку …….341
6.2. Інституціоналізація людського капіталу інновацій ……361
6.3. Соціально-економічна організація знань як складова соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки ……...……382
ПІСЛЯМОВА……...404
ДОДАТКИ ……...409
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……..422

ПЕРЕДУМОВА

Людський капітал є провідним чинником соціально-економічного розвитку. В умовах постіндустріальних суспільних перетворень теорія відтворення людського капіталу інноваційного розвитку набуває великого наукового і практичного значення, а дослідження у цій сфері відповідають нагальним суспільним потребам забезпечення високого рівня соціально-економічного розвитку на інноваційній основі. В умовах України актуальність дослідження обумовлена також тим, що подолання довготривалої інноваційної дисфункції національної економіки вимагає забезпечення розширеного відтворення людського капіталу інноваційного розвитку.

Теоретичні засади дослідження людського капіталу як соціально-економічного явища в умовах глобальних і локальних трансформаційних зрушень, його суспільної ролі обґрунтовано у працях відомих зарубіжних вчених, серед яких засновники та представники класичної, історичної, неокласичної, кейнсіанської, неокейнсіанської, марксистської, еволюційно-інституціональної шкіл економічної науки, а також філософських, соціологічних, менеджеріальних досліджень Г. С. Беккер, Й. Бен-Порет, М. Блауг, П. Бурдье, П. Ф. Друкер, М. Кастельс, Дж. М. Кейнс, Дж. Кендрик, Дж. Коулман, С. Кузнець, Р. Лейард, Е. Лезер, Ф. Ліст, К. Маркс, А. Маршалл, Ф. Махлуп, Дж. С. Мілль, Дж. Мінцер, Дж. Мокір, Р. Нельсон, Д. Норт, Р. Д. Патнам, Дж. Псахаропулос, У. Петті, Ш. Розен, П. Самуельсон, А. Сміт, Т. Стюарт, Е. Тоффлер, Л. Туроу, Ф.Уелч, С. Уинтер, І. Фішер, М. Фрідмен, Ф. Фукуяма, Б.Чизуик, Т. В. Шульц, Й. Шумпетер.

Теоретичні і практичні аспекти відтворення людського капіталу та забезпечення ефективної реалізації його факторної ролі у інноваційному суспільному розвитку розкрито у творах вітчизняних і зарубіжних вчених, серед яких О. Амоша, В. Антонюк, С. Архієреєв, А. Артем'єв, Т. Артьомова, Б. Буркинський, О. Бородіна, О. Васильєв, А. Веренікін, Н. Веретеннікова, Н. Верхоглядова, Л. Гальків, А. Гальчинський, А. Геєць, В. Горячук,

Н. Гражевська, О. Грішнова, А. Гриценко, Ж. Дерій, О. Длугопольський, Н. Дучинська, С. Дятлов, Г. Задорожний, О. Захарова, Л. Згонник, І. Іванюк, Р. Капелюшніков, А. Кендюхов, М. Кім, Т. Кір'ян, С. Клімов, В. Колесов, А. Колот, А. Корицький, Ю. Корчагин, М. Критський, Є. Лібанова, В. Лісовицький, В. Мандибура, М. Ніколайчук, В. Осецький, О. Осійчук, Г. Рожков, Л. Симкіна, І. Скоблякова, В. Смірнов, О. Сухарев, Н. Томчук, С. Тютюнникова, Л. Федулова, А. Циренова, А. Чухно, Л. Шевчук, О. Яременко.

Науково-дослідна програма людського капіталу, яка у теперішній час набуває міждисциплінарного рівня, характеризується багатьма напрямами, серед яких велике значення мають дослідження сутності, особливостей, суперечностей, факторів, умов та перспектив його відтворення. Не отримали ще всебічного обґрунтування змістовні, структурні і функціональні трансформації людського капіталу, обумовлені формуванням та розвитком економіки знань, сучасними глобальними і локальними суспільними зрушеннями, особливості інноваційного типу його відтворення, теоретичні засади забезпечення ефективної реалізації його інноваційної ролі.

Метою роботи є обґрунтування теоретичних основ інноваційного відтворення людського капіталу як провідного ресурсу соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки.

У першому розділі монографії на основі історико-генетичного та концептуально-еволюційного підходів розкрито теоретичні витоки концепції людського капіталу, головні етапи формування, сучасний стан та перспективи розвитку науково-дослідної програми людського капіталу.

Другий розділ присвячено обґрунтуванню змісту людського капіталу як інтегративної цілісності його базових і комплексних форм. Розкрито систему загальних і спеціальних функцій людського капіталу, обґрунтовано теоретичні основи визначення змісту та характеристик його дисфункціонального стану. Розкрито особливості змісту, структури та функцій людського капіталу інноваційного розвитку.

Теоретичні засади відтворення людського капіталу інноваційного розвитку як поліциклічного процесу обґрунтовано у третьому розділі монографії. Розкрито економічні і неекономічні чинники поведінки інвесторів у людський капітал.

Четвертий розділ монографії присвячено аналізу особливостей відтворення людського капіталу в умовах постіндустріальних суспільних зрушень, ринкових трансформацій і інноваційної дисфункції національної економіки в Україні.

У п’ятому розділі монографії розкрито соціогуманітарну природу відтворення людського капіталу інноваційного розвитку, обґрунтовано теоретичні основи соціогуманітарної моделі економічного розвитку на інноваційній основі.

Основні економічні та інституційні засади відтворення людського капіталу соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку розкрито у шостому розділі роботи. Обґрунтовано зміст, організаційно-економічні особливості та роль інноваційних партнерств у забезпеченні синергії інвестицій у людський капітал, розкрито головні інституційні новації відтворення людського капіталу інноваційного розвитку, зміст та структуру соціально-економічної організації знань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ЕВОЛЮЦІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ ТА СУЧАСНА НАУКОВО-ДОСЛІДНА ПРОГРАМА

Теорія людського капіталу започаткована на рубежі 50-60-тих років XX століття американськими вченими, лауреатами Нобелівської премії з економіки Т. Шульцем і Г. Беккером. У сучасний час, за класифікацією М. В. Довбенко, це неоінституціональна теорія, яка «поєднує різноманітні погляди, ідеї, положення про процес формування, використання знань, навичок, здібностей людини як джерела майбутніх доходів і привласнення економічних благ» [140, с. 179]. Як підкреслює А. Чухно: «Застосування методу єдності історичного і логічного дає змогу зробити такий висновок: категорія «людський капітал» – закономірний результат якісно нового характеру та рівня розвитку продуктивних сил, значних зрушень у структурі суспільного виробництва, становлення нового, інформаційного (постіндустріального) суспільства, суспільства знань» [569].

Становлення та розвиток теорії людського капіталу охоплює такі історичні етапи:

– кумулятивістсько-фальсифікаційний: накопичення знань на базі критерію фальсифікації ідей, поглядів та положень, що розкривають ті чи інші аспекти ролі людини у розвитку економіки та умов і чинників її підвищення та реалізації;

– науково-революційний: формулювання наукової новації – теорії людського капіталу як «ядра» науково-дослідної програми. На цьому етапі теорія людського капіталу набуває методологічної ролі щодо подальших досліджень історичних трансформацій соціально-економічної форми людського фактору суспільного розвитку;

– програмний: розробка та розвиток підходів, ідей і положень «захисного поясу» науково-дослідної програми людського капіталу на базі

кумулятивістської і фальсифікаційної моделей розвитку науки.

У сучасний період, вважаємо, що перспективою розвитку теорії людського капіталу є формування цілісної міждисциплінарної науково-дослідної програми, яка охоплює та реалізує не тільки економічні, а і соціологічні, правові, психологічні та інші підходи та методи дослідження змісту, факторів та ролі людини у сучасному світі.

1.1. Теоретичні витоки концепції людського капіталу: історико-генетичний підхід

Дослідження змісту, структури, перспектив економічних явищ і процесів сьогодення повинно спиратися на теоретичний спадок, накопичений економічною наукою протягом її історичного розвитку. Це є важливою умовою розуміння теоретичних витоків та засад сучасних наукових поглядів, концепцій, напрямів. Застосування історичного методу дослідження є необхідною умовою з’ясування не тільки суто історії розвитку економічної думки, а і змісту, напрямів і перспектив еволюції певних теорій. Відомий англійський філософ, логік та соціолог К. Р. Поппер підкреслював, що «серед багатьох методів, які філософ може використовувати – звичайно, кожен раз в залежності від проблеми, яка підлягає вирішенню – один метод здається мені гідним особливої згадки. Це – певний варіант нині зовсім немодного історичного методу. Він складається, попросту кажучи, у з'ясуванні того, що ж думали і говорили з приводу розглядуваної проблеми інші люди, чому вони з нею зіткнулися, як формулювали її, як намагалися її вирішити. Все це здається мені істотним, оскільки являє собою частину загального методу раціональної дискусії. Якщо ми ігноруємо те, що люди думають сьогодні чи думали в минулому, то раціональна дискусія повинна зникнути, хоча кожен з нас може цілком успішно продовжувати розмовляти з самим собою» [391, с. 36-37].

Теорія людського капіталу спирається на теоретичний фундамент, закладений економічною наукою протягом значного історичного періоду та

представлений низкою економічних категорій, які у сукупності є, у певному сенсі, тими, за визначенням А. С. Гальчинського, «елементарними клітинками» [88, с. 112], що формують зміст людського капіталу та визначають особливості і напрями його розвитку в умовах постіндустріальних перетворень.

Дослідження історичних витоків теорії людського капіталу охоплює положення класичної і неокласичної шкіл, підходи історичної школи, марксистської теорії, інституціоналізму та ін. Крім того, сучасний розвиток концепції здійснюється під впливом досліджень людського капіталу, що здійснюються представниками не тільки економічних шкіл та напрямів, а і таких наук, як соціологія, філософія, психологія, право, менеджмент, результати яких слід ураховувати, аналізуючи її сучасні змістовні трансформації.

Змістовну еволюцію теорії людського капіталу слід розглядати у двох взаємопов’язаних аспектах:

1) історико-генетичному: обґрунтування теоретичних витоків концепції, її історичного зв’язку з науковими категоріями та підходами, розробленими раніше. Річ у тому, що наукові категорії, обґрунтовані вченими у певний історичний період, виступають вихідними клітинками, на базі яких формуються теоретичні погляди нового етапу суспільного розвитку. При цьому, зазначені теорії можуть належати до різних, навіть альтернативних, економічних шкіл і течій;

2) концептуально-еволюційному: систематизація сучасних наукових підходів до трактування змісту та перспектив теорії людського капіталу.

Сполучення історико-генетичного і концептуально-еволюційного підходів до аналізу еволюції теорії, що розглядається, дозволить виявити нові характеристики, форми, структурні складові, функції, чинники і суперечності відтворення та перспективи людського капіталу, розкрити його роль у економічного розвитку на інноваційній основі.

Розглянемо теоретичні витоки теорії людського капіталу на основі

історико-генетичний підходу, який, за визначенням А. С. Гальчинського, «застосовують тоді, коли ставлять за мету дослідження сутнісної природи функціонуючої системи, визначення механізмів та етапів її становлення й саморозвитку. Йдеться про єдиний взаємопов'язаний комплекс завдань: зрозуміти суть системи можливо лише на основі дослідження закономірностей, що забезпечили її ґенезу, становлення і розвиток» [88, с. 111]. Дослідження людського капіталу та його змістовних перетворень на сучасному етапі міжсистемної трансформації потребує з'ясування його генетичного коду як системи економічних категорій.

Застосування історико-генетичного методу, спираючись на положення монографії А. Гальчинського «Економічна методологія. Логіка оновлення», передбачає здійснення таких етапів дослідження, як:

перший етап – виявлення «першооснови системи, її елементарної клітинки, що являє собою, з одного боку, найпростішу абстракцію, з іншого – конкретно-історичну форму, з утвердження якої розпочинається процес становлення та розвитку відповідної системи»;

другий етап – дослідження історизму системи. «Реалізується це завдання на основі характеристики функціональних форм системи, що утворюються у процесі її розвитку»;

третій етап – «основна мета дослідження переноситься у площину виявлення з одного боку, історично-конкретних характеристик системи, з іншого – перспектив її розвитку [88, с. 111-113].

Слід підкреслити, що з'ясування теоретичних витоків концепції людського капіталу є першим етапом застосування історико-генетичного методу дослідження, другий та третій етапи реалізуються у процесі концептуально-еволюційного аналізу змісту цієї категорії.

Теорія людського капіталу базується на класичному і неокласичному науковому фундаменті, закладеному У. Петті, А. Смітом, А. Маршаллом.

У. Петті у другій главі твору «Слово мудрим» (1664 р.), назва якої «Про цінність населення», визначав: «Представляється розумним, щоб те, що ми

звемо багатством, майном і запасом країни і що є результатом попередньої або минулої праці, не вважалося б чимось відмінним від живих діючих сил, а оцінювалося б однаково і однаково приймало участь у покритті суспільних потреб». У. Петті намагався порахувати вартість населення як багатства, яку порівнював з вартістю землі: «Увесь рід людський має таку ж вартість, як і земля, будучи за своєю природою, наскільки ми знаємо, настільки ж неминущим» [377, с. 82]. У. Петті уперше застосував метод оцінки людського багатства за доходами, які забезпечує діяльність людини. Отже, за підходом У. Петті, людина як «жива діюча сила» є складовою багатства країни та продуктивною силою.

А. Сміт у відомому творі «Дослідження про природу та причини багатства народів» (1776 р.) визначив такі складові основного капіталу, який на його думку, є тією частиною запасу суспільства, яка приносить дохід або прибуток, не надходячи в обіг або не міняючи власника:

– корисні машини і знаряддя праці;

– дохідні будівлі, які служать засобом отримання доходу не лише для їх власника, який віддає їх в оренду, але і для осіб, що займають їх і сплачують за них орендну плату;

– поліпшення землі;

– придбані і корисні здібності усіх жителів або членів суспільства.

«Придбання таких здібностей, ураховуючи також утримання їх власника протягом його виховання, навчання або учнівства, завжди вимагає дійсних витрат, які являють собою основний капітал, який як би реалізується в його особистості. Ці здібності, будучи частиною такого багатства особи, разом з тим стають частиною багатства всього суспільства, до якого вона належить. Велику спритність і вміння робітника можна розглядати з тієї ж точки зору, як і машини, і знаряддя виробництва, які скорочують або полегшують працю і які, хоча і вимагають відомих витрат, але відшкодовують ці витрати разом з прибутком» [458, с. 89]. За А. Смітом, здібності людини є основним капіталом суспільства, а їх використання

забезпечує отримання прибутку.

Зв'язок поглядів А. Сміта на роль людини у суспільному виробництві і теорії людського капіталу простежується також відносно визначення значення навчання для підвищенні продуктивності та оплати праці. А. Сміт підкреслював, що для осіб, праця яких потребує певної кваліфікації, «тривалий час і великі витрати, необхідні для їх навчання, ще більше підвищують ціну їх праці» [458, с. 40].

Теоретичні погляди А. Маршалла на природу та роль людини у суспільному розвитку є історичним джерелом концепції людського капіталу у таких аспектах. По-перше, у теорії А. Маршалла людина визначається і багатством суспільства, і творцем багатства. «Виробництво багатства – це лише засіб для підтримки життя людини, для задоволення її потреб і розвитку її сил. Але сама людина – головний засіб виробництва цього багатства, і вона ж служить кінцевою метою багатства» [304, с. 246]. На нашу думку, А. Маршалл у наведеному положенні його відомого твору «Принципи економічної теорії» (1890-1891 рр.) не ототожнював людину і засоби виробництва, а підкреслював її роль як рушійної сили економічного розвитку, як продуктивної сили. «У певному сенсі існують тільки два фактори виробництва – природа і людина. Капітал і організація є результатом роботи людини, що здійснюється за допомогою природи і керованої її здатністю передбачати майбутнє і її готовністю подбати про майбутнє. При даних властивостях і силах природи і людини зростання багатства, знань і організації виникає як наслідок з причини» [304, с. 209].

По-друге, А. Маршалл вважав, що основою продуктивності є не тільки фізична, а і розумова та моральна сили людини. При цьому, «головне призначення матеріального багатства… у тому, що воно збільшує здоров’я і силу роду людського – фізичну, розумову, моральну» [304, с. 268].

По-третє, за А. Маршаллом знання є капіталом. Він писав: «Значну частину капіталу складають знання… Знання – це наш найбільш потужний двигун виробництва. Воно дозволяє нам підпорядковувати собі природу і

змушувати її сили задовольняти наші потреби» [304, с. 208]. Виходячи з цього положення, розумова сила людини, яка базується на знаннях, є капіталом. Якщо використати термінологію А. Сміта, це і є розумовий капітал.

По-четверте, А. Маршалл, аналізуючи положення класичної школи про «капітал заробітної плати» чи «капітал для винагороди», підкреслював: «Щоб це поняття було визнаним, у нього слід було б включити предмети, необхідні для забезпечення ефективної діяльності всіх класів трудящих, і повинні бути виключені предмети розкоші для працівників фізичної праці, як і для інших працівників» [306, с. 235]. Це положення, на нашу думку, можна вважати вихідною клітинкою трактування людського капіталу як сукупності (запасу) інвестицій (вкладання коштів) у розвиток продуктивної сили людини.

По-п’яте, безпосередній зв'язок з теорією людського капіталу має положення, обґрунтоване А. Маршаллом, що ціна, яку підприємець платить за працю, включає витрати створення пропозиції високих технічних здібностей робітника у майбутньому [305, с. 272]. Вважаємо, що ці витрати мають ознаки інвестицій у виробничі здібності людини тобто у людський капітал.

Як бачимо, за А. Маршаллом, розумова сила людини (знання), яка одночасно виступає творцем багатства і його складовою, є капіталом. Заробітна плата має ознаки інвестиції у забезпечення продуктивної праці людини, зокрема у накопичення та реалізацію її розумової сили.

Історико-генетичний зв'язок з теорією людського капіталу притаманний також поглядам Дж. С. Мілля, який багатством вважав здатну до накопичення сукупність інструментів, машин і кваліфікацію робочої сили; теорії «всеосяжного капіталу» І. Фішера, який називав капіталом все, що здатне приносити дохід.

Виходячи з проведеного аналізу поглядів фундаторів класичної і неокласичної економічних шкіл, можна зробити висновок про те, що вони є витоками теорії людського капіталу. У своїй нобелівській лекції Г. С. Беккер

підкреслив історичний зв'язок теорії людського капіталу і положень, розроблених представниками класичного і неокласичного напрямів економічної науки: «Проникливий аналіз інвестицій в освіту та інші види підготовки, розпочатий Адамом Смітом, Альфредом Маршаллом і Мілтоном Фрідменом, не знаходив відображення в дослідженнях з проблем продуктивності. Тоді Т. У. Шульц та інші автори приступили до виявлення тих наслідків, які інвестиції в людський капітал мають для економічного зростання і пов'язаних з ним проблем [29, с. 591-592].

Слід підкреслити, що у теперішній час економічна наука багато уваги надає аналізу поглядів представників класичного і неокласичного напрямів як витоків теорії людського капіталу, залишаючи поза аналізу теоретичні положення, розроблені представниками інших наукових шкіл, серед яких слід назвати погляди засновника історичної школи, німецького економіста Ф. Ліста. На нашу думку, такий підхід обмежує методологічні засади дослідження людського капіталу у сучасний період, з’ясування його ролі у інноваційному розвитку.

Концепції людського капіталу притаманний змістовний зв’язок з теорією продуктивних сил Ф. Ліста, який у фундаментальній праці «Національна система політичної економії» (1841 р.) обґрунтував теоретичні засади розвитку та державного регулювання національної економіки на певних етапах її розвитку. У праці доведено необхідність урахування національних особливостей та рівня економічного розвитку окремих країн при виборі зовнішньої політики: фритредерства чи протекціонізму. Ф. Ліст доводив, що для країн, економіка яких є за сучасною термінологією «наздогоняючою», ефективною є політика протекціонізму. Цікаво, що ідеї Ф. Ліста були високо оцінені міністром фінансів Росії (1893-1905 рр.), графом С. Ю. Вітте у статті «З приводу націоналізму. Національна економія і Фрідріх Ліст» (1889 р.), яка за своїм змістом була першою, хоча і частковою, публікацією перекладу його твору на російську мову. С. Ю. Вітте підтримав висновок про позитивну роль політики протекціонізму для країн, які

намагаються захистити самостійність національної економіки та забезпечити її розвиток. С. Ю. Вітте підкреслював: «На нашу думку, в даний час ґрунтовне знайомство з «Національною системою політичної економії» складає необхідність для всякого впливового державного і громадського діяча. Викладання національної економії в наших вищих навчальних закладах як прикладної частини політичної економії могло б принести величезну користь» [70].

На думку Ф. Ліста, розвиток економіки потребує інвестицій, але вони не підуть у відсталі галузі. Отже необхідними є витрати нації у підйом цих галузей, забезпечення їх конкурентоспроможності. Джерелом фінансових ресурсів можуть бути ввізні мита. «Особливо корисно встановити заздалегідь норми прогресивного підвищення ввізних мит, щоб тим самим дати певну премію капіталістам, технікам і робітникам, які формуються або в самій країні, або ж є залученими з-за кордону» [279]. Такий протекціонізм Ф. Лист називав «промисловим вихованням нації», яке є, на його думку, основою економічного зростання. У двадцять сьомій главі свого твору він підкреслював: «За умов необмеженої конкуренції з нацією, яка зробила величезні успіхи в мануфактурній промисловості, нація, відстала від неї, хоча б вона володіла вже всіма необхідними для цього умовами, ніколи не може без протекціоністської системи розвинути цілком свою мануфактурну силу і досягти повної національної незалежності» [279]. Відомий фахівець з історії економічної думки, проф. П. Лузан, досліджуючи теоретичну спадщину Ф. Ліста, серед його найзначніших наукових досягнень називає всебічне розкриття важливості промислового виховання нації, його необхідності, методів, цін і масштабів, розмірів витрат на нього через підвищення суми мит [282]. Як пишуть Н. Супрун і Т. Бондарчук, значний вплив на концептуалізацію та формалізацію теоретичних і методологічних засад протекціонізму у другій половині XIX століття мали ідеї представників німецької історичної школи, насамперед, концепція «виховного протекціонізму» засновника школи національної політичної економії

Ф. Ліста. Позиція вченого зводиться до трактування протекціонізму як системи промислового виховання нації, спрямованого на забезпечення високої конкурентоспроможності вітчизняної промисловості [479, с. 69].

Ідеї Ф. Ліста актуальні для сучасної України, економіка якої є «наздогоняючою». Для структурно-технологічного корегування і підйому української економіки на інноваційній основі потрібним є протекціоністське сприяння вітчизняним виробникам та інвесторам у галузях п'ятого і шостого технологічних укладів, отже необхідним, якщо скористатися словами Ф. Ліста, є виховання нації, але вже не промислове, як у його часи, а постіндустріальне, інноваційне. П. Леоненко та П. Юхименко, цитуючи твердження Ф. Ліста про необхідність підтримувати національне виробництво, поки воно не зміцніє і не перестане боятися іноземної конкуренції, справедливо підкреслюють, що нині це особливо актуально для економіки України [276, с. 175].

Актуальними є ідеї Ф. Ліста і для сучасної Росії. Вчений і публіцист Е. Гільбо у статті «Фридих Лист, который снова современен» вказує: «Якщо в результаті економічної політики власного уряду країна починає спеціалізуватися на експорті палива і сировини – значить, політика ця веде до вічної відсталості і убогості». Він підкреслює, що творцями російського економічного дива будуть ті, хто здатний оцінити і прийняти мудрість зовнішньо еклектичного, але глибоко систематичного і конкретного вчення Ліста» [99].

Теорія продуктивних сил Ф. Ліста складає методологічну основу дослідження національної економіки. Ф. Ліст визначав продуктивні сили як наявні у людини чи у суспільства сили виробляти багатство, як здатність виробляти цінності. Він визначав: «Причини багатства суть щось зовсім інше, ніж саме багатство. Якщо людина може володіти багатством, тобто міновою цінністю, але якщо вона не володіє здатністю виробляти цінних предметів в більшій кількості, ніж споживає, то вона буде бідніти. З іншого боку, людина може бути бідною, але якщо вона в змозі виробляти кількість

цінностей, що перевищує її споживання, то вона стане багатою. Здатність створювати багатство нескінченно важливіше самого багатства» [279]. До продуктивних сил Ф. Ліст відносив не тільки працю як джерело багатства за класичною теорією, а і інтелектуальні та соціальні чинники і умови її продуктивності. Відповідаючи на запитання: що забезпечує продуктивність праці, Ф. Лист зазначав: «Чи може бути щось інше, як не дух, який оживляє людей, як не соціальний устрій, що забезпечує плідність їх діяльності, як не природні сили, які знаходяться в їх розпорядженні?» [279]. Академік Л. І. Абалкін, аналізуючи теорію продуктивних сил, підкреслював, що в ній «сама продуктивна сила нації виступає як зведений, узагальнюючий показник [2, с. 461].

Аналіз теорії продуктивних сил Ф. Ліста дає підстави для висновку про її історико-генетичний зв'язок з концепцією людського капіталу. На нашу думку, продуктивні сили у трактовці Ф. Ліста можна визначити історично вихідною клітинкою змісту категорії людського капіталу, оскільки, по-перше, вони є капіталом – джерелом (фактором) зростання багатства як збільшення мінової вартості. Як відомо, ресурси набувають капітальної форми, якщо забезпечують зростання вартості, отже, за Ф. Лістом продуктивні сили – це капітал.

По-друге, відповідно до теорії Ф. Ліста, силами, що продукують багатство тобто продуктивними силами, є такі:

– засоби виробництва – розумові, соціальні, матеріальні (за визначенням Ф. Ліста – фізичні, природні, інструментальні), які є капіталом;

– фізична і розумова праця та її організація: поділ та кооперація праці;

– соціальні умови продуктивності праці, серед яких: виховання та освіта, соціальний устрій, моральні цінності і правопорядок.

Розглянемо ці складові продуктивних сил детальніше.

1. У дев’ятнадцятій главі своєї праці Ф. Ліст, аналізуючи положення класичної школи, писав: «Школа під словом «капітал» розуміє не тільки матеріальні, але розумові і соціальні засоби виробництва. Таким чином,

очевидно, що скрізь, де мова йде про капітал, слід додавати, про який капітал йдеться; про матеріальний капітал, матеріальні знаряддя виробництва або про розумовий капітал, моральні і фізичні сили, чи будуть вони особистими або будуть черпатися окремими особами з соціального, громадського чи політичного становища ми збережемо термін «капітал», але строго будемо розрізняти поняття капіталів: розумового і матеріального, матеріального землеробського, промислового та комерційного, приватного і національного» [279]. Як бачимо, хоча теорія національної економії Ф. Ліста містить багато критичного матеріалу щодо положень класичної школи, у їх підходах до визначення видів капіталу простежується певна єдність, а саме трактування капіталу матеріального і розумового, приватного і національного.

2. Ф. Ліст доводив, що продуктивною силою є не тільки фізична, а і розумова праця, яку він трактував як: 1) працю, що спирається на накопичені знання та навички виробництва багатства; 2) працю «тих, хто завідує судом і адміністрацією, в чиїх руках освіта та релігійне виховання, хто рухає науку, працює в області мистецтв та ін., «тих, хто створює продуктивні сили» [279]. Отже, розумову працю Ф. Ліст розділяє на працю, пов’язану з використанням продуктивних сил, і працю, спрямовану на створення продуктивних сил.

3. Накопичені знання визначено Ф. Листом як розумовий капітал людства: «Сучасний стан народів є результатом накопиченої маси різноманітних відкриттів, винаходів, вдосконалень… і зусиль усіх поколінь, що жили до нас; все це утворює розумовий капітал людства, яке живе, і кожна окрема нація є продуктивною настільки, наскільки вона зуміла засвоїти спадщину від попередніх поколінь і збільшити його власними надбаннями» [279].

4. До продуктивних сил, тобто капіталу, Ф. Ліст відносив соціальні фактори і умови (освіта, управління, право) продукування багатства. «До числа найважливіших спонукальних засобів належать ті, які зустрічаються в громадянській і політичній організації: коли неможливо працею і багатством піднятися з нижчого класу суспільства у вищий; коли власник повинен

боятися показувати своє багатство або публічно ним користуватися з побоювання, що його права власності будуть порушені або що він буде звинувачений у зверхності і непристойності; коли нижчому класу відмовляють у громадській повазі, в участі в управлінні, законодавстві та суді; коли чудові праці з землеробства, мануфактурної промисловості і торгівлі не дають права на суспільну повагу та соціальну відміну – тоді не існує найважливіших стимулів як споживання, так і виробництва [279].

5. Ф. Ліст вважав необхідними і продуктивними витрати суспільства і особистості у накопичення розумового капіталу, соціальний розвиток, насамперед, у виховання та освіту. У одинадцятій главі свого твору він підкреслював: «Всякі витрати на виховання юнацтва, на правосуддя, на оборону країни тощо є тратою цінностей на користь продуктивних сил. Найбільша частка споживання нації йде на виховання майбутніх поколінь, на розпалювання майбутніх національних продуктивних сил» [279].

Структуру продуктивних сил за Ф. Лістом відображено на рис. 1.1.

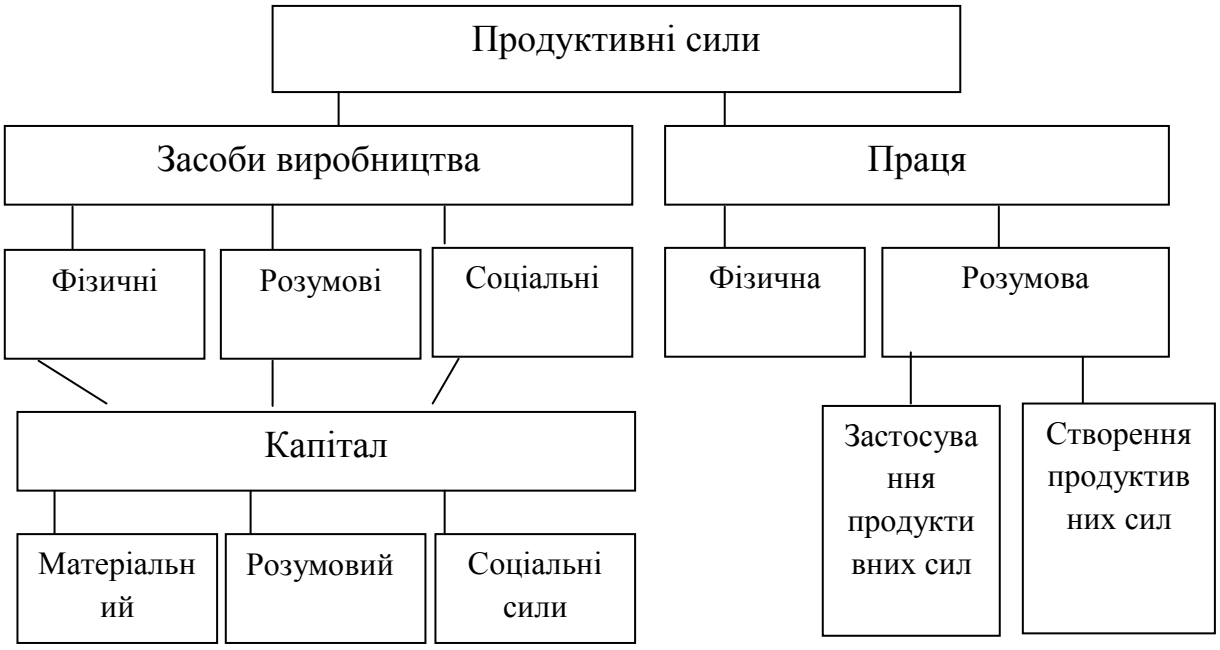


Рис. 1.1. Структура продуктивних сил за Ф. Лістом

Таким чином, теорія продуктивних сил Ф. Ліста доводить, що, по-перше, силами, що створюють багатство нації і окремої людини, є не тільки

матеріальні ресурси, фізичний капітал і фізична праця, а і розумова праця, у складі якої праця, спрямована на створення продуктивних сил, розумові і соціальні ресурси (засоби виробництва), розумовий капітал; по-друге, витрати на накопичення розумового капіталу і соціальних умов продуктивної праці є витратами у збільшення багатства нації і особистості; по-третє, витрати і жертви, які несе нація, щоб оволодіти методами господарювання передових країн – це витрати на «промислове виховання нації», які забезпечать зростання національної економіки. Ф. Ліст називав такі витрати «відтворювальні витрати нації».

Спираючись на проведений аналіз, вважаємо, що теорія продуктивних сил, яка була розроблена Ф. Лістом у мануфактурний період розвитку національної економіки Німеччини, має історико-генетичний зв'язок з концепцією людського капіталу, яка є специфічною для періоду постіндустріальних трансформацій. Категорії продуктивних сил у трактовці Ф. Ліста і людського капіталу змістовно взаємопов’язані, тому слід підтримати точку зору авторів твору «Соціалізація та гуманізація економічних відносин», що сучасна наука людський капітал розуміє як форму функціонування продуктивних сил людини в умовах перехідного періоду від індустріального до постіндустріального суспільства [25, с. 214-215].

По-перше, категорія «розумовий капітал» у трактуванні Ф. Ліста має змістову єдність з категорією людського капіталу, особливо с такою його складовою, як інтелектуальний капітал людини.

По-друге, віднесення Ф. Лістом до продуктивних сил соціальних умов і факторів виробництва багатства (мінової вартості) дає підстави для висновку про існування змістовного зв’язку категорій продуктивних сил і соціального капіталу як складової людського капіталу.

Таким чином, теорія продуктивних сил Ф. Ліста є однією з вихідних клітинок концепції людського капіталу, особливо у контексті трактування останнього як фактора економічного зростання, що є методологічною

основою дослідження ролі людського капіталу у інноваційному розвитку економіки.

До елементарних клітинок людського капіталу, на нашу думку, належить також наукова категорія товару робоча сила, яка є однією з фундаментальних категорій марксистської економічної теорії.

Категорія товару робоча сила відображає специфіку соціально-економічних відносин індустріальної стадії суспільного розвитку на ринкових засадах, коли головним ресурсом виробництва виступає не праця, а капітал. На нашу думку, ця категорія є важливою і необхідною складовою категоріального ряду витоків теорії людського капіталу. У змісті категорій товару робоча силі і людський капітал інтегруються такі поняття, як «людина», «робоча сила», «товар робоча сила», «вартість товару робоча сила», «необхідний і додатковий продукти», « відтворення робочої сили та людини» (рис. 1.2).

Розглянемо взаємозв'язок цих понять детальніше. По-перше, *людина як носій робочої сили та власник людського капіталу.* Робочу силу – здатність людини до праці і людський капітал – інвестиції у здатність людини до створення доданої вартості змістовно поєднує їх персоніфікація, олюднення, невіддільність (невідчужуваність) від людини.

По-друге, *товарна форма.* Як в умовах індустріальної стадії, так і у період постіндустріальних перетворень включення людини (носія робочої сили чи власника людського капіталу) у суспільне виробництво базується на використанні ринкового механізму (ринків праці, інтелектуальної власності, знань та ін.). Отже, можна стверджувати про наявність загального для робочої сили і людського капіталу етапу їх суспільної реалізації, суспільного визнання – етапу комерціалізації, набуття товарної форми як цілісною системою людських знань та здібностей, так і окремими її складовими.

По-третє, *структура вартості робочої сили та людського капіталу.* Головним складовим вартості робочої сили – витратам на задоволення фізіологічних потреб працівника та його родини, на навчання, історичному,

моральному елементу і складовим людського капіталу, а саме: інтелектуальному, біофізичному, соціальному капіталам людини та ін. притаманна певна змістовна єдність. Вартість робочої сили формують витрати на розширене відтворення здатності людини до праці, а вартість людського капіталу – інвестиції у розширене відтворення здатності людини як його власника до створення нової вартості. Певна єдність притаманна і джерелам витрат і інвестицій, що розглядаються. Стосовно вартості робочої сили – це, насамперед, необхідний продукт і та частка додаткового продукту, що використовується на розширене відтворення робочої сили; стосовно людського капіталу – це економічні форми необхідного і додаткового продуктів, що є доходами інвесторів у людський капітал (домогосподарств, бізнесу, держави та ін.): заробітна плата, прибуток, податки, що формують дохідну складову державного бюджету, тощо.

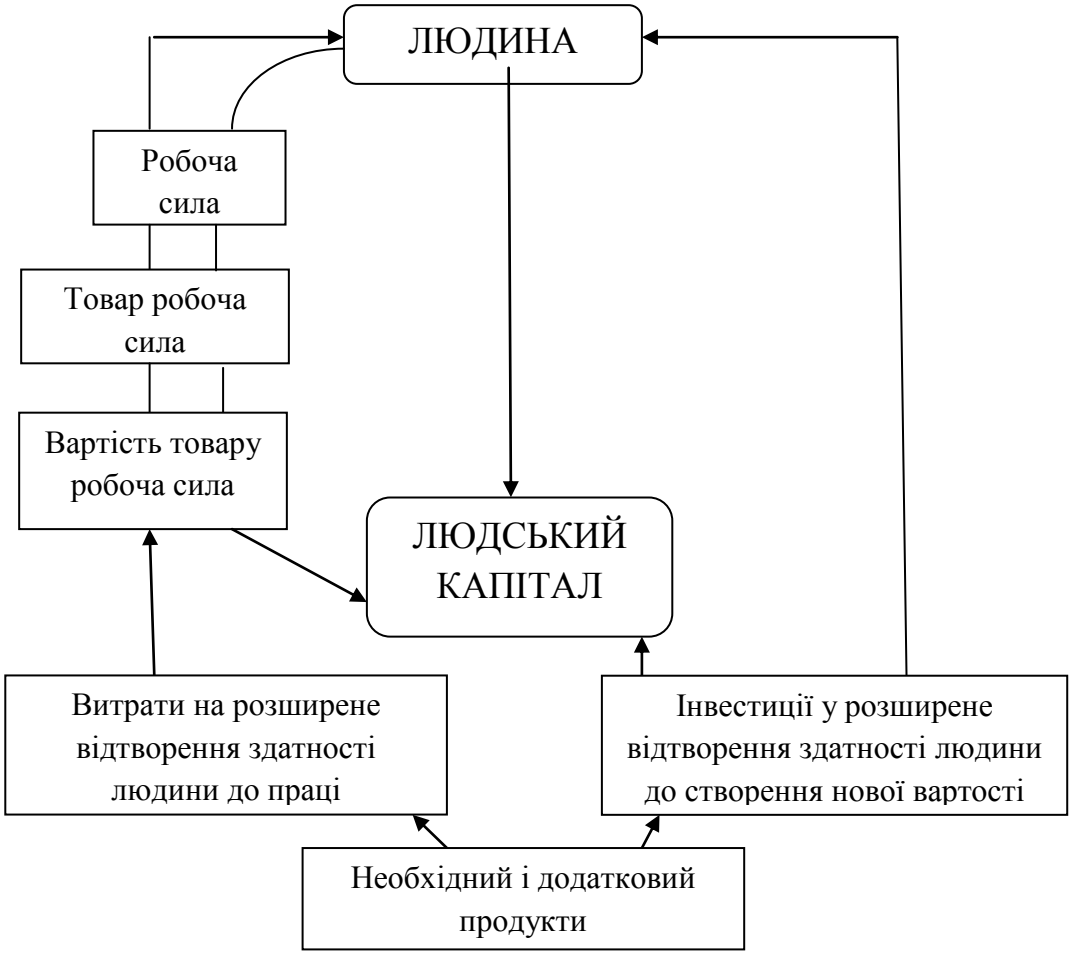


Рис. 1.2. Категоріальний ряд історико-генетичного зв’язку категорій товару робоча сила і людського капіталу

Таким чином, економічним категоріям товару робоча сила і людського капіталу притаманний певний змістовний зв’язок, а саме: персоніфікація, комерціалізація, ринковий механізм суспільного визнання, єдність складових вартості, наявність загальних джерел витрат і інвестицій тощо. Це дає підстави для висновку про наявність між ними історико-генетичного зв’язку: категорія товару робоча сила є однією з вихідних клітинок теорії людського капіталу.

У процесі суспільного розвитку зміст категорії товару робоча сила трансформується, набуваючи нових характеристик. Відображенням цього змістовного розвитку є формування наукових поглядів на здібності людини як на її капітал. Дослідження історичних трансформацій змісту цієї категорії спирається на:

1) сполучення формаційного і цивілізаційного підходів до аналізу змістовної еволюції категорії. Як підкреслює А. Гальчинський, традиційно вісь історичної еволюції розглядається у подвійній визначеності – скрізь призму суспільно-формаційного розвитку і на основі принципів загально цивілізаційного процесу» [88, с. 295];

2) визначення змісту економічної категорії як інтегративної цілісності її власно економічної та соціальної складових, що зумовлено соціально-економічною природою суспільного господарства і відображає її. Суто економічна складова – це, по-перше, критеріальні ознаки, властиві економічним явищам і процесам незалежно від історичного етапу суспільного розвитку, це сутнісне ядро економічної категорії, основа її змістовної цілісності. По-друге, суто економічна складова змісту категорії включає похідні від критеріальних характеристики, які визначаються ними, а також виступають об'єктом впливу соціальної складової. Якщо ядро суто економічної складової є відносно незмінним і виступає основою змістовної цілісності категорії, незалежно від історичного етапу розвитку економічного явища чи процесу, то похідні економічні характеристики можуть бути змінені в ході суспільного розвитку.

Соціальна складова змісту економічної категорії являє собою ті характеристики економічного явища чи процесу, які відображають специфіку їх соціально-економічної природи на конкретному етапі суспільної історії. Причому, саме соціальна складова є основою характеристики історизму категорії та перспектив її розвитку. Так, стосовно категорії людського капіталу дуже точною є, на наш погляд, характеристика її соціальної визначеності А. Чухном: «… категорія людський капітал відображає ті глибокі зміни, що відбулись як в економіці, так і в економічній науці. Її поява та швидке поширення в літературі зумовлені посиленням соціальної орієнтації в розвитку економіки, потребою подолання нерівномірності у темпах і рівнях розвитку економіки та добробуті народів розвинених країн і країн, що розвиваються [569].

У історичному плані розвиток економічного явища або процесу являє собою певні трансформації його похідних економічних характеристик і соціальної складової в їх взаємозв'язку і взаємозалежності при збереженні сутнісного економічного ядра (рис. 1.3). Слід підкреслити, що змістовні трансформації притаманні не тільки загальним, але і специфічним економічним категоріям, оскільки соціально-економічні зміни є перманентними, особливо в умовах сучасних міжсистемних перетворень.

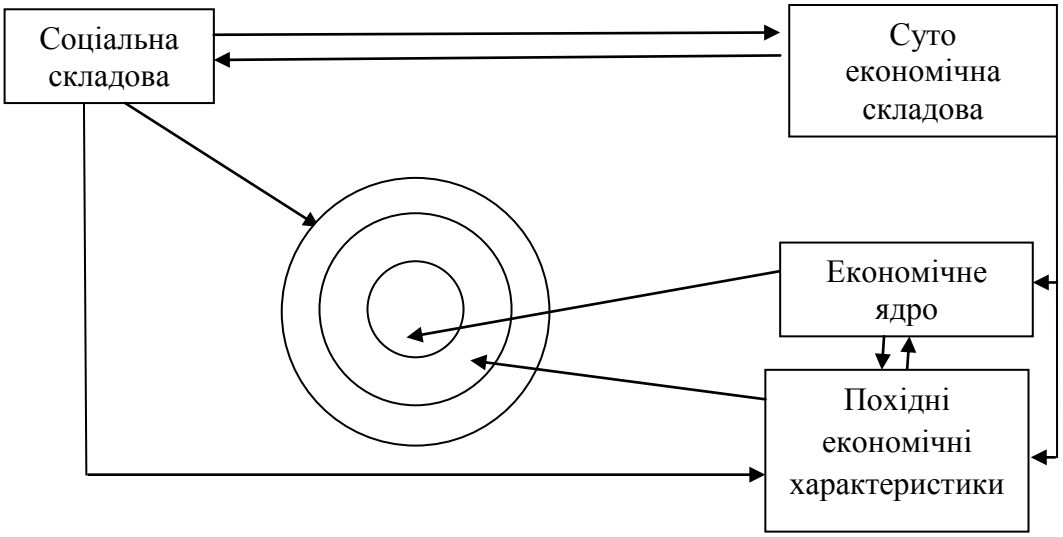


Рис. 1.3. Структура змісту економічної категорії

Змістовна еволюція економічної категорії – це певні трансформації її суто економічної (насамперед, похідних економічних ознак) і соціальної складових у їх взаємозв'язку і взаємозалежності протягом певного періоду суспільного розвитку. На нашу думку, зміни у розумінні категорії товару робоча сила у першу чергу притаманні соціальній складовій її змісту.

Змістовний розвиток категорії товару робоча сила як єдність трансформацій соціальної і суто економічної складових її змісту в умовах постіндустріальних трансформацій є одним з витоків концепції людського капіталу (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Змістовний розвиток категорії товару робоча сила як вихідної клітинки людського капіталу у контексті цивілізаційного підходу до класифікації економічних систем

Категорії	**Індустріальна стадія суспільного розвитку**	**Етап постіндустріальних суспільних перетворень**	**Категорії**
Робоча сила	Здатність людини до праці	Сукупність здатностей людини до продуктивної діяльності, спрямованої на зростання вартості	Людський капітал
Вартість робочої сили	1) Марксистський підхід: «Вартість робочої сили, як і всякого іншого товару, визначається робочим часом, необхідним для виробництва, а отже, і відтворення цього специфічного предмета торгівлі» [296, с. 178] 2) Неокласичний підхід: «Вартість робочої сили може визначатися лише одним з наступних способів. Або це прожитковий мінімум («залізний закон»), або її довільно встановлює центральний орган (держава), або, нарешті, вартість робочої сили, як і всі решта вартості (рівноважні ціни), визначаються ринковим попитом та пропозицією. Саме	Вартість запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини до продуктивної діяльності, спрямованої на зростання вартості	Вартість людського капіталу

	цей останній, третій принцип діє в ринковій економіці. Але в такому разі формування вартості робочої сили здійснюється на основі принципів ... граничності [44, с. 185].		
Розширене відтворення робочої сили	Нижчу, або мінімальну, межу вартості робочої сили утворює вартість тієї товарної маси, без щоденного припливу якої носій робочої сили, людина, не був би в змозі відновлювати свій життєвий процес, тобто вартість фізично необхідних життєвих засобів. Якщо ціна робочої сили падає до цього мінімуму, то вона падає нижче вартості, так як при таких умовах робоча сила може підтримуватися і виявлятися лише в занеподаючому вигляді. Між тим вартість всякого товару, визначається робочим часом, який потрібен для виробництва товару нормальної якості [296, с. 182-183].	Інвестиції у розширене відтворення людського капіталу як процесу його формування, накопичення, використання та відновлення на новому кількісному, якісному, вартісному рівнях	Розширене відтворення людського капіталу

Складено автором.

Спираючись на матеріал табл. 1.1, слід підкреслити, що на індустріальній стадії суспільного розвитку спостерігаються певні трансформації суто економічної і соціальної складових змісту категорії товару робоча сила і категорій, що з нею пов’язані. По-перше, відповідно до неокласичного напряму економічної теорії товаром є послуга робочої сили чи послуга праці, а за марксистським підходом товаром є робоча сила як здатність до праці; по-друге, можливими є різні підходи до визначення критеріїв вартості робочої сили, але, так чи інакше, вона безпосередньо пов’язана та є основою відтворення здатності до праці, у тому разі і її розширеного відтворення.

В умовах постіндустріальних перетворень економічна теорія витрати розширеного відтворення здатності до праці (вартість товару робоча сила) визначає як інвестиції у людський капітал. «У людський капітал здійснюються інвестиції. Це витрати на підтримання здоров’я, на здобуття

освіти, витрати пов’язані з пошуком роботи, одержання необхідної інформації, міграцією, професійною підготовкою на виробництві тощо» [140, с. 180]. Таким чином, у цивілізаційному аспекті розвиток економічної і соціальної складових змісту категорії товару робоча сила безпосередньо пов’язаний з формуванням концепції людського капіталу, та є її вихідною клітинкою.

Стверджуючи це, слід розглянути наукову позицію авторів підручника «Сучасні економічні теорії» стосовно зв’язку категорій, що розглядаються: «…вартість робочої сили і людський капітал – категорії взаємопов'язані, оскільки за всіх відмінностей це інвестиції в людину. Але, по-перше, як джерело ріки, з якого вона починається, не можна порівняти із самою рікою, так само не можна порівняти категорії «вартість робочої сили» і «людський капітал». По-друге, якщо ми хоч якоюсь мірою ототожнюємо ці дві категорії, то неминуче доходимо висновку, що начебто категорія «людський капітал» не породження нової, інформаційної економіки, а категорія, властива й індустріальному суспільству. Тим самим заперечується історичний характер цієї категорії, її конкретно-історична визначеність» [573]. Як здається, визначення вартості робочої сили вихідною клітинкою людського капіталу не є ототожненням змісту цих категорій. Між ними є історико-генетичний зв'язок, але це не є підставою для визначення людського капіталу загальною категорією індустріальної та постіндустріальної стадій суспільного розвитку. Це специфічна економічна категорія, що відображає соціально-економічні відносини етапу постіндустріальних трансформацій та має теоретичні витоки, що сформувалися та відбивають економічні відносини індустріального етапу суспільної історії. Знання цієї елементарної клітинки людського капіталу є підґрунтям визначення особливостей та перспектив його розвитку в сучасних умовах.

Слід підкреслити, що творець теорії вартості робочої сили К. Маркс розглядав розвиток людських якостей як виробництво основного капіталу: «Збереження робочого часу рівнозначно збільшенню вільного часу, тобто

часу для того повного розвитку індивіда, який сам, у свою чергу, як найбільша продуктивна сила обернено впливає на продуктивну силу праці. З точки зору безпосереднього процесу виробництва збереження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому цим основним капіталом є сама людина» [297, с. 221]. Категорія людського капіталу не заміщує категорію товару робоча сила, яка є науковим інструментарієм дослідження економічних відносин в період, коли діють як індустріальні, так і постіндустріальні чинники суспільного розвитку.

Таким чином, у історико-генетичному аспекті вихідними клітинками теорії людського капіталу є положення та погляди представників різних шкіл і напрямів економічної науки, серед яких:

– класичний і неокласичний напрям: погляди В. Петті, А. Сміта, А. Маршалла та ін.;

– теорія продуктивних сил Ф. Ліста (історична школа);

– марксистська теорія відтворення робочої сили як товару.

Категоріальний зв'язок теорій і концепцій різних економічних шкіл є невід’ємною ознакою історичного розвитку економічної науки, якому притаманні як спадковість і накопичення наукових знань, так і зміна наукових поглядів, їх змістовна трансформація.

Таким чином, концепції людського капіталу, становлення якої охоплює 60-70 ті роки ХХ ст. та пов’язано з працями видатних представників економічної науки, насамперед Т. Шульца і Г. С. Беккера, притаманний історико-генетичний зв'язок з теоріями класичної і неокласичної шкіл економічної теорії, марксизму, історичної школи. Особливо слід підкреслити, що її історично вихідними клітинками є категорії товару робоча сила, яка є однією з фундаментальних категорій марксистської політичної економії, і продуктивних сил у трактовці засновника історичної школи Ф. Ліста.

1.2. Формування ядра науково-дослідної програми людського капіталу: концептуально-еволюційних підхід

Концептуально-еволюційний підхід щодо дослідження еволюції теорії людського капіталу передбачає систематизацію сучасних наукових підходів до трактування її змісту та перспектив розвитку.

У сучасний період еволюція теорії людського капіталу сполучає характеристики кумулятивістської і фальсифікаційної моделей розвитку науки, обґрунтованої К. Р. Поппером. За цією моделлю наукове знання має гіпотетичний характер, а розвиток науки є процесом висунення гіпотез, їх верифікації чи спростування, тобто фальсифікації старих припущень і формулювання нових. У праці «Логіка наукового дослідження», що розкриває запропоновану їм логічну модель зростання наукового знання, К. Р. Поппер підкреслює: «Якщо сингулярні слідства (передбачення теорії – доповнення О. М. Носик) виявляються прийнятними, або верифікованими, то теорія може вважатися в даний час такою, що витримала перевірку і у нас немає підстав відмовлятися від неї. Але якщо винесене рішення негативне або, інакше кажучи, якщо слідства виявилися фальсифікованими, то фальсифікація їх фальсифікує і саму теорію, з якої вони були логічно виведені» [390, с. 53-54]. Характеризуючи критерій фальсифікації, К. Р. Поппер зазначає: «Ми вибираємо ту теорію, яка найкраще витримує конкуренцію з іншими теоріями, ту теорію, яка в ході природного відбору виявляється найбільш придатною до виживання. Інакше кажучи, ми вибираємо теорію, яка тільки досі витримала найбільш строгі перевірки, але також і таку, що перевірялася найбільш жорстким чином. Теорія є інструмент, перевірка якого здійснюється в ході його застосування та про придатність якого ми судимо за результатами таких застосувань» [391, с. 144].

Теорія людського капіталу розвивається, конкуруючи з різними науковими поглядами, теоріями, що розкривають роль людини у сучасному світі. В зв’язку з цим, здійснюючи аналіз її еволюції, слід ураховувати

положення теорії логічної ймовірності, запропонованої К. Р. Поппером. На думку А. С. Гальчинського: «Основна теза цієї позиції полягає в тому, що наукові визначення мають формуватись у площині можливої ймовірності неоднозначних (у тому числі і суперечливих) траєкторій та принципів розвитку, а отже й відносності будь-яких наукових узагальнень. Природно, що наукові визначення у цьому разі набувають вигляду гіпотез, а ступінь імовірності кожного з них знижується, однак сумарний науковий результат зростає. У такій інтерпретації наука позбавляється усталених наукових стереотипів і отримує нові потужні імпульси до прогресу» [88, с. 12].

По-перше, як вже стверджувалося раніше, еволюція теорії людського капіталу є кумулятивним процесом, що характеризується, з одного боку, накопиченням теоретичних положень щодо природи, структури, рівнів, джерел, оцінки та ін. людського капіталу. З іншого боку, різноманітністю, а у певних випадках, суперечливістю підходів дослідників людського капіталу, що потребує їх всебічного аналізу та наукового відбору.

По-друге, категорія людського капіталу змістовно тісно взаємопов’язана з такими категоріями, як людський потенціал, людський розвиток, людські та трудові ресурси тощо. У певному сенсі, це, за термінологією К. Р. Поппера, «конкуруючи теорії», які мають значний вплив на розвиток концепції людського капіталу. Зокрема, «конкуруючими» є категорії людського потенціалу та людського розвитку. Категорія людського потенціалу розкриває соціально-економічну роль людини через її можливості щодо продуктивної праці, як трудовий потенціал людини. «Трудовий потенціал – це ресурсна категорія; він повинен містити в собі джерела, засоби, ресурси праці, які можуть бути використані для рішення будь-якої задачі, досягнення визначеної мети, можливості окремої особи, суспільства, держави в конкретній області» [78].

Новий підхід до трактування суспільної ролі людини, яка визнається не тільки ресурсом, а і метою соціально-економічного розвитку відображає категорія людського розвитку. Експерти Програми розвитку Організації

Об’єднаних Націй (ПРООН) визначили, що парадигма людського розвитку у принципі виключає трактовку людей тільки як людського капіталу. Вона визнає центральну роль людського капіталу у зростанні продуктивності праці, але у якості найважливішої мети визначає створення такого економічного і соціального середовища, яке забезпечило б розвиток і використання можливостей кожної людини» [366, с. 17]. Як бачимо, у певному сенсі категорії, що розглядаються, є змістовно взаємопов’язаними, оскільки розкривають роль людини у соціально-економічному розвитку, але вони є категоріями «конкуруючих теорій», а саме теорій людського капіталу, людського потенціалу, людського розвитку.

Таким чином, змістовний зв'язок та певне конкурування теорій, що розкривають ті чи інші аспекти соціально-економічної ролі людини, вимагають від дослідників людського капіталу, з одного боку, певної «наукової толерантності, яка набуває дедалі більшого значення у контексті проблем, які сьогодні стоять перед науковим загалом. Прагнучи пізнати складні (ймовірнісні за своєю сутністю) процеси сучасних глобальних, зокрема економічних трансформацій, ми маємо з максимальною увагою ставитися до будь-яких, можливо і суперечливих за своїм змістом, наукових визначень» [88, с. 13]. З іншого боку, необхідним є постійний науковий пошук у напряму поглиблення теоретичної визначеності та обґрунтованості концепції людського капіталу як важливої складової наукового інструментарію аналізу економічних явищ і процесів сучасного етапу суспільного розвитку.

Процес формування теорії людського капіталу на фундаментальній основі різних шкіл і напрямів економічної теорії відповідає, вважаємо, кумулятивістській моделі розвитку науки французького фізика, історика і філософа науки П. Дюгема, австрійського фізика Е. Маха, зміст якої розкривають поняття накопичення, спадкоємності, індивідуального внеску, безперервності і поступовості у розвитку наук та ін. Як зазначає К. Фюбнер, П. Дюгем всюди бачив єдність, що розвивається і, отже, еволюцію,

безперервність, універсалізацію, упорядковуючу класифікацію [554]. На думку М. Грибової, філософ П. Дюгем вважав, що в розвитку науки немає і не може бути абсолютного початку: навіть в самому далекому науковому минулому завжди можна знайти витоки, що ведуть до цих фактів [107]. Історичний процес накопичення поглядів та ідей щодо ролі людини у економічному розвитку закономірно призвів до виникнення теорії людського капіталу.

Як визначають історики економічної науки [140], уперше термін «людський капітал»[1] запровадив у 1961 році американський економіст – представник чиказької школи, лауреат Нобелівської премії з економіки Теодор-Уільям Шульц у статті у статті «Investment in Human Capital» (1961 р.), аналізу людського капіталу присвячено його книгу «Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research» (1971 р.) [627; 628]. Людський капітал, який є фактором добробуту, він визначив як набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями та розвиваються за допомогою певних видів діяльності, які мають атрибути інвестицій [627]. До таких видів діяльності він відносив освіту, у тому числі професійну, навчання на робочому місці, охорону здоров'я. Т. Шульц доводив, що для країн, що розвиваються, саме інвестиції у людський капітал, насамперед у освіту, є факторами подолання бідності та економічного зростання.

Мікроекономічний аналіз людського капіталу здійснив американський економіст, професор економіки і соціології Чиказького університету Гарі – Стенлі Беккер – лауреат Нобелівської премії з економіки, який у 1964 році видав відомий фундаментальний твір «Human Capital: A Theoretical and empirical Analysis» [611].

Слід підкреслити значний внесок у теорію людського капіталу американського економіста Дж. Мінцера, який у 1958 році видав статтю «Investment in Human Capital and Personal Income Distribution». Г. С. Беккер

[1] Також термін «освітній капітал» у контексті інвестицій у освіту

відмічав: «Емпіричні дослідження інвестицій в людський капітал отримали потужний імпульс, завдяки класичній роботі Дж. Мінцера. Він доповнив просте рівняння регресії між заробітками і рівнем освіти, ввівши в нього наближену, але дуже корисну змінну, що вимірює тривалість підготовки на робочому місці і обсяг накопиченого досвіду – число років після завершення навчання... І дійсно, регресивні рівняння заробітків стали, мабуть, найбільш поширеною формою емпіричного аналізу в мікроекономіці» [29, с. 593].

Методологічну основу аналізу склав економічний підхід до характеристики людської поведінки, засновником якого Г. С. Беккер вважав А. Сміта. Взагалі, дослідження Г. С. Беккера базувалися на постулатах класичної і неокласичної теорій. «Головний сенс моїх міркувань полягає в тому, що людську поведінку не слід розбивати на якісь окремі відсіки, в одному з яких вона носить максимізуючий характер, в іншому – ні, в одному мотивується стабільними уподобаннями, в іншому – нестійкими, в одному призводить до накопичення оптимального обсягу інформації, в іншому не призводить. Можна скоріше вважати, що вся людська поведінка характеризується тим, що учасники максимізують корисність при стабільному наборі переваг і накопичують оптимальні обсяги інформації і інших ресурсів на безлічі різноманітних ринків. Якщо мої міркування вірні, то економічний підхід дає цілісну схему для розуміння людської поведінки» [29, с. 38]. Економічний підхід до людської поведінки є основою обґрунтування продуктивного характеру інвестицій у загальне та професійне навчання, охорону здоров’я, різні соціальні програми тощо. Г. С. Беккер довів, що ці інвестиції мають такі ж, а може і більші економічні ефекти як і інвестиції у машини, обладнання, технології.

Людський капітал Г. С. Беккер визначав як запас знань, навичок і здібностей, які є у кожної людини, який може використовуватися нею або для одержання доходів, або в інших відносинах, який змінюється завдяки інвестиціям в освіту, кваліфікацію, знання, охорону здоров'я та ін., які будуть компенсовані зростаючим потоком доходів у майбутньому.

Фундаментальними складовими теорії людського капіталу Г. С. Беккера, яка за своїм змістом та спрямованістю визначає основи та ефекти інвестицій у людський капітал, є такі:

1) характеристика інвестицій у людський капітал як головного фактору економічного зростання;

2) економічний підхід до аналізу вибору людини щодо інвестицій у освіту, охорону здоров'я, інші форми поповнення знань на основі співставлення вигод і витрат. «Аналіз людського капіталу виходить з передумови, що приймаючи рішення про свою освіту та професійну підготовку, медичне забезпечення та інші форми поповнення знань і поліпшення здоров'я, індивіди співвідносять вигоди з витратами. У число вигод, крім культурних і інших негрошових благ входять більш високі заробітки і професійне зростання, тоді як витрати визначаються в основному упущеною цінністю часу, витраченого на ці інвестиції» [29, с. 592];

3) положення про «втіленість» людського капіталу у людині як інвесторі у власні здібності до продуктивної діяльності;

4) визначення факторів прибутковості людського капіталу та її тенденцій у часі, обґрунтування концепція спадної прибутковості людського капіталу: «Оскільки пам'ять, фізична сила та ін. у кожного інвестора обмежені, виробництво додаткового людського капіталу рано чи пізно починає характеризуватися спадною прибутковістю [29, с. 97]»;

5) характеристика форм людського капіталу залежно від видів інвестицій у нього: підготовка на робочому місці, освіта, отримання інших видів знань як результат «інвестування у інформацію» [29, с. 83], заходи медичного обслуговування та охорони здоров'я – «інвестиції у здоров'я» [29, с. 85], родинне виховання;

6) аналіз егалітарного (відмінності можливостей людей до інвестування у форми людського капіталу) і елітарного (відмінності здатностей людей до продукування додаткового людського капіталу) підходів до розподілу інвестицій у людський капітал та заробітків;

7) теорія розподілу часу, обґрунтування цінності останнього як фактора економічної поведінки людини щодо інвестицій у людський капітал, визначення часових витрат формою інвестицій у людський капітал як «втрачених заробітків» [29, с. 97], на які вказував також Т. У. Щульц;

8) розкриття зв'язку між інвестиціями у людський капітал і розподілом доходів;

9) обґрунтування зв'язку між інвестиціями у людський капітал і заробітною платою, який характеризується зменшенням трудового доходу у період інвестування і його зростанням у майбутньому. Слід підкреслити, що Г. С. Беккер вказував на можливість і протилежної тенденції;

10) обґрунтування ролі інвестицій у людський капітал як фактора нерівності у оплаті праці різних категорій робітників;

11) доведення необхідності і економічної доцільності інвестування у покращення фізичного і емоційного стану людини;

12) розмежування загальних та специфічних знань, загальної та спеціальної підготовки (підготовки на робочому місці) та виокремлення на цій основі специфічних інвестицій у людський капітал і специфічного людського капіталу робітників фірми;

13) обґрунтування наслідків специфічних інвестицій фірми у людський капітал, які породжують ренту і є причиною опортуністичної поведінки з приводу її розподілу між робітником і роботодавцем;

14) розробка моделі оптимальних інвестицій у людський капітал;

15) розкриття процесу амортизації людського капіталу (його списання) [29, с. 59];

16) положення про права власності робітника на його кваліфікацію, які «служать для нього стимулом для інвестицій у підготовку, спонукаючи погоджуватися із скороченням заробітної плати у період підготовки» [29, с. 62];

17) розкриття ролі мотивації до праці як чинника, який може сприяти або перешкоджати віддачі від інвестицій у людський капітал.

У сучасний період теорія інвестицій у людський капітал Г. С. Беккера набула значення методу наукового дослідження закономірностей розвитку економіки не тільки на мікро-, а і на макроекономічному рівні. Як підкреслив Г. С. Беккер у його Нобелівській лекції (1992 р.): «Через деякий час стало ясно, що аналіз людського капіталу допомагає зрозуміти багато закономірностей на ринку праці і в економіці в цілому. Виявилося можливим розробити більш загальну теорію людського капіталу, яка поряд з індивідами включала б фірми і яка дозволяла б робити макроекономічні висновки» [29, с. 592]. Зазначена теорія є методологічною основою досліджень також у галузях економіки та організації праці, теорії організацій (фірми), теорії контрактів, менеджменту, права та ін.

Американський економіст Л. Туроу у праці «The Future of Capitalism: How Today's Economic Forces Shape Tomorrow's World» (1996 р.) визначав людський капітал, який він трактував як кваліфікацію, освіту і знання, домінуючим фактором виробництва. Він обґрунтував головні відмінності людського капіталу від фізичного: «Людський капітал відрізняється від фізичного капіталу трьома важливими особливостями. 1. Людський капітал не може бути власністю. Капіталісти не роблять інвестицій в речі, які їм не можуть належати. 2. Інвестиції в людський капітал часто вимагають набагато більш тривалого часу, ніж це допускає капіталізм. 3. Інвестиції в знання, необхідні для породження штучної інтелектуальної промисловості, повинні бути зроблені в соціальному контексті, зовсім чужому індивідуалістичної орієнтації капіталізму. Фізичний капітал завжди можна відібрати і перепродати, якщо боржник відмовляється платити. Людський капітал неможливо відібрати і перепродати» [504].

Складовою теорії людського капіталу слід вважати концепцію перманентного доходу Нобелівського лауреата Мілтона Фрідмена, згідно з якою людський капітал є активом (складовою майна людини як і гроші, облігації, акції, предмети споживання довгострокового використання), який забезпечує отримання доходу. М. Фрідмен визначив п'ять головних форм

багатства: (1) гроші, що трактуються як вимоги або як товарні одиниці з фіксованим номінальним значенням; (2) облігації – вимоги виплати у фіксованих номінальних одиницях; (3) акції – право на певну частку доходу підприємства; (4) фізичні блага; (5) людський капітал. «У кожний момент часу у портфелі суб'єкта активи певним чином розподілені між людським і не людським капіталом». Перемінну, яка визначає співвідношення багатства (людського капіталу) до доходу він включає у функцію попиту на гроші та підкреслює, що це перемінна, яку слід ураховувати, як тільки ми приступаємо до розгляду людського капіталу [549, с. 25-29].

Представник неоінституціального напряму економічної думки Ш. Розен доповнив теорію людського капіталу аналізом головних компонентів інвестицій у фірмово-специфічний людський капітал, серед яких витрати пристосування робітників до фірми і формування робітничих бригад [422, с. 114].

Лауреат Нобелівської премії Саймон Кузнець розглядав накопичений національний людський капітал у якості найважливішого фактора економічного розвитку. У творі «Capital and the American economy» (1961 р.) він підкреслював, що найбільшим капіталом країни є її люди з їх майстерністю, досвідом і мотивацією до корисної економічної діяльності [621]. С. Кузнець вказував на зв'язок рівня накопичення людського капіталу країни і її технологічного розвитку, формування нових технологічних укладів.

Відповідно до моделі розвитку науки англійського математика, логіка і філософа науки Імре Лакатоса – моделі конкуруючих науково-дослідних програм[2], саме праці Т. Шульца, Г. С. Беккера, Дж. Мінцера, Л. Туроу, С. Кузнеця, М. Фрідмана, Ш. Розена та ін. складають ядро сучасної науково-дослідної програми людського капіталу. Слід також підкреслити значний внесок у формування ядра теорії людського капіталу, який зробили Й. Бен-

[2] Статті Імре Лакотоса російською мовою опубліковано окремою книгою «Фальсификация и методология научно-исследовательских программ» [270].

Порет, Ф. Махлуп, М. Блауг, Е. Лезер, Р. Лейард, Дж. Псахаропулос, Ф. Уелч, Б. Чизуик та ін.

На думку І. Лакотоса, історія науки є історією конкуруючих науково-дослідних програм, представлених:

1) «жорстким ядром», яке складають концептуально визначені теоретичні основи та методологічні принципи, які вважаються незаперечними в межах цієї дослідної програми;

2) «захисним поясом» – теоретичними положеннями, які перевіряються, постійно розвиваються, змінюються, удосконалюються, корегуються та оновлюються під впливом наукової критики. І. Лакатос підкреслював: «Якщо негативна евристика використовує «тверде ядро» програми, яке за рішенням її прихильників, вважається «незаперечним», то позитивна евристика складається з ряду доказів, більш або менш ясних, і припущень, більш чи менш вірогідних, спрямованих на те, щоб змінювати і розвивати «варіанти, що можуть бути спростованими» дослідницької програми, як модифікувати, уточнювати захисний пояс, «який може бути спростованим» [270].

«Жорстке ядро» теорії людського капіталу є концептуально-методологічною основою сучасної науково-дослідної програми людського капіталу, а її розвиток пов'язаний, у першу чергу, з формуванням, накопиченням, модифікаціями її «захисного поясу».

Окремо слід розглянути питання, чи є формування ядра науково-дослідної програми людського капіталу науковою революцією?

Модель «наукових революцій» обґрунтована американським фізиком, істориком і філософом науки Томасом Куном у книзі «The structure of scientific revolutions» (1962 р.), переклад якої російською мовою був виданий у 1975 році [263]. Ця модель характеризує розвиток науки як послідовні етапи:

– накопичення знань – «нормальна наука». «Нормальне дослідження є кумулятивним, зобов'язано своїм успіхом вмінню вчених постійно відбирати

проблеми, які можуть бути вирішені завдяки концептуального та технічного зв'язку з уже існуючими проблемами»;

– висунення та обґрунтування нової гіпотези – етап теоретичного нововведення. «Наукові революції розглядаються тут як такі некумулятивні епізоди розвитку науки, під час яких стара парадигма заміщається цілком або частково новою парадигмою, несумісною зі старою…. Кумулятивне накопичення непередбачених нововведень в науці виявляється майже не існуючим винятком в закономірному процесі її розвитку. Той, хто серйозно розглядає історичні факти, повинен мати на увазі, що наука не прагне до ідеалу, який підказується нашим уявленням про кумулятивність розвитку» [263].

На нашу думку, формування «жорсткого ядра» теорії людського капіталу було, за моделлю Т. Куна, «некумулятивним епізодом розвитку науки», етапом висунення «наукової новації». За характеристикою М. Блауга концепція людського капіталу, або «тверде ядро» дослідницької програми людського капіталу, полягає в ідеї, що люди витрачають на себе ресурси різним чином – не тільки для задоволення поточних потреб, а й заради майбутніх грошових та негрошових доходів. Таким чином, навряд чи є підстави сумніватися в справжній новизні «твердого ядра» дослідницької програми людського капіталу. І також немає сумнівів в багатих можливостях для досліджень, які отримує прихильник цього «твердого ядра». «Захисний пояс» дослідницької програми людського капіталу багатий «теоріями», які справедливо носять цю назву, причому їх перелік настільки великий, що ми навряд чи можемо сподіватися розібрати їх всі [35, с. 318]. Але, ще раз слід підкреслити, цей етап був підготовлений довготривалим історичним періодом накопичення та відбору теоретичних поглядів та положень щодо ролі людини у суспільному розвитку. Категорія людського капіталу як специфічна економічна категорія відображає соціально-економічні явища і процеси, притаманні етапу трансформації індустріального суспільства у постіндустріальне.

1.3. Сучасна науково-дослідна програма людського капіталу

У сучасний період сформована і інтенсивно розвивається науково-дослідна програма людського капіталу. Зосередимося на аналізі сучасних підходів до визначення людського капіталу, що складає концептуально-еволюційний аспект дослідження розвитку теорії.

Сучасні підходи економічної науки до визначення людського капіталу наведено у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2

Сучасні підходи до визначення людського капіталу

Джерела	Визначення	Ключові характеристики людського капіталу
Довбенко М. В. Сучасна економічна теорія. Економічна нобелеологія : навчальний посібник / М. В. Довбенко. – К.: Видавничий центр «Академія», 2005, с. 180 с.	Згідно з теорією людського капіталу у виробництві взаємодіють два фактори – фізичний капітал (засоби виробництва) і людський капітал (здобуті знання, навички, енергія, що можуть бути використані у виробництві товарів та послуг)	1) фактор виробництва; 2) знання, навички, енергія людини, 3) використання у виробництві товарів та послуг
Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994, с. 17	Людський капітал – це адекватна постіндустріальному стану суспільства соціально-економічна форма вираження продуктивних якостей, властивостей, здібностей, сил, функцій і ролей людини, включених у систему соціально-орієнтованої економіки змішаного типу	1) специфічна категорія постіндустріального суспільства; 2) соціально-економічна форма якостей людини
Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества: монография / Сергей Михайлович Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002, с. 15	Сукупність здатностей, що забезпечують можливість їхньому носію одержувати дохід	1) фактор одержання доходу; 2) здатності людини
Самуэльсон П. Экономика / П. А. Самуэльсон, Д. В. Нордхауз ; пер с англ. – М.: «Издательство БИНОМ», 1997, с. 267, 798	Запас технічних знань і навичок, що втілений у робочий силі країни і накопичуваний шляхом вкладень у освіту і професійну підготовку	1) запас знань робочої сили країни; 2) вкладення в освіту і професійну підготовку
Дерій Ж. В. Теоретичні аспекти розвитку	Людський капітал відображає здібності, навики до праці, економічну активність та	1) здібності людини;

теорій людського капіталу [Електронний ресурс] / Ж. В. Дерій– Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2013/Economics/14_125292.doc.htm	економічні інтереси, здоров'я, рівень освіти населення і відображає максимально можливу потенційну сукупну продуктивність робочої сили.	2) основа продуктивності
Гальчинський А. С. Економічна методологія. Логіка оновлення: курс лекцій / А. С. Гальчинський. – К.: «АДЕФ-Україна», 2010, с. 441-442	Йдеться в широкому розумінні цього поняття про інвестиції у людину (освіту, перепідготовку кадрів, науку, здоров'я, екологію, духовний розвиток, фізичну культуру, мобільність формування інтелектуальної власності) та їх суспільно значущу (зокрема економічну) відтворювальну віддачу	1) інвестиції у людину, сумарні суспільні витрати на накопичення знань та навиків упродовж усього життя особи; 2) суспільно значуща відтворювальна віддача (зокрема економічна) інвестицій у людину
Гальчинський А. Політична нооекономіка: начала оновленої парадигми економіки знань / Анатолій Гальчинський. – К.: Либідь, 2013, с. 430	Людський капітал акумулює в собі сумарні суспільні витрати (держави, фірми та безпосередньо індивіда) на накопичення знань та навиків упродовж усього життя особи	
Методология управления трудовыми ресурсами: монография / И. В. Гуськова, А. П. Егоршин, Є. Н. Кулагина и др.; под ред. И. В. Гуськовой, А. П. Егоршина. – Н. Новгород: НИМБ, 2008, с. 261	Вартість інвестицій у вигляді витрат із приводу формування, розвитку і використання здібностей і знань людини щодо створення доданої вартості	1) інвестиції як витрати формування, розвитку і використання здібностей і знань людини; 2) здібності і знання людини щодо створення доданої вартості
Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – №9, с. 73	Сукупність природних здатностей працівника (здоров'я, творчих похилостей і т. п.), а також самостійно ним накопичених (придбаних у результаті життєвого досвіду) і розвинених внаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку і оздоровлення	1) природні та накопичені здатності працівника; 2) інвестиції як чинник розвитку здатностей працівника
Экономика знаний: коллективная монография / отв. ред. В. П. Колесов. – М.: ИНФРА-М, 2008, с. 152, 153	Сукупність творчих здатностей особистості, що використовуються у доцільній формі у процесі життєдіяльності як окремого індивіда, так і усього суспільства. Неоднорідний «ансамбль» активів різноманітних за видами і формами втілення у конкретній людській особистості і спільноті	1) різноманітні за видами і формами втілення творчі активи індивіда і суспільства
Шаститко А. Е. Новая теория фирмы / А. Е.	Людський капітал – це сукупність вмінь та знань, які роблять людину більш	1) вміння та знання людини

Шаститко. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1996, с. 130	продуктивною	2) основа збільшення продуктивності людини
Капелюшников Р. Эволюция человеческого капитала в России [Электронный ресурс] / Р. Капелюшников. – Режим доступа: http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2007/807	Запас знань, навичок і здібностей, які є у кожної людини і які можуть використовуватися нею або у виробничих, або у споживчих цілях. Він людський, тому що є втіленим у особистості людини, він – капітал, тому що є джерелом або майбутніх доходів, або майбутніх задоволень, або того і іншого разом. Словосполучення «людський капітал» - не метафора, а строге наукове поняття, яке повністю підпадає під стандартне визначення капіталу, вироблене економічною теорією	1) запас знань 2) використання у виробничих або споживчих цілях 3) джерело майбутніх доходів і майбутніх задоволень
Рожков Г. В. Генезис инновационной экономики в России [Электронный ресурс] / Г. В. Рожков, С. Г. ; под. ред. С. Ерошенкова. – М.: МАКС Пресс, 2009. – 888 с. – Режим доступа: http://rudocs.exdat.com/docs/index-485010.html?page=14	Людський капітал – це сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці та ефективності виробництва і тим самим впливають на зростання заробітків (доходів) цієї людини[3]. Необхідно лише доповнити, що використання людського капіталу збільшує не тільки заробітки працівника, але і доходи підприємств і держави. Потребує уточнення і можливість капіталізації мотивацій працівників. На наш погляд, мова повинна йти про рівень культури і моральності працівника, які формують його репутацію і відповідальну поведінку, як важливий вид людського капіталу	1) інвестиції – запас здібностей , навичок і умінь – зростання продуктивності праці і доходів; 2) репутація і відповідальна поведінка як можливість капіталізації мотивацій працівника
Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монографія [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с. – режим доступа: http://www.hse.ru/data/2011/04/22/1210713272/	Людський капітал – це інтенсивний продуктивний фактор розвитку економіки, суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування ЛК як продуктивного чинника розвитку. Людський капітал – це інтелект, знання, якісна і продуктивна праця і якість життя	1) інтенсивний продуктивний фактор розвитку економіки; 2) середовище проживання і трудової діяльності; 3) якість життя

[3] Таке ж визначення людського капіталу наведене у монографії: Добрынин А. Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с., с. 6-7.

Korchagin%20Russian%20Human%20Capital%20Assets.pdf		
Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: монография / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2006, с. 33	Людський капітал економіки, що трансформується – це накопичений запас здоров'я, знань, навичок, мотивації, професійного досвіду, адаптаційних, комунікативних і моральних властивостей особистості, що формується шляхом інвестицій в умовах мінливих соціальних інститутів, є адекватним стану соціального середовища, що трансформується, й активно впливає на характер змін, що відбуваються	1) адекватність соціальному середовищу, що змінюється; 2) активний вплив на інституційні зміни

Складено автором.

Матеріал таблиці 1.2 свідчить про наявність у представників економічної науки різноманітних підходів до визначення людського капіталу, що диктує необхідність їх вивчення, аналізу, групування і дає підстави для висновку про розвиток та певні модифікації захисного поясу теорії людського капіталу як складової сучасної науково-дослідної програми.

Узагальнюючи визначення людського капіталу у економічних наукових джерелах, можна виокремити такі головні підходи до його трактування, як: факторний, інвестиційний, комплексний (рис. 1.4).

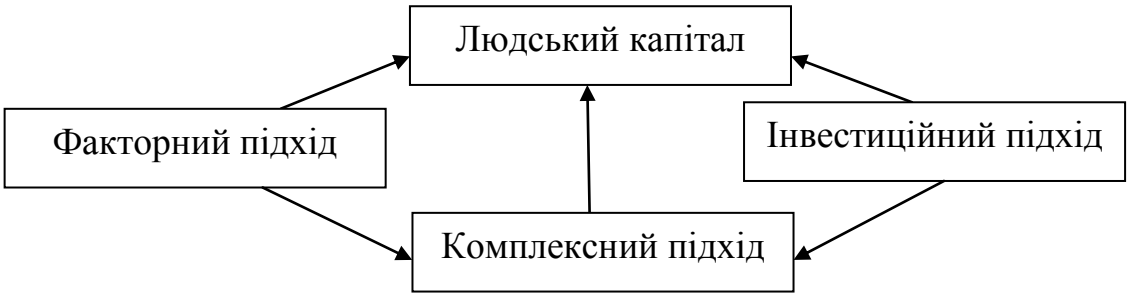


Рис. 1.4. Головні підходи до визначення змісту економічної категорії «людський капітал»

У *факторному* аспекті людський капітал трактується у зв’язку з такими категоріями, як продуктивні сили, робоча сила, ресурси суспільного виробництва, фактор розвитку економіки. «Під людським капіталом, – підкреслює Р. Капелюшніков, – розуміється втілений у людині запас здібностей, знань, навичок і мотивацій. Його формування, подібно

накопиченню фізичного або фінансового капіталу, вимагає відволікання коштів від поточного споживання задля отримання додаткових прибутків у майбутньому» [201]. На думку А. А. Пакуліної, людський капітал можна розглядати як форму вираження продуктивних сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціально-орієнтованою економікою інноваційного типу [368]. Н. Томчук вважає, що виділення фактору «людського капіталу» дозволяє ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання і кваліфікація [500, с. 98]. С. М. Клімов визначає людський капітал як сукупність здатностей, що забезпечують можливість їхньому носію одержувати дохід [221, с. 15].

Людський капітал у ракурсі *інвестиційного підходу* «зводиться до оцінки суспільних витрат (держави та індивіда) на накопичення знань та навичок як інвестицій і визначення прибутку, який формується від їх реалізації впродовж усього трудового життя людини. Йдеться в широкому розумінні цього поняття про інвестиції у людину (освіту, перепідготовку кадрів, науку, здоров’я, екологію, духовний розвиток, фізичну культуру, мобільність формування інтелектуальної власності) та їх суспільно значущу (зокрема економічну) відтворювальну віддачу» [88, с. 441-442]. «Людський капітал – це вартість інвестицій у вигляді витрат із приводу формування, розвитку і використання здібностей і знань людини щодо створення доданої вартості» [316, с. 261].

Прикладом *комплексного підходу* до визначення людського капіталу, що поєднує ресурсний і інвестиційний підходи, може бути таке положення Т. Кір’яна: «Людський капітал – це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор». Його можна розглядати як сукупність природних здатностей працівника (здоров'я, творчих похилостей і т.п.), а також самостійно ним накопичених (придбаних у результаті життєвого досвіду) і розвинених внаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку і оздоровлення [217, с. 73]. За визначенням С. Дятлова, це сформований у

результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, які доцільно використовуються в тій чи іншій сфері суспільного відтворення, сприяють зростанню продуктивності праці і виробництва, і тим самим впливають на зростання доходів (заробітків даної людини) [155, с. 83].

У контексті комплексного підходу до визначення людського капіталу слід вказати на ті характеристики, що розширюють зміст цього поняття: 1) різноманітні за видами і формами втілення творчі активи індивіда і суспільства [592, с. 152-153]; 2) репутація і відповідальна поведінка як можливість капіталізації мотивацій працівника [420]; 3) інвестиції у середовище проживання і трудової діяльності; 4) інвестиції у якість життя [244]; 5) адаптаційні, комунікативні і моральні властивості особистості як складова людського капіталу як запасу; залежність від соціального середовища та вплив на нього [561, с. 33].

Як бачимо, у сучасний період економічна наука сформувала досить ємний захисний пояс науково-дослідної програми людського капіталу, що є теоретичним підґрунтям її подальшого розвитку. Зокрема це стосується змісту цієї категорії. На нашу думку, найбільш адекватним сучасному стану та результатам наукових досліджень і конструктивним щодо подальшого розвитку концепції є комплексний підхід, що синтезує факторний і інвестиційний підходи. При цьому, не вважаємо доцільним підтримати пропозицію Ю. Корчагіна щодо широкого визначення людського капіталу, яке включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, середовище проживання і трудової діяльності, що забезпечують ефективне і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку [244; 245]. Таке визначення розкриває зміст не людського капіталу, а «конкуруючої» категорії «людський потенціал».

Вважаємо, що слід виокремити: а) *суто економічне розуміння* змісту категорії людського капіталу і б) широке розуміння, що інтегрує

економічний, філософський, соціологічний, психологічний та ін. підходи та дозволяє визначити *людський капітал як суспільне явище*.

У суто економічному розумінні людський капітал можна представити як:

1) *ресурс* соціально-економічного розвитку – продуктивні сили людини (біофізичні, інтелектуальні, соціальні) як запас її успадкованих та набутих знань, здібностей, навичок та вмінь до продуктивної діяльності у різних сферах суспільного життя, який накопичується та використовується в процесі її життєдіяльності, відтворюється на базі інвестицій та забезпечує суспільний розвиток;

2) *вартість* запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини до продуктивної діяльності, яка формується на базі інвестицій у людину та є джерелом доданої вартості та чинником отримання різних форм доходу;

3) *процес* використання запасу продуктивних сил людини та кругообігу його вартості, що забезпечує зростання вартості і доходу.

Для характеристики людського капіталу як суспільного явища необхідно спиратися на значний внесок у аналіз його змісту як міждисциплінарного об’єкту дослідження представників таких наук, як філософія, соціологія, психологія, право, менеджмент та ін. (таблиця 1.3).

Таблиця 1.3

Виміри людського капіталу (міждисциплінарний аспект)

Науковий підхід	**Ключові особливості наукового підходу**
Соціологія: соціологічний вимір	
«Як самостійна форма капіталу, який у своєму інкорпорованому стані являє собою сукупність накопичених професійних знань, умінь і навичок, одержуваних у процесі освіти й підвищення кваліфікації, що згодом можуть приносити дохід. У речовій (об’єктивованій) формі цей капітал існує у вигляді системи навчальних текстів і практик, здатних транслювати специфічні знання й демонструвати процедури вироблення нових навичок. В інституціоналізованому стані він підкріплюється системою формальних сертифікатів – дипломів, розрядів, ліцензій, патентів, що свідчать про одержання відповідних знань і навичок. Накопичення	– Форма капіталу суспільства; – сукупність накопичених професійних знань, умінь і навичок; – визначальна роль освіти у формуванні людського капіталу; – речова форма і система формальних підтверджень та свідоцтв як інституціоналізація

людського капіталу вимагає відносно тривалого процесу освіти» [37] « У контексті структурного функціоналізму людський капітал – це структурний елемент соціально-економічної системи, який робить внесок у її відтворення, виконуючи соціальну функцію розвитку людини і суспільства» [21]	людського капіталу – структурний елемент соціально-економічної системи; – соціальна функція людського капіталу
Психологія: особистісний вимір	
Чотири психологічних якості, які складають основу людського капіталу: 1. *Життєздатність* – здатність людини відтворювати себе, тобто здатність жити в якихось оптимальних умовах і давати потомство. Характеризує людину як індивіда. 2. *Працездатність* – здатність людини виконувати певну роботу в необхідній кількості і з необхідною якістю. Є властивістю людини як суб'єкта діяльності. 3. *Здатність до інновацій* – здатність людини адаптуватися до нововведень у різних сферах життя. Це здатність змінювати свою свідомість і поведінку слідом за зміною зовнішніх умов. Характеризує міру адаптивності людини до мінливих умов. Це характеристика людини як особистості, суб'єкта суспільних відносин. 4. *Здатність до навчання* – здатність особи здобувати нові знання, вміння, навички. характеризує здатність людини змінювати зовнішнє середовище. Властивість людини як індивідуальності, неповторної, своєрідної сутності. Адекватність – це відповідність його як індивіда, суб'єкта, особистості та індивідуальності сучасному стану науки, культури, релігії і цивілізації, які безперервно змінюються під впливом глобалізації [474, с. 161-175]	– людський капітал як сукупність психологічних якостей людини: життєздатності, працездатності, здатності до інновацій та до навчання; – вимога адекватності як відповідності людського капіталу сучасному рівню суспільного розвитку
Психологія праці і організацій: особистісний вимір	
Уявлення про «людину економічну» зводить всю мотивацію працівників до прагнення збільшити прибуток. А уявлення про «людину соціальну» об'єднує людей у соціальні системи, оскільки людина в першу чергу має потребу в соціальних контактах. В уявленні про «людину, яка самоактуалізується» вся увагу на самореалізації та діяльності, яка може стати джерелом внутрішньої мотивації. Уявлення про «людину комплексну», яке має врахувати як Інтеріндивідуальні, так і інтраіндивідуальні відмінності. Людина, що розвивається: все більшого значення набуває безперервне навчання і цілісний погляд на людину. Моделі сучасного працівника: «працівник, який виробляє знання» і «людина постмодерністська», цінностями якого є творчість, свобода і відповідальність [25, с. 8, 26-28, 24]	– Розвиток змісту праці в процесі формування економіки знань призводить до зміни уявлень про людину, мотивації його праці та ролі в суспільному виробництві; – сучасний людський капітал персоніфікований у «комплексній» людині, яка розвивається та продукує знання; – мотивація потребами у соціальних контактах
Право: юридичний вимір	
«Людський капітал чи інтелектуальна сила створюють інновації, й те, що можна описати та ідентифікувати, стає інтелектуальними ресурсами. Деякі інтелектуальні ресурси, звичайно ті, що мають більший комерційний потенціал, отримують правову охорону і стають інтелектуальною власністю» [178, с. 24]	– Інтелектуальна власність людини; – правова охорона інтелектуальних активів людини як об’єктів інтелектуальної власності

Складено автором.

Узагальнюючи матеріал таблиці 1.3, слід підкреслити, що у змісті людського капіталу як суспільного явища сполучаються його характеристики: психологічні – здатності людини; економічні – інвестиції у здатності, навички, уміння людині з метою отримання доходу; правові – інтелектуальна власність та її захист, соціологічні – соціальні джерела та суспільна роль (рис. 1.5).

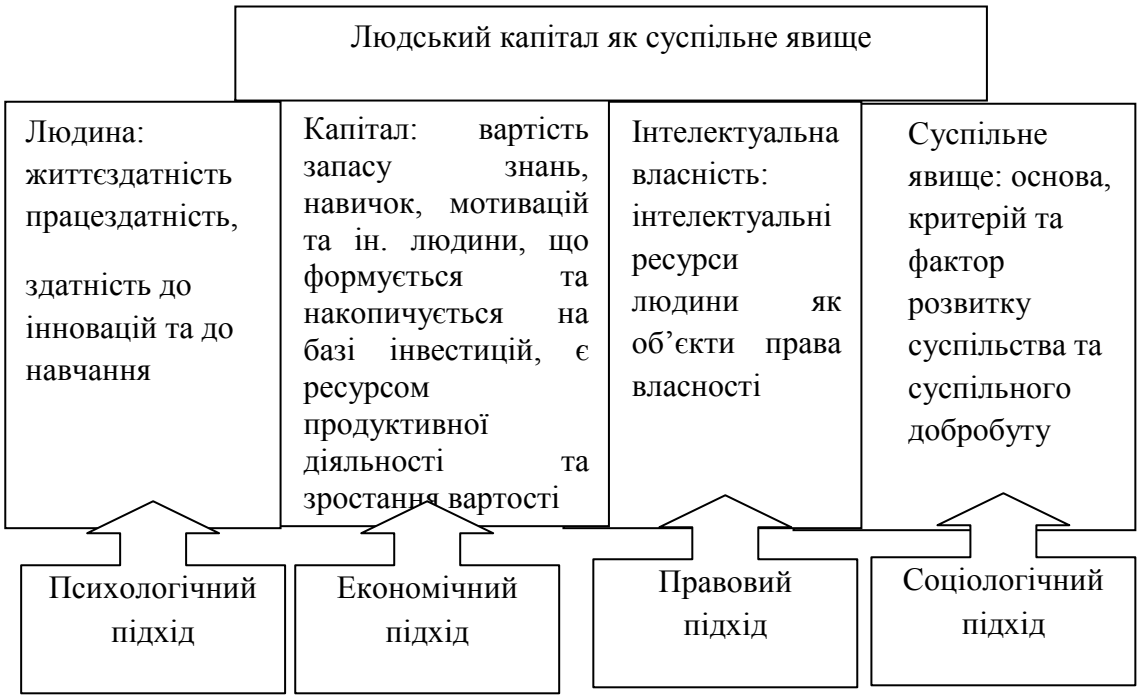


Рис. 1.5. Багатоаспектність змісту людського капіталу як суспільного явища

Таким чином, аналіз історико-генетичного зв'язку наукової концепції людського капіталу з класичною і неокласичною школами економічної теорії, марксизмом, історичною школою, інституціоналізмом і неоінституціональною теорією є підґрунтям розкриття її історично вихідних теоретичних клітинок, якими є категорії:

– продуктивних сил, до яких, за визначенням Ф. Ліста, належать не тільки матеріальні ресурси, фізичний капітал і фізична праця, а і розумова праця, у складі якої праця, спрямована на створення продуктивних сил, розумові і соціальні ресурси, розумовий капітал, використання яких

створюють багатство нації і окремої людини;

– товару робоча сила. На основі аналізу змістовної еволюції цієї категорії у контексті цивілізаційного підходу щодо суспільного прогресу обґрунтовано, що її змістовний розвиток є одним з витоків концепції людського капіталу: витрати розширеного відтворення здатності людини до праці, що формують вартість робочої сили як категорії індустріальної стадії суспільного розвитку, в сучасних умовах набувають соціально-економічної форми інвестицій у формування та накопичення запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини як людського капіталу.

На методологічній основі концептуально-еволюційного підходу та моделей розвитку науки – кумулятивістської, фальсифікаційної, наукових революцій, конкуруючих науково-дослідних програм визначено, що у теперішній час інтенсивно розвивається науково-дослідна програма людського капіталу, «жорстке ядро» якої складають положення, розроблені її фундаторами – Т. В. Шульцем, Г. С. Беккером, Дж. Мінцером та ін. «Захисний пояс» програми характеризується різноманітними підходами (факторним, інвестиційним, комплексним та ін.) до визначення змісту категорії людського капіталу як відображення соціально-економічних явищ і процесів, притаманних сучасному етапу трансформації індустріального суспільства у постіндустріальне.

У сучасний період можна визначити як перспективу розвитку теорії людського капіталу формування цілісної міждисциплінарної науково-дослідної програми, яка охоплює та реалізує не тільки економічні, а і соціологічні, правові, психологічні та інші підходи та методи дослідження змісту, факторів та ролі людини у сучасному світі.

РОЗДІЛ 2
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У КОНТЕКСТІ СТРУКТУРНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО АНАЛІЗУ

2.1. Структура та види людського капіталу

У суто економічному розумінні людський капітал – це вартість запасу здібностей, навичок та вмінь людини, який є ресурсом продуктивної діяльності, формується на базі інвестицій та є джерелом доданої вартості, чинником отримання різних форм доходу.

Людський капітал є нематеріальним. «Нематеріальний капітал має неречову (нематеріальну) природу, тому його іноді називають «невидимими активами»» [420]. Людський капітал – це не відчужені від людини її знання, здібності, навички і вміння. Це «невидимі активи» людини, які формуються на базі інвестицій у її розвиток та використовуються як фактор створення вартості та отримання доходу. Крім того, складовою людського капіталу можуть бути права інтелектуальної власності, які також є нематеріальними активами їх власника. Тому, вважаємо, дискусійною точку зору Ю. Корчагина, який визначає, що у деяких працях людський капітал називають навіть нематеріальним капіталом (уподібнюючи його інтелектуальному капіталу). Насправді, людський капітал – і матеріальний, і інтелектуальний капітал, ядром якого є цілком матеріальні, живі і освічені люди. Плюс їх знання та інтелект. Люди – професіонали у своїх видах діяльності. І в людський капітал входить також все те матеріальне, що безпосередньо сприяє ефективній трудовій діяльності та високій якості життя цих людей» [245]. Дійсно, цей капітал є втіленим у людині, але це не дає підстав включати останню до його складу. Це нематеріальний капітал людини, її нематеріальні активи, які використовуються нею у різних сферах людської діяльності з метою отримання доходу та інших вигод.

У цьому аспекти важливим є порівняння людського і речового (фізичного) капіталів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Людський (нематеріальний) і речовий (фізичний) капітали: загальне і особливе

Загальні риси	Особливості людського капіталу
1. Благо тривалого використання, яке застаріває (фізично і морально): «У головному людський капітал подібний фізичному: він являє собою благо тривалого користування; вимагає витрат по ремонту і утриманню; може застарівати ще до того, як відбудеться його фізичний знос» [201]. *2. Результат інвестування*: «Людський капітал як і будь-який інший вид капіталу є результатом інвестування та накопичення протягом певного часу доходу, який в майбутньому буде реінвестований в подальший розвиток та накопичення» [158]; «Нематеріальний капітал багато в чому схожий з фізичним (матеріальним). Обидва види капіталів виникають як результат вкладень ресурсів (грошей, матеріальних засобів, знань, кваліфікації) у виробництво товарів і послуг. Обидва капітали приносять своєму власнику дохід. Обидва	*1. Невіддільність від людини, результат не тільки виробничих, а і споживчих вкладень*: «Аналогію між людським і «звичайним» капіталом не можна вважати повною. По-перше, в сучасному суспільстві людина – на відміну від верстата або пакета акцій не може бути предметом купівлі-продажу (таке можливо лише у рабовласницької економіки). Як наслідок, на ринку встановлюються тільки ціни за «оренду» людського капіталу (у вигляді ставок заробітної плати), тоді як ціни на його активи відсутні. По-друге, людський капітал здатний підвищувати ефективність діяльності як у ринковій, так і позаринковому секторі і дохід від нього може приймати як грошову, так і негрошову форму. В результаті споживчі аспекти вкладень у людину виявляються не менш важливі, ніж виробничі» [201]; «Головна відмінність людського капіталу від речового полягає в тому, що людський капітал втілений у людині і не може продаватися або передаватися, або лишатися у спадщину за заповітом, як гроші та матеріальні цінності. Але він може використовуватися у внутрішньородинному виробництві людського капіталу наступних поколінь [234]; *2. Не зберігається, є вичерпаним ресурсом, але має здатність до оновлення*: «Людський капітал є активним капіталом, який є невіддільним від свого носія. Людський капітал не зберігається, а час протягом якого він не використовувався вважається втраченим назавжди. Людський капітал – це вичерпний ресурс, який потребує внесків через здатність до зношення та морального старіння, має здатність до оновлення, вдосконалення та розвитку [129]; «Він єдиний з-поміж усіх інших видів ресурсів має здатність оновлюватися, вдосконалюватися, еволюціонувати» [184]; *3. Визначення вартості на основі оцінки результатів майбутнього використання, які є не тільки матеріальними та грошовими, а і нематеріальними:* «Матеріальний капітал має речову (матеріальну) природу, його можна відчути, побачити. Нематеріальний капітал має неречову (нематеріальну) природу, тому його іноді називають «невидимими активами». Матеріальний капітал – це результат певних дій у минулому. Нематеріальний капітал також являє собою результат минулих інвестицій, але він більшою мірою націлений на майбутнє. Основою для оцінки матеріального капіталу є витрати, які вже зроблені. Основа для оцінки нематеріального капіталу – вартість, яка формується на базі оцінок його майбутнього використання. Матеріальний капітал оцінюється з допомогою переважно вартісних показників, в той час як нематеріальний капітал – з допомогою як вартісних,

капітали піддаються моральному зносу, причому деякі форми нематеріального капіталу навіть більшою мірою (знецінюються програмні забезпечення, знання тощо). Обидва потребують «ремонту», тобто вимагають витрат на свою підтримку. відмінності» [420].	так і невартісних показників. Для матеріального капіталу ця оцінка має періодичний характер, а для нематеріального – більшою мірою безперервний. Нематеріальні активи дають результати не тільки матеріальні (насамперед фінансові), але і нематеріальні – у вигляді конкурентоспроможності, високої компетенції працівників, маркетингових можливостей, іміджу організації, кваліфікації і т. д» [420]; *4. Залежність вартості від життєвого часу людини та умов її життя:* «Величина людського капіталу залежить і від середньої тривалості життя особистості, періоду її активного працездатного віку. Такі чинники, в свою чергу, обумовлені умовами життя: сумою доходів, забезпеченістю житлом, житлово-комунальним обслуговуванням, системою культурних послуг тощо. Життя людини великою мірою визначається також станом медичного обслуговування, доступністю ліків, системою лікування і відпочинку, фізичної культури та спорту тощо» [569].

Складено автором.

Людському капіталу притаманні риси, що поєднують його з фізичним (речовим) капіталом, і сутнісні відмінності. Як і фізичний капітал, людський капітал є об'єктом і результатом інвестування, благом довготривалого користування, має певний цикл кругообігу, зношується морально та фізично, амортизується.

Головними особливостями людського капіталу порівняно з речовим (фізичним) є такі:

1) неречова (нематеріальна) природа як втіленість у людині, що обумовлює його невідчуженість від власника (неліквідність), окрім прав інтелектуальної власності індивіда, та можливість використання іншими;

2) велика роль неекономічної (ірраціональної) мотивації до інвестицій, коли, наприклад, витрати на освіту дитини здійснюються родиною не тільки з метою отримання високих доходів у майбутньому, а і заради зміни її кола спілкування, підвищення соціального статусу тощо;

3) залежність величини людського капіталу від життєвого часу людини, насамперед, тривалості періоду її продуктивної діяльності;

4) значна роль чинників споживання у формуванні людського капіталу;

5) вичерпаність людського капіталу. Знос людського капіталу

визначається мірою природного зношування (старіння) людського організму та притаманних йому психофізіологічних функцій, а також ступенем морального (економічного) зносу внаслідок застарівання знань або зміни цінності здобутої освіти [139];

6) кругообіг людського капіталу можливо представити як специфічний інвестиційний цикл – у вартісному вимірі він охоплює фази його створення на базі інвестицій індивіда, родини, фірм, держави та ін. інвесторів у людський розвиток, використання на індивідуальному, корпоративному, національному рівнях (що також потребує певних інвестицій), результатом якого є зростання вартості та отримання доходу (матеріального і нематеріального), додаткового інвестування у відтворення людського капіталу на якісно новому рівні. А. Рассадина підкреслює, що людський капітал є довгостроковим економічним ресурсом, відтворювальний оборот якого у 5-6 разів вище тривалості середніх строків обороту основного капіталу; його «амортизація» має як би зворотний знак: виробнича цінність робітника протягом часу зростає [415, с. 43];

6) здатність людського капіталу до самоінвестування: наявний запас людського капіталу є інвестицією у його подальше накопичення;

7) забезпечення власнику і користувачу людського капіталу не тільки різних форм матеріального або грошового доходу, а і нематеріальних вигод (наприклад, людський капітал є чинником таких нематеріальних вигод його власника, як репутація та конкурентоспроможність на ринку праці);

8) можливість застосування не тільки вартісних, а і невартісних показників для оцінки людського капіталу, яка може бути грошовою і не грошовою. Основу грошової оцінки людського капіталу складає метод капіталізації або ефекту від його використання, або, споживчих витрат. На відміну від людського капіталу, як вказує Б. Пасхавер, оцінка відтворювального капіталу не потребує дисконтного розрахунку: речові блага мають реальну ринкову ціну, яку повинен відображати бухгалтерський облік шляхом поточних та періодичних переоцінок балансових позицій [371,

с. 54].

У широкому розуміння людський капітал є системним соціально-економічним явищем, якому притаманні:

– певна структура як сукупність його складових елементів та відносин між ними, їх взаємозв’язків;

– функціональне призначення (роль).

Структурно-функціональний аналіз людського капіталу, спрямований на визначення та характеристику його головних форм, видів та функцій, є важливим напрямом розкриття його багатоаспектного та багаторівневого змісту.

Форма предмету чи процесу – це «внутрішня побудова, структура, певний і визначаючий порядок предмету або порядок протікання процесу» [543, с. 489]. Формами людського капіталу є його взаємопов’язані структурні елементи (складові), виокремлення яких базується на визначенні та застосуванні певних критеріїв структурування його змісту. У сучасний період найпоширенішими підходами до визначення форм людського капіталу індивіда як взаємопов’язаних елементів його структури є *інвестиційний і ресурсний*.

1. *Інвестиційний підхід до визначення форм людського капіталу*. За Г. С. Беккером, форми людського капіталу визначаються відповідно до об’єктів інвестицій у людину. Це освіта, професійне навчання, отримання інших видів знань як результат «інвестування у інформацію», медичне обслуговування і охорона здоров’я (інвестиції у здоров’я), пошук інформації та мобільність (інвестиції у здатність до змін), родинне виховання [29, с. 83-85]. Зазначені об’єкти інвестицій у людину забезпечують формування, накопичення та ефективне використання людського капіталу особистості. Як підкреслює Р. Капелюшніков, освіта і підготовка на виробництві збільшують обсяг людського капіталу, охорона здоров'я продовжує термін його служби, міграція і пошук інформації на ринку праці сприяють підвищенню цін за його послуги, народження і виховання дітей відтворюють його в наступному

поколінні [198, с. 7].

Отже, спираючись на започаткований Г. С. Беккером інвестиційний підхід, який у сучасний період є дуже поширеним серед вітчизняних і зарубіжних науковців [298; 488; 238; 121; 257], можна виокремити такі головні форми людського капіталу індивіда, як освітній капітал та капітал професійного навчання (інвестиції у освіту людини, її професійну підготовку, навчання на робочому місці), капітал здоров'я (інвестиції у медичне обслуговування і охорону здоров'я), капітал мобільності (інвестиції у здатності людини сприймати та здійснювати зміни), інформаційний (знаннєвий) капітал, що формується інвестиціями у пошук інформації та її перетворення у корисні знання, капітал родинного виховання (інвестиції родини у розвиток її членів).

У сучасний період науковці значно доповнили перелік видів інвестицій у людський капітал за їх напрямами, об'єктами, рівнями, цілями і формами.

Р. Капелюшніков до наведеного переліку додає інвестиції у формування та розвиток здатності людини до навчання, оволодіння знаннями та навичками, трансформації інформації у корисні знання, що формують капітал «trainability» (англ. – навченість) [202]. В умовах економіки знань ця складова людського капіталу набуває великого значення, оскільки ефективність будь-якої діяльності все більше залежить від здатності людини не тільки знаходити інформацію, а і перетворювати її у власні знання, від її капіталу навченості.

Ж. Дерій визначає, що за структурою інвестиції у людський капітал включають такі елементи: освіта, профпідготовка на виробництві, охорона здоров'я та профілактика захворювань, мотивація та стимулювання, міграційний рух, фундаментальні та прикладні наукові розробки, екологія та здоровий спосіб життя, культура, туризм та відпочинок [130]. Автори монографії «Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование» розділяють інвестиції у людський капітал на неречові і не втілені у людині – фінансування науки і інновацій; речові і втілені у людині –

інвестиції у розвиток і виховання дітей до працездатного віку; неречові і втілені у людині – це інвестиції на охорону здоров'я, у освіту і підвищення кваліфікації, трудову мобільність, соціальну мобільну міграцію, пошук інформації про ціни та зарплатню [457, с. 141]. А. Коровський вважає інвестиціями у людський капітал витрати на фундаментальні наукові розробки [238, с. 87]. Аналізуючи підхід зазначених авторів, слід підкреслити, по-перше, інвестиції у культуру є важливими для розвитку особистості, але, якщо мова йде про людський капітал індивіда, то слід підкреслити, що це інвестиції саме у його культурний розвиток, а не у культурну сферу взагалі. Це також стосується інвестицій у екологію, здоровий образ життя, туризм і відпочинок. На індивідуальному рівні – це інвестиції у культуру і здоров'я людини, що формують її культурний капітал і капітал здоров'я. По-друге, інвестиції у наукові розробки і інновації є базовим чинником людського розвитку, але на формування людського капіталу особистості вони впливають опосередковано, через певні позитивні зрушення у сферах освіти, охорони здоров'я та ін., які безпосередньо впливають на розвиток конкретної людини як власника людського капіталу. По-третє, стосовно інвестицій у мотивацію і стимулювання, то їх капіталоутворююча роль знаходить свій прояв у комплексі видів діяльності, що формують людський капітал – це освіта, охорона здоров'я, пошук та оволодіння інформацією, міграційний рух тощо. Без належної мотивації індивідуум був би не зацікавленим у формуванні, накопиченні та використанні людського капіталу. Отже, на індивідуальному рівні немає сенсу виокремлювати цей вид інвестицій у людину, оскільки вони є складовими інвестицій у освіту, професійне навчання, охорону здоров'я та ін. Навпаки, на рівні фірми визнання інвестицій у мотивацію і стимулювання її працівників та виокремлення на цій основі такої форми фірмово-специфічного людського капіталу як капітал мотивації вважаємо доцільним. Це інвестиції фірми у розвиток персоналу, які повинні ураховуватися, окупатися та забезпечувати інвестору отримання доходу. По-четверте,

розділення інвестицій на неречові і речові, на втілені у людині і не втілені викликає певні заперечення: 1) важко погодитися, що інвестиції у родинне виховання є речовими, а інвестиції у науку – неречовими. Інвестиції у науку можуть здійснюватися у формі забезпечення наукових організацій необхідними основними засобами: будівлями, лабораторіями, дослідницькими інструментами, тощо, тобто вони можуть бути речовими. Навпаки, інвестиції у родинне виховання – це не тільки витрати родини на речі, необхідні дитині, а і монетарні інвестиції – фінансування навчання, лікування тощо, і нематеріальні витрати – передавання знань, навичок, що потребує витрат часу. Отже інвестиції у науку, інновації та родинне виховання дітей родину сполучають їх речові і неречові форми; 2) на нашу думку, інвестиції у людський капітал – це вкладення у розвиток людини, які забезпечують можливість отримання доходу у майбутньому та мають як речову, так і неречову форми. Отже, за цим критерієм, визначення видів інвестицій у людський капітал є некоректним.

Ю. А. Корчагин виокремлює інвестиції у забезпечення безпеки людей, підготовку ефективної еліти, у формування і розвиток громадянського суспільства, підвищення ефективності інституційного обслуговування, у середовище функціонування людського капіталу, у підвищення якості життя населення і приплив капіталу ззовні в дану країну чи регіон [245]. Стосовно людського капіталу індивіда – це інвестиції, які створюють необхідні умови та середовище людського розвитку.

У сучасних наукових джерелах за критерієм форми здійснення виокремлюються таки види інвестицій у людський капітал, як: прямі – безпосередні вкладення коштів у розвиток людини; альтернативні – втрати доходів, часу, пов’язані з вибором людини на користь здійснення певних заходів, спрямованих на накопичення її людського капіталу; моральна шкода як обмеження дозвілля, спілкування тощо [238, с. 80; 211, с. 34-53; 120, с. 32; 257]. На нашу думку, альтернативні витрати людини на формування її людського капіталу, як і моральна шкода – це прямі інвестиції у людський

капітал, яким притаманна специфічна форма.

За рівнями інвестування інвестиції у людину розділяються на особистісні, корпоративні, національні [337, с. 84]; за їх результативністю виокремлюють потенційні інвестиції, ефект від яких інвестор отримає у майбутньому при використанні людського капіталу, і інвестиції, що є, фактично, втраченими, якщо, набуті на їх базі людські здібності до продуктивної діяльності не будуть реалізовані. Як вказує Г. Крушніцька, усі затрати на розвиток людини до досягнення нею працездатного віку та до початку вступу у сферу трудової діяльності є інвестиціями у розвиток людського потенціалу. Більшу їх частину можна вважати потенційними інвестиціями в людський капітал, адже особи, що їх отримали, будуть працювати у суспільному виробництві. Однак та їх частка, яка пов’язана з витратами на економічно неактивне населення та на осіб, які не дожили до працездатного віку, не може вважатися інвестиціями в людський капітал [257, с. 28]. Вважаємо, що така думка, хоча і має певну аргументацію, є обмеженою в силу утилітарно-виробничого підходу до людського капіталу. Людський капітал реалізується не тільки у виробничій сфері, а і у соціальній, а дохід від цього може приймати не тільки матеріальні чи грошові форми, а і нематеріальні. Особливо це стосується національного людського капіталу, суспільний ефект від використання якого забезпечують не тільки економічно активні особи, а все населення країни.

2. На базі *ресурсного підходу* форми людського капіталу визначаються відповідно до структури запасу певних здібностей і навичок людини, тобто її ресурсів (активів), що є основою продуктивної діяльності і отримання різних форм доходу та вигод.

І. В. Скоблякова, А. Циренова, Г. Рожков у структурі людського капіталу виділяють капітал здоров'я, культурно-моральний, трудовий, інтелектуальний, організаційно-підприємницький і соціальний капітали [455; 561; 420]. С. Клімов у складі невідчужуваних людських ресурсів виокремлює такі компоненти:

– біофізичний капітал як життєві ресурси особистості, її фізичний і психологічний потенціал, що розглядаються у контексті здатності до створення вартості;

– інтелектуальний капітал – сукупність невідчужуваних інтелектуальних ресурсів людини;

– соціальний капітал – соціальні ресурси особистості, потенціал соціальної взаємодії, включення людини у певне соціальне середовище. «Всі ці види ресурсів тісно пов'язані з особистістю, складають її фізичну і духовну сутність і не можуть бути відчужені без руйнування самої особистості» [221, с. 105].

У таблиці 2.2 розкриття наукових підходів до визначення форм людського капіталу базується на їх групуванні за принципом «загальне-особливе», що дозволило виявити його загальні для більшості визначень і особливі структурні елементи.

Таблиця 2.2

Загальне і особливе у визначенні форм людського капіталу

Головні складові елементи (форми) людського капіталу		
Положення	Загальне	Особливе
У структурі індивідуального людського капіталу можна виділити капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий, інтелектуальний і організаційно-підприємницький капітал[4]. *У структурі капіталу фірми особливу роль відіграють визнані активи індивідуального людського капіталу (патенти, авторські свідоцтва, ноу-хау та ін.), фірмові нематеріальні активи (товарні марки, товарні знаки комерційні секрети тощо), організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал*[5] (курсив О. М. Носик) і соціальний капітал. Національний людський капітал включає соціальний, політичний капітал, національні інтелектуальні пріоритети, національні	1) рівні людського капіталу: індивідуальний, фірмовий, національний, та їх складові; 2) капітал здоров'я, інтелектуальний капітал людини	1) людини: організаційно-підприємницький, культурно-моральний, трудовий капітал; 2) фірми: визнані активи індивідуального людського капіталу як складова людського капіталу фірми; 3) національний: соціальний,

[4] Такі ж складові людського капіталу наведено у монографії А. Циренової [561]; у монографії Рожкова Г. В. [420].

[5] Важливо підкреслити, що, по-перше, патенти, ліцензії та ін. що належать працівникам фірми, можуть використовуватися фірмою тільки відповідно до норм права інтелектуальної власності, тобто це не є її власним капіталом; по-друге, фірмові нематеріальні активи, організаційний, структурний капітал, бренд-капітал не є складовими людського капіталу фірми – це складові її інтелектуального капіталу.

конкурентне переваги та природний потенціал нації) [455]		політичний капітал, національні інтелектуальні пріоритети, національні конкурентне переваги та природний потенціал нації
«Підприємницька здатність – найважливіша складова людського капіталу як інтенсивного фактора розвитку. І в сучасній економіці людський капітал замінив у якості четвертого фактора виробництва, а точніше росту і розвитку підприємницьку здатність, поглинувши її як свою важливу складову» [247]		1) підприємницька здатність
Компонентами невідчужуваних людських ресурсів є: біофізичний, інтелектуальний і соціальний капітали людини [221, с. 105]	1) інтелектуальний, соціальний капітали	1) біофізичний капітал
«Базовими складовими ЧК є ментальність (внутрішня культура населення), освіта, здоров'я і накопичені знання. І найкращі фахівці, що визначають приріст і ефективність використання знань та інновацій, підприємницького ресурсу. Чому у склад ЛК необхідно включати інструментарій, методики, джерела інформації праці фахівців? Бо як, наприклад, видатний програміст без потужного комп'ютера, без бази даних, без джерел інформації, без вихідних програм не здатний реалізувати свої можливості, досвід і знання» [245]	1) освіта, здоров'я і накопичені знання.	1) ментальність (внутрішня культура населення; 2) фахівці, що визначають приріст і ефективність використання знань та інновацій, підприємницького ресурсу; 3) інструментарій праці фахівців
«Є один особливий елемент людського капіталу, що позначається англійським терміном «trainability». Мова йде про здібності людей використовувати отримані ними знання та навички для подальшого навчання, для придбання нових знань і навичок» [202]		1) trainability – здатність до навчання, придбання нових знань і навичок
«Основними структурними елементами людського капіталу є: освіта, здоров'я, інтелектуальний капітал, мотивація до роботи та навчання, мобільність, професійні навички та природні здібності. У структурі індивідуального людського капіталу можна виділити: капітал здоров'я, культурно-моральний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал. Рівень культури і моральності	1) освіта, здоров'я, інтелектуальний капітал, мотивація до роботи та навчання, мобільність, професійні навички та	1) репутація і відповідальна поведінка 2) людський час; 3) культурно-моральний, організаційний і підприємницький капітали

працівника, які формують його репутацію і відповідальну поведінку, важливий вид людського капіталу. Багато вчених підкреслюють велике значення в формуванні та накопиченні здібностей людини такого ресурсу як «людський час»» [420]	природні здібності	
«У сучасному широкому визначенні людський капітал включає в якості складових соціальний та інтелектуальний капітали» [243]	1) інтелектуальний капітал	1) соціальний капітал

Складено автором.

Аналіз визначення форм людського капіталу на базі інвестиційного і ресурсного підходів дає підстави для таких висновків.

Перший. Необхідним є розділення інвестицій у людський капітал на прямі – інвестиції безпосередньо у людину, у якій втілюється людський капітал: інвестиції у її здоров'я, освіту і професійне навчання і далі за Г. С. Беккером; і непрямі або опосередковані інвестиції у людину, здійснення яких створює умови для формування, накопичення, підвищення якості та ефективного використання людського капіталу індивіда. Вважаємо, що непрямі інвестиції у людину можна визначити як інституційно-соціальні – інвестиції у суспільні інститути, що забезпечують накопичення, реалізацію та розвиток людини, формують середовище функціонування та відтворення людського капіталу. Спираючись на підхід Ю. Корчагина, який обґрунтовує широке визначення людського капіталу, до таких інвестицій належать інвестиції:

– у формування і розвиток громадянського суспільства і в економічну свободу, які сприяють підвищенню креативності та законослухняності громадян, формуванню оптимістичної і конструктивної, і, одночасно, раціональної ідеології, формуванню державних інститутів, що стимулюють зростання якості життя, сприяють формуванню здорового способу життя і, зрештою, ведуть до зростання ефективності праці та економіки;

– у інституційне обслуговування, які спрямовані на створення комфортних умов обслуговування державними інститутами громадян, включаючи лікарів, викладачів, науковців, інженерів, що сприяє підвищенню

якості їх життя та праці;

– у створення середовища, що забезпечує ефективне функціонування людського капіталу;

– у формування ефективної еліти, в тому числі в організацію конкуренції, є одними з найважливіший інвестицій у людський капітал [245].

Інституційно-соціальні інвестиції забезпечують суспільні умови та середовище функціонування людського капіталу індивіда. По-перше, ці інвестиції формують соціальний капітал суспільства як «інституційне середовище – сукупність діючих формальних і неформальних норм (правил) та організацій, які дозволяють соціальним групам і суспільству в цілому організувати своїх членів для вирішення своїх спільних економічних (на основі ефективного використання ресурсів) і соціальних (на основі соціальної справедливості) завдань» [56, с. 69]. По-друге, на рівні особистості інституційно-соціальні (непрямі) інвестиції у людину, створюючи інституційне середовище її життєдіяльності, є чинником формування такої складової людського капіталу, як соціальний капітал індивіда.

Другий. На основі критеріїв прямих інвестицій у людину та її ресурсів (активів) можна виокремити такі форми людського капіталу індивіда, як: капітал здоров'я, освітній, професійного навчання, інтелектуальний, «trainability», трудовий, культурний, інформаційний, організаційно-підприємницький, культурний, соціальний, капітали мобільності, мотивації, родинного виховання.

Третій. Структура людського капіталу – це не сукупність його форм, а певне упорядкування, взаємозв'язок і взаємозалежність елементів людського капіталу як інтегративної системи. Отже, серед зазначених форм слід виділяти *базові* тобто ті, які є джерелом і основою інших форм, і комплексні, що визначаються базовими формами, певним чином їх узагальнюють, інтегрують і реалізують в процесі діяльності людини у різних суспільних сферах. На думку Ю. Корчагина, такими базовими складовими людського

капіталу є ментальність (внутрішня культура населення), освіта, здоров'я і накопичені знання. І найкращі фахівці, що визначають приріст і ефективність використання знань та інновацій, підприємницького ресурсу [245]. Вважаємо, що, по-перше, ментальність є одним із структурних елементів культурного капіталу людини, по-друге, фахівці є носіями (власниками) людського капіталу, а не його складовою. На нашу думку, *базовими формами людського капіталу* є капітал здоров'я, освітній капітал, капітал професійного навчання, культурний капітал, капітали забезпечення інформацією, мобільності, мотивації, родинного виховання. Саме на їх основі формуються *комплексні форми людського капіталу* – інтелектуальний, трудовий, організаційно-підприємницький, соціальний капітали людини. Вважаємо, що по відношенню до всіх базових форм людського капіталу можна використовувати висловлення А. Андриянової про капітал здоров'я, який, на її думку, є ядром людського капіталу «Тільки після його формування навколо нього надбудовуються інші складові людського капіталу. Він як би тримає всю цю «надбудову» з соціально-економічних та соціально-психологічних елементів. Тому погіршення або поліпшення стану здоров'я людини буде негайно відображатися на всій «надбудовною» структурі людського капіталу, впливаючи на якість його активів» [11]. Базові форми людського капіталу складають його ядро, яке визначає певний рівень формування, накопичення та використання комплексних форм і людського капіталу як інтегративної цілісності його складових.

Четвертий. Комплексні форми людського капіталу слід розглядати у вузькому розумінні як відображення специфіки об'єкта інвестицій у людину чи її особливого ресурсу (інтелектуального, трудового, підприємницького, соціального), і у широкому розумінні – як складову людського капіталу, відтворення якої забезпечується сукупністю інвестицій у різноманітні об'єкти – здоров'я, освіту, професійне навчання, культуру, мобільність, інформованість, соціальні умови та середовище розвитку людини. Тобто, за критеріями об'єкта прямої інвестиції і виду ресурсу людини визначається

зміст комплексної форми людського капіталу у вузькому розумінні, а за критерієм результуючої різноманітних інвестицій у людину – у широкому розумінні. Відповідно до такого підходу слід виокремити комплексні форми людського капіталу:

– *інтелектуальний капітал людини.* У теперішній час взаємозв'язок людського і інтелектуального капіталів у різних наукових джерелах розглядається по-різному: 1) людський капітал визначається складовою інтелектуального капіталу. Цей підхід є доцільним, якщо аналізується інтелектуальний капітал фірми, складовими якого є фірмово-специфічний людський капітал її працівників і структурний капітал; 2) інтелектуальний капітал визначається елементом людського капіталу [74], «вкрапленням» у людський капітал [534]. На нашу думку, інтелектуальний капітал людини є комплексною формою людського капіталу. Його зміст *у вузькому розумінні* – це сукупність розумових здібностей людини, які створюються інвестиціями у її інтелектуальний розвиток, формують її інтелектуальні ресурси та забезпечують продуктивну інтелектуальну діяльність і отримання доходу від неї. Так, І. Помінова визначає індивідуальний (персоніфікований) інтелектуальний капітал як нагромаджену у процесі інтелектуальної діяльності людини сукупність знань, досвіду, навичок, творчих здібностей людини, що може бути використана нею з метою отримання доходу [385, с. 6]. І. Давидова підкреслює, що категорія інтелектуального капіталу розкриває розвиток здібностей, що дозволяють людині підвищувати життєвий рівень та соціальний статус [126, с. 13]. *Інтелектуальний капітал у широкому розумінні,* виходячи з того, що інтелектуальний розвиток людини забезпечується комплексом різноманітних інвестицій у людину (її здоров'я, освіту, мобільність, інформованість, інтелектуальний розвиток та ін.) – це комплексна форма людського капіталу, рівень відтворення якої є результуючою впливу його базових форм на інтелектуальні ресурси та інтелектуальний розвиток людини;

– *трудовий капітал людини.* У сучасний період інтелектуалізація праці

в умовах економіки знань обумовлює значне зростання ролі трудового капіталу людини як форми людського капіталу. *У вузькому* розумінні це сукупність здатностей людини до продуктивної праці, що забезпечує зростання вартості та отримання доходу. У цьому випадку об'єктом прямих інвестицій у людину є її професійні знання, трудові навички, вміння, що складають її трудові ресурсі (активи). Слід підкреслити, що багато дослідників зосереджуються на розкритті змісту трудового капіталу фірми, який формується на основі її витрат на персонал, до яких належать заробітна плата, доплати, соціальний пакет, витрати на навчання на робочому місці, витрати на адаптацію працівника до виробничих і управлінських технологій тощо. На нашу думку, трудовий капітал є формою людського капіталу індивідуального, корпоративного, національного, оскільки формується на базі інвестицій людини, фірми, держави. *У широкому розумінні* формування трудового капіталу робітника безпосередньо пов'язано з інвестиціями у освіту (загальну, професійну), навчання на робочому місці, культуру. Велике значення для ефективної трудової діяльності мають також інвестиції у капітал здоров'я, пошук інформації на ринку праці, мобільність, родинне трудове виховання, у інтелектуальний капітал працівника. Отже, трудовий капітал у широкому розумінні є комплексною формою людського капіталу;

– *організаційно-підприємницький капітал* – підприємницькі здібності людини, що формуються на базі інвестицій у її бізнес – освіту, родинне виховання у процесі ведення сімейного бізнесу, культуру підприємницької діяльності та є джерелом доходів. Як справедливо підкреслює Ю. Корчагин, підприємницька здатність – найважливіша складова людського капіталу як інтенсивного фактора розвитку. І в сучасній економіці людський капітал замінив у якості четвертого фактора виробництва, а точніше зростання і розвитку підприємницьку здатність, поглинувши її як свою важливу складову [247]. Розкриваючи роль підприємницької діяльності у людському розвитку, А. Чухно, стверджує, що поряд з економічною роллю малого і середнього бізнесу, яка полягає в найповнішому і раціональному

використанні наявних ресурсів, збільшення зайнятості та обсягів виробництва, дрібний і середній бізнес виконує важливу соціальну функцію, перетворюючи найманих працівників, які мали обмежені (внаслідок спеціалізації) виробничі функції, у самостійних господарів, які повинні вирішувати управлінські завдання (забезпечення технікою і сировиною, організація виробництва і праці, збут продукції, грошово-фінансові розрахунки). Отже, на відміну від вузьких виробничих операцій найманого працівника, підприємець здійснює багатоманітні економічні, організаційні, торговельно-фінансові операції, що потребує знань і стимулює їх збагачення, розширення світогляду, оволодіння мистецтвом ділових відносин тощо. Тим саме ця форма бізнесу зумовлює розвиток людини, її економічних і людських якостей [571, с. 25]. *У широкому розумінні* організаційно-підприємницький капітал є комплексною формою людського капіталу індивіда, основу відтворення якого складають інвестиції у базові форми людського капіталу, у інтелектуальний капітал підприємця;

– *соціальний капітал,* за визначенням французького соціолога і філософа П. Бурдьє, «являє собою сукупність реальних або потенційних ресурсів, пов'язаних з володінням стійкої мережею (durable networks) більш або менш інституціоналізованих відносин взаємного знайомства і визнання – іншими словами, з членством у групі [55]. Ядро соціального капіталу людини складає довіра. Як пишуть Е. Романовська і Ю. Колосова, соціальний капітал – це сукупність відносин, які пов'язані з очікуванням того, що інші учасники будуть виконувати свої зобов'язання без застосування санкцій. Ця одночасна концентрація очікувань та зобов'язань виражається узагальнюючим поняттям довіри [425]. Ознакою соціального капіталу як комплексної форми людського капіталу індивіда є його визначеність як базовими формами (джерелом яких є прямі інвестиції у людину), так і інституційно-соціальними (непрямими) інвестиціями у людський розвиток.

Таким чином, у структурі людського капіталу індивіда як інтегративної цілісності його форм, спираючись на інвестиційний і ресурсний підходи до

його структуризації, слід виокремити:

– базові форми: капітали здоров'я, освітній, професійного навчання, інформованості, культурний, мобільності, мотивації, навченості і родинного виховання. Ці форми людського капіталу складають його ядро та інтегруються у комплексні форми;

– комплексні форми людського капіталу – це інтелектуальний, трудовий, організаційно-підприємницький, соціальний капітали людини, які визначаються базовими формами, є результуючою прямих і інституційно-соціальних інвестицій у людину.

Виходячи з цього, людський капітал індивіда є інтегративною цілісністю його базових і комплексних форм, відтворення яких здійснюється на основі прямих і інституційно-соціальних інвестицій у людину (рис. 2.1).

Рис. 2.1. Структура людського капіталу

Людський капітал як інтегративна цілісність його базових та комплексних форм має різноманітні види, визначення яких спирається на певні критерії, вибір яких обумовлено багатьма чинниками: рівень

дослідження – мікро- чи макроекономічний; сфери використання – виробництво, споживання; джерела формування – загальні, спеціальні тощо.

У сучасній науковій літературі, присвяченій дослідженню людського капіталу як системного соціально-економічного явища, наведено багато різних та у певних випадках суперечливих класифікацій його видів залежно від обраних авторами критеріїв. Розглянемо найбільш поширені з них.

1. Види людського капіталу за критерієм економічного рівня його власника чи користувача: людський капітал індивідуума, суб'єктів господарювання, зокрема фірми, країни. І. Скоблякова вирізняє: «Людський капітал на рівні окремої людини (мікрорівень – індивідуальний людський капітал), окремого підприємства або групи підприємств (мезорівень – людський капітал фірми) і держави в цілому (макрорівень – національний людський капітал) [455]. Ю. Корчагін виокремлює людський капітал індивідуальний, корпоративний, національний [248]. На нашу думку, виходячи з рівнів економіки, по-перше, людський капітал індивіда (родини) – це наноекономічний рівень [220]. Людський капітал фірми (корпоративний) – це мікроекономічний рівень. По-друге, Г. Беккер визначав одиницями спеціальної підготовки працівників фірми, групи фірм, галузі, регіони. Він писав, що якісь види підготовки можуть мати цінність не для більшості фірм і не для однієї фірми, а для їх обмеженої кількості (залежно від продукції, що вироблюється, характеру праці, або географічного розташування) [29, с. 77]. Спираючись на цю тезу, можна вважати доцільним виокремлення специфічного людського капіталу не тільки фірм, а і галузей, регіонів, секторів (мезоекономічний рівень). Слід підтримати думку І. Лазаревої, що розвиток економіки знань актуалізує наукову проблему взаємозв'язку функцій і структурних рівнів відтворення людського капіталу у розвитку регіональних економічних систем [268]. По-третє, національний людський капітал – макроекономічний рівень. По-четверте, у сучасний період внаслідок інтернаціоналізації, транснаціоналізації і глобалізації капіталу і економічної діяльності необхідно виокремлювати людський капітал

транснаціональних корпорацій як його наднаціональний рівень, що відображає процеси формування глобальної економіки. Отже, за критерієм економічного рівня людський капітал може бути *індивідуальним, корпоративним, регіональним, галузевим, національним, транснаціональним, глобальним*. В процесі формування і використання людському капіталу притаманне «перетікання» з одного рівня на інший. Наприклад, специфічний індивідуальний людський капітал працівника фірми є складовою її людського капіталу, а на мезоекономічному рівні – людського капіталу регіону та галузі, на макроекономічному рівні – національного людського капіталу, на транснаціональному – людського капіталу ТНК. При цьому слід підкреслити, що саме людський капітал індивіда, його накопичення та обсяг є мірою розвитку людського капіталу всіх рівнів. Так фірма, з одного боку, безпосередньо використовуючи індивідуальний людський капітал працівників як складову її інтелектуального капіталу, користується також регіональним, галузевим, національним людським капіталом, з іншого боку, сприяє розвитку людського капіталу всіх рівнів, здійснюючи інвестиції у розвиток її персоналу.

2. За критерієм рівня агрегування людського капіталу як структурного утворення: а) людський капітал особистості; б) сукупний людський капітал – родини, фірми, галузі, регіону, нації, ТНК. Г. Прошак підкреслює, що необхідно розрізняти індивідуальний і сукупний людський капітал. «Під індивідуальним людським капіталом розуміють соціально-економічну форму реалізації знань, хисту і особистих рис кожного окремого індивіда. Під сукупним – знання, навики, здібності та культуру всіх індивідів, членів того чи іншого колективу, фірми, громади, населення країни у цілому» [410]. Автори монографії «Человеческий капитал в транзитивной экономике . формирование, оценка, эффективность использования » вказують на зв'язок понять сукупного людського капіталу і сукупного працівника, сукупної робочої сили. На їх думку, він є соціально-економічною формою організації та реалізації продуктивних здібностей сукупного працівника (сукупної

робочої сили) в ринковій економіці [139, с. 294]. С. Шорохов вказує, що сукупний людський капітал є сполученням індивідуальних людських капіталів, що реалізуються у єдиному процесі праці [587]. Дійсно, історично вихідної клітинкою людського капіталу є категорії робочої сили та її вартості. Але, сукупний людський капітал за своїм змістом є більш широким поняттям ніж здібності сукупного працівника. Це людський капітал певних суспільних груп та утворень, що сумісно використовують здібності їх членів у різноманітних сферах діяльності (виробничій, споживчій, інноваційній, культурній, громадській тощо) для досягнення певних цілей. Це сукупний людський капітал родини, фірми, громадських утворень, нації тощо.

3. Залежно від джерел формування і напрямів застосування людський капітал розділяється на загальний, спеціальний і специфічний. Основу цього підходу складає виокремлення Г. С. Беккером загальних інвестицій у людський капітал і спеціальних, які пов'язанні з підготовкою працівника на робочому місці. Відповідно до такого підходу загальний людський капітал – це запас знань, навичок, здатностей та вмінь людини, сформований у процесі отримання нею загальної освіти і самонавчання та той, що має широке коло застосування у різних видах діяльності. Як визначає Р. Капелюшніков, загальний людський капітал – це знання, навички, розумові звички, способи сприйняття, які люди отримують в системі формальної освіти [202]. На думку В. Пугачева, загальний людський капітал включає теоретичні та досить універсальні знання, які мають широку сферу застосування та набуваються передусім у школа, вузах та інших освітніх установах [411, с. 20]. В. Лукашевич вважає загальним людський капіталом теоретичні та інші універсальні знання, які можуть бути використані у будь-якій організації та формуються у результаті навчання у школах, середніх і вищих навчальних закладах, а також шляхом самовдосконалення людини [283, с. 49].

Спеціальний людський капітал – це запас знань, навичок, здатностей та вмінь людини, сформований у процесі отримання нею професійної (середньої та вищої) освіти та самонавчання, що застосовується у галузях продуктивної

діяльності відповідної спеціалізації. О. Грішнова виокремлює галузевий людський капітал, який є співвідносним із знаннями структури та специфіки конкретної галузі, а також з усвідомленням перспектив її розвитку [120, с. 78].

Специфічний людський капітал, формування якого, як і спеціального капіталу, базується на спеціальних інвестиціях – це запас знань, навичок, здатностей та вмінь людини, сформований у процесі її навчання на робочому місці та самонавчання і використовуваний в межах певної організації (фірми). Р. Капелюшніков специфічний людський капітал працівників визначає як знання та уміння, які вони набувають в процесі своєї виробничої діяльності безпосередньо на робочих місцях [202]. О. Грішнова, поглиблюючи розуміння специфічного людського капіталу, обґрунтовано пропонує розрізняти його технологічну специфічну і організаційно специфічну форми [120, с. 78].

Багато науковців ототожнюють спеціальний и специфічний людський капітали [411; 283; 312]. Вважаємо це некоректним, оскільки зміст спеціального людського капіталу відображає особливості певної професії і галузі діяльності, а специфічного людського капіталу – певної фірми та конкретного бізнес-процесу. Але, слід підкреслити, що дуже важко чітко розділити загальний, спеціальний і специфічний людський капітали, оскільки, наприклад, загальні знання є основою оволодіння професійними і специфічними знаннями та навичками, а необхідність поглиблення спеціальних чи специфічних знань може обумовити потребу у додаткових загальних знаннях. Отримання працівником специфічних знань на робочому місці стає можливим завдяки затребуваності з боку суб’єктів господарювання його спеціальних знань.

4. За характером використання виокремлюють:

– *інноваційний* людський капітал як креативна основа продукування, освоєння, впровадження інновацій. Його сутність, на думку В. В. Близнюк, полягає у формуванні працівника, здатного здійснювати безперервний пошук

і реалізацію нововведень, що забезпечуватимуть інтенсифікацію економіки і підвищення рівня задоволення прогресуючих потреб населення [36, с. 85];

– *рутинний* людський капітал, тобто консервативний, позбавлений творчості, основа шаблонної праці, виконання стандартних операцій та ін.

5. За включеністю у суспільну практику людський капітал є: а) *потенційним* – наявний у індивіда людський капітал, що формувався та примножувався/втрачався протягом його життя; б) *працюючим* – реалізований у суспільній практиці (виробництві товарів, наданні послуг, культурі, соціальній активності та ін.) людський капітал. Як підкреслює С. Крумликова, головним аргументом прихильників даного підходу є той факт, що як би багато не було інвестовано у людський капітал, все це буде безглуздим, якщо не буде реалізовуватися в процесі трудової діяльності. З'являється поняття «працюючий людський капітал» [255]. Працюючий людський капітал розділяють на *активний* – безпосередньо використовуваний у процесі створення продуктів, надання послуг тощо, тобто у створенні вартості; *пасивний,* який складає основу ефективного використання активного людського капіталу. Наприклад, загальна освіта, культура працівника фірми як його пасивний людський капітал є основою ефективної реалізації його професійних навичок як складової активного працюючого капіталу. За цим критерієм С. Вовканич і Л. Семів виокремлюють нерозкритий (нереалізований) і розкритий людський капітал [74, с. 21].

6. За формою набуття людський капітал може бути *вродженим та набутим*. Але слід підкреслити, що засновник концепції людського капіталу Т. Шульц вроджені здібності людини вважав людським потенціалом, а набуті – людським капіталом. «Всі людські ресурси і здібності є вродженими, або набутими. Кожна людина народжується з індивідуальним комплексом генів, що визначають його вроджений людський потенціал. Набуті людиною цінні якості, які можуть бути посилені відповідними вкладеннями, ми називаємо людським капіталом» [627].

7. Деякі науковці, визначаючи види людського капіталу, застосовують критерій ступеня ліквідності його складових. На цій основі розрізняють види людського капіталу, які можуть або не можуть відчужуватися від людської особистості. До *невідчужуваних* видів людського капіталу (*неліквідного людського капіталу*) Г. Рожков, О. Олексієва відносять капітали здоров'я (біофізичний), культурно-моральний, трудовий капітал, інтелектуальний, організаційно-підприємницький капітали; до *відчужуваних* (*ліквідного людського капіталу*) – соціальний, клієнтський (бренд-капітал), структурний, організаційний капітали [420; 9]. На нашу думку, класифікація видів людського капіталу, що розглядається, має недоліки та суперечності. По-перше, на рівні фірми, за Л. Едвінссоном, який заклав основи управління інтелектуальним капіталом організації, специфічний людський капітал її працівників і структурний капітал є складовими інтелектуального капіталу, а вже його елементами є капітали організаційний і клієнтський. По-друге, з класифікації випали такі елементи інтелектуального капіталу фірми як капітали процесів і інновацій. По-третє, інтелектуальний капітал людині і фірми може бути відчужуваним. Це права інтелектуальної власності (наприклад, патенти) та кодифіковані знання (доповіді, креслення, лекції, розробки та ін.).

8. За суспільною роллю розрізняють а) *позитивний людський капітал,* який забезпечує корисну віддачу від інвестицій суспільства у людину, якість її життя, освіту, науку, охорону здоров’я, поширення інформації тощо; б) *негативний людський капітал*, який не забезпечує будь-якої корисної віддачі від інвестицій у людський розвиток, використання якого має негативні суспільні ефекти.

За визначенням А. Азизова, від’ємний (негативний) людський капітал – це частка накопиченого людського капіталу, яка не дає будь-якої корисної віддачі для суспільства, економіки та перешкоджає підвищенню якості життя населення, розвитку суспільства і особистості [6]. Ю. Корчагин розділяє людський капітал на *негативний* що не має корисного для суспільства ефекту

(від'ємна віддача), *пасивний* – нульова віддача, *креативний* – позитивна віддача, забезпечення економічного зростання [245]. В. Петренко і О. Мацькевич виокремлюють такий вид людського капіталу, як деструктивний людський капітал – кваліфіковані людські ресурси підприємства, які з певною мотивацією «паразитуючи» у структурі підприємства та здійснюючи тіньову діяльність перешкоджають отриманню корисного (ефективного) результату та не відповідають суспільним морально-етичним нормам та цінностям [375, с. 237].

9. М. Критський вважає, що головними видами людського капіталу є капітали виробничий, споживчий, інтелектуальний [251]. Дійсно, головними сферами застосування людського капіталу є виробництво і споживання. Але, на менш значущими для суспільного розвитку є сфери інноваційна і соціальна.

Тому, вважаємо доцільним виокремити такі види людського капіталу за критерієм пріоритетної сфери його застосування як економічного ресурсу:

– *людський капітал виробництва* як сукупність здібностей, навичок та вмінь людини, що забезпечують зростання вартості і доходу в процесі суспільного виробництва;

– *людський капітал споживання* – сукупність здібностей людини, вмінь та навичок, що забезпечують оптимальний споживчий вибір, спрямований на максимізацію корисності;

– *людський капітал інноваційної діяльності* як сукупність здібностей, навичок та вмінь людини створювати та впроваджувати інновації, що формуються на базі прямих і інституційно-соціальних інвестицій у галузі та види діяльності, які забезпечують розвиток людини як інноватора;

– *людський капітал соціального розвитку* – сукупність здібностей, навичок та вмінь людини, як основа її соціальної активності, здатності до продукування та впровадження соціальних інновацій, спрямованих на забезпечення суспільного добробуту та розвитку.

Узагальнення критеріїв визначення та видів людського капіталу

наведено на рис. 2.2.

Рис. 2.2. Головні види людського капіталу та критерії їх визначення

2.2. Функції та дисфункції людського капіталу

Особливості людського капіталу, його визначальне місце та провідна

роль в економіці знань концентровано відображає система його функцій.

У трактовці одного з провідних теоретиків структурного функціоналізму, американського соціолога науки Р. К. Мертона функції – це наслідки поведінки певних соціальних об’єктів, які сприяють адаптації чи пристосуванню певної системи. Р. К. Мертон, підкреслюючи необхідність концептуального розмежування між тими випадками, коли суб’єктивна мета, що передбачається, співпадає з об’єктивним результатом, і тими випадками, коли вони є розбіжними, розділяє соціальні функції на явні – це ті об’єктивні результати, що сприяють регулюванню чи адаптації системи, що планують і усвідомлюють її учасники; і латентні – відповідно ті, які вони не планують і не усвідомлюють[313, с. 146].

Якщо звернутися до філософської трактовки змісту поняття «функція» (лат. functio – виконання, дія), то це обов'язок, коло діяльності. У логічному, особливо математичному, сенсі функція означає відношення залежності двох перемінних величин або групи величин, які характеризуються тим, що зміна однієї величини має наслідком зміну іншої, тобто кожній величині однієї групи завжди певним чином підпорядковується кожна (або багато) величина іншої групи [543, с. 498].

Функції людського капіталу – це його «обов'язок, коло діяльності» з реалізації його ресурсної ролі у соціально-економічному розвитку суспільства.

У сучасний період в економічних наукових джерелах функції людського капіталу не отримали ще комплексного розгляду, обґрунтування та систематизації, відсутнім також є єдиний підхід до визначення їх видів.

А. Артем’єв вважає, що складовими загальної сукупності функцій людського капіталу є такі функції: 1) соціально-економічна. Призначення даної функції полягає у формуванні та розвитку виробництва і виробничих відносин; 2) ціннісноутворююча. Ця функція дозволяє людині реалізувати особистісні мотиви, бажання, потреби; 3) мотивуюча. Приналежність людини до людського капіталу суспільства вже сама по собі є потужним стимулом до

зростання виробництва, бажанням діяти в інтересах і на благо своїх потреб; 4) комунікаційна. Через використання комунікаційних потоків розвиток продуктивних сил суспільства [15].

Є. А. Святодух, Н. Корольова, Л. Ревуцька називають такі функції людського капіталу:

1. Економічна, що забезпечує істотне прискорення економічного зростання і прирощення національного багатства країни, а також приріст доходів індивіда для здійснення життєдіяльності як суб'єкта людського капіталу, так і його сім'ї;

2. Стимулююча, що сприяє прискоренню приросту прибутку за рахунок формування і реалізації необхідних підприємству систем знань і відносин, які, в свою чергу, забезпечують високоефективну господарську діяльність;

3. Інноваційна, сприяюча розвитку НТП, оскільки людський капітал є головним джерелом нововведень;

4. Соціальна, що сприяє розвитку людини як особистості, що забезпечує підвищення його соціального статусу;

5. Інвестиційна, що припускає вкладення коштів у людський капітал і сприяє його розширеному відтворенню. Інвестиції в людський капітал забезпечують більш високий дохід у майбутньому як для окремої людини, так для інших можливих інвесторів;

6. Креативна, що сприяє самовираженню, реалізації творчих та інтелектуальних можливостей людини [439; 239].

Е. Н. Лобачова і Л. Н. Борисенкова розрізняють функції людського капіталу відповідно до певних рівнів його функціонування: на рівні окремого індивіда – це економічна і стимулююча функції; на мікрорівні – прогностична (оцінка ступеня використання людського капіталу) і виробничо-економічна функції; на макрорівні – трансляційна функція, змістом якої є спадковість, передавання людського капіталу, і стратегічна функція, яка проявляється у тому, що людський капітал є одним із елементів,

що є супутнім розвитку держави, руху науково-технічного прогресу в межах держави, економічному зростанню [280].

І. Лазарева виокремлює такі функції людського капіталу, як: відтворювальна (базова), персоніфікації знань, інноваційна, саморозвитку суб'єкта – носія людського капіталу, інтеграції потоків знань і вартості [268]. Б. Лолаєва вважає що змістом функції інтеграції потоків знання та вартості, є перетинання, комбінування і поєднання процесів руху капіталу і руху потоків знання у єдиному відтворювальному процесі [281].

І. Бабенко обґрунтовано вважає, що людський капітал як структурний елемент соціально-економічної системи, робить внесок у її відтворення, виконуючи соціальну функцію розвитку людини і суспільства [21]. М. Николайчук, підкреслюючи необхідність розділення функцій людського потенціалу та людського капіталу, серед останніх називає такі: ціноутворення на робочу силу, індикатор ефективності інвестицій, інструмент міжгалузевого розподілу робочої сили, чинник визначення попиту і пропозиції ринку праці, джерело конкурентних переваг суб'єктів господарювання та національної економіки [335].

На нашу думку, розглядаючи роль людського капіталу у соціально-економічному розвитку як інтегративну систему його функцій, слід, по-перше, розрізняти загальні функції людського капіталу як цілісного соціально-економічного явища і спеціальні функції людського капіталу індивіда (індивідуальний рівень), фірми (корпоративний рівень), суспільства (національний рівень).

Загальні і спеціальні функції тісно взаємопов'язані:

1) загальні функції визначають спеціальні, зміст яких відображає особливості формування та функціонування людського капіталу різних рівнів: індивідуального, корпоративного національного;

2) спеціальні функції інтегруються у загальні та є їх складовими.

По-друге, необхідно встановити сферу функціонування людського капіталу по відношенню до якої будуть визначатися напрями реалізації його

суспільної ролі: економічна, соціальна, політична, культурна тощо. Як вже визначалося, метою цього дослідження є розкриття функцій людського капіталу індивіда, фірми, суспільства у соціально-економічному розвитку на інноваційній основі.

По-третє, оскільки користувачем людського капіталу може бути не тільки його власник (носій), а і орендар (користувач), доцільним є виокремлення його:

– власних функцій, які є напрямами реалізації ролі людського капіталу у забезпеченні певного рівня розвитку (економічного, соціального, культурного тощо) його власника;

– вмінених функцій як напрямів використання людського капіталу, що визначаються його користувачем, спрямованого на досягнення його цілей. Користувачами людського капіталу є його власник, а також особа, фірма, організація, держава, суспільство, що використовують послуги індивідуального людського капіталу для досягнення власних цілей.

Слід підкреслити, що: 1) у широкому розумінні вмінені функції людського капіталу – це коло його зобов'язань щодо забезпечення соціально-економічного розвитку суспільства на національному, корпоративному, індивідуальному рівнях; 2) на індивідуальному рівні власні і вмінені функції є тотожними, оскільки власник людського капіталу є одночасно і користувачем його послуг; 3) власні і вмінені функції людського капіталу тісно взаємопов'язані та у сукупності відображають його соціально-економічну природу і роль як соціально-економічного явища та базового ресурсу суспільного розвитку.

Загальними функціями людського капіталу, які є головними напрямами реалізації його соціально-економічної ролі, є такі:

– ресурсна функція. Людський капітал є ресурсом продуктивної діяльності в різних суспільних сферах: виробничій, інноваційній, соціогуманітарній, споживчій та ін.;

– інвестиційно-відтворювальна функція, змістом якої є формування,

накопичення та вкладення у суспільний розвиток знань, здібностей, навичок та вмінь людини як ресурсу продуктивної діяльності, зростання вартості та доходу. Людський капіталу інвестується у економіку та є чинником зростання вартості та доходу. Слід підкреслити, що складовою цієї функції є самоінвестування людського капіталу у його накопичення та оновлення;

– інноваційна функція. Людський капітал є креативним ресурсом створення, освоєння, впровадження, використання та поширення інновацій у всіх сферах людської діяльності;

– соціогуманітарна функція. Людський капітал є фактором соціального та гуманітарного розвитку суспільства.

Таким чином, соціально-економічна роль людського капіталу характеризується його загальними функціями: ресурсною, інвестиційно-відтворювальною, інноваційною, соціогуманітарною. На індивідуальному, корпоративному та національному рівнях загальні функції людського капіталу як соціально-економічного явища знаходять своє концентроване відображення та реалізацію у спеціальних функціях людського капіталу індивіда, фірми, національної економіки.

На *індивідуальному рівні* спеціальні функції є власними функціями людського капіталу. Для індивіда як власника і користувача людського капіталу це функції: 1) *ресурсна* – людський капітал індивіда є базовим ресурсом а) складної (інтелектуальної) праці людини – праці, яка потребує підготовки, навчання, творчого підходу, новацій та продукує інтелектуальний (знаннєміcткий) продукт; б) інноваційної діяльності, спрямованої на розробку та впровадження інновацій, у тому числі і інноваційного підприємництва; 2) *відтворювальна* – індивідуальний людський капітал є основою створення, відтворення та накопичення запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини, необхідних для її високопродуктивної діяльності; 3) *комерціалізаційна* – функція забезпечення індивіду як власнику людського капіталу певного рівня доходу та його зростання, шляхом підвищення його конкурентоспроможності на ринках

праці, знань, інновацій; 4) *інноваційна,* яка має такі напрями реалізації, як: а) основа відтворення індивідуального людського капіталу на якісно новому рівні відповідно вимогам нового етапу техніко-технологічного та соціально-економічного розвитку суспільства; б) ресурсне забезпечення діяльності людини як інноватора; 5) *соціалізаційна* – індивідуальний людський капітал є основою соціалізації людини, набуття нею певного соціального статусу. Тобто відносно до індивіда як власника і користувача коло зобов'язань (соціально-економічна роль) індивідуального людського капіталу охоплює ресурсне забезпечення його ефективної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності та соціалізації, накопичення запасу знань і здібностей, їх кількісне, якісне, вартісне оновлення та економічну реалізацію (комерціалізацію) у формі отримання та підвищення певного рівня доходу та інших вигод (у тому числі, нематеріальних). Слід підкреслити, що зміст спеціальних функцій людського капіталу може змінюватися залежно від конкретних обставин та цілей їх реалізації індивідом.

Корпоративний рівень. Складовою інтелектуального капіталу фірми є фірмово-специфічний людський капітал найманих працівників, який не є її власністю, але використовується для досягнення певних цілей бізнесу. Тому, зміст та характер реалізації спеціальний власних функцій людського капіталу найманого працівника (ресурсної, відтворювальної, інноваційної, комерціалізаційної і соціалізаційної) відображають не тільки особливості (інтелектуальні, біофізичні,моральні та ін.) індивіда, а і специфіку фірми та бізнесу.

Фірма, організуючи професійне навчання працівників, здійснюючи певні організаційно-соціальні заходи є інвестором у їх фірмово-специфічний людський капітал, а її цілі визначають зміст його спеціальних вмінених функцій. Отже, на корпоративному рівні загальні функції людського капіталу як соціально-економічного явища реалізуються як спеціальні власні і вмінені функції фірмово-специфічного людського капіталу працівників, що спрямовані на досягнення цілей робітника та фірми як інвестора і

користувача. До спеціальних вмінених функцій фірмово-специфічного капіталу робітників фірми належать такі: 1) *виробнича* функція – фактор виробництва продукції, надання послуг тощо; 2) *інноваційна функція* – фірмово-специфічний людський капітал є провідним ресурсом інноваційної діяльності фірми; 3) *економічна* – забезпечення фірмі певного рівня прибутку та його зростання; 4) *ринкова* – використання фірмою людського капіталу, що має високі якісні характеристики (особливо у сферах надання високотехнологічних послуг, виробництва наукомісткої продукції) є одним з провідних факторів її конкурентоспроможності на національному та світовому ринках; 5) *організаційно-адаптаційна* – забезпечення організаційного розвитку фірми як основи її пристосування (навчання) до нових умов та правил ведення бізнесу. В економіці знань людський капітал працівників фірми є основою набуття нею рис інтелектуальної організації, що навчається, головним ресурсом якої є інтелектуальні трудові ресурси; 6) *соціально-адаптаційна* – забезпечення реалізації соціальної ролі бізнесу, його соціальної відповідальності. Таким чином, на корпоративному рівні загальні функції людського капіталу трансформуються у спеціальні власні функції працівників фірми як власників і користувачів фірмово-специфічного людського капіталу і спеціальні вмінені функції, реалізація яких спрямована на досягнення цілей фірми як суб'єкта підприємницької діяльності та користувача фірмово-специфічного людського капіталу.

Національний рівень. Національний людський капітал не є адитивною системою, це не сума людських капіталів індивідів та фірм, а їх інтегративна цілісність, яка забезпечує соціально-економічний розвиток. На національному рівні загальні функції людського капіталу як соціально-економічного явища реалізуються як спеціальні вмінені функції національного людського капіталу. Це: 1) *соціально-економічна функція* як ресурсне забезпечення розвитку національної економіки, зростання її макроекономічних результатів як основи суспільного добробуту; 2) *інноваційна функція* – сприяння суспільному розвитку на інноваційній

основі; 3) *синергетична функція* – забезпечення позитивного синергетичного ефекту від реалізації загальних і спеціальних функцій людського капіталу всіх рівнів – індивідуального, корпоративного, національного та у всіх сферах людської діяльності; 4) *кумулятивно-ретрансляційна функція* – накопичення людського капіталу на базі спадковості, передавання, формування нових знань та навичок людини; 5) *соціогуманітарна функція* – забезпечення соціального та гуманітарного розвитку людини і суспільства.

Система загальних і спеціальних функцій людського капіталу представлена на рис. 2.3.

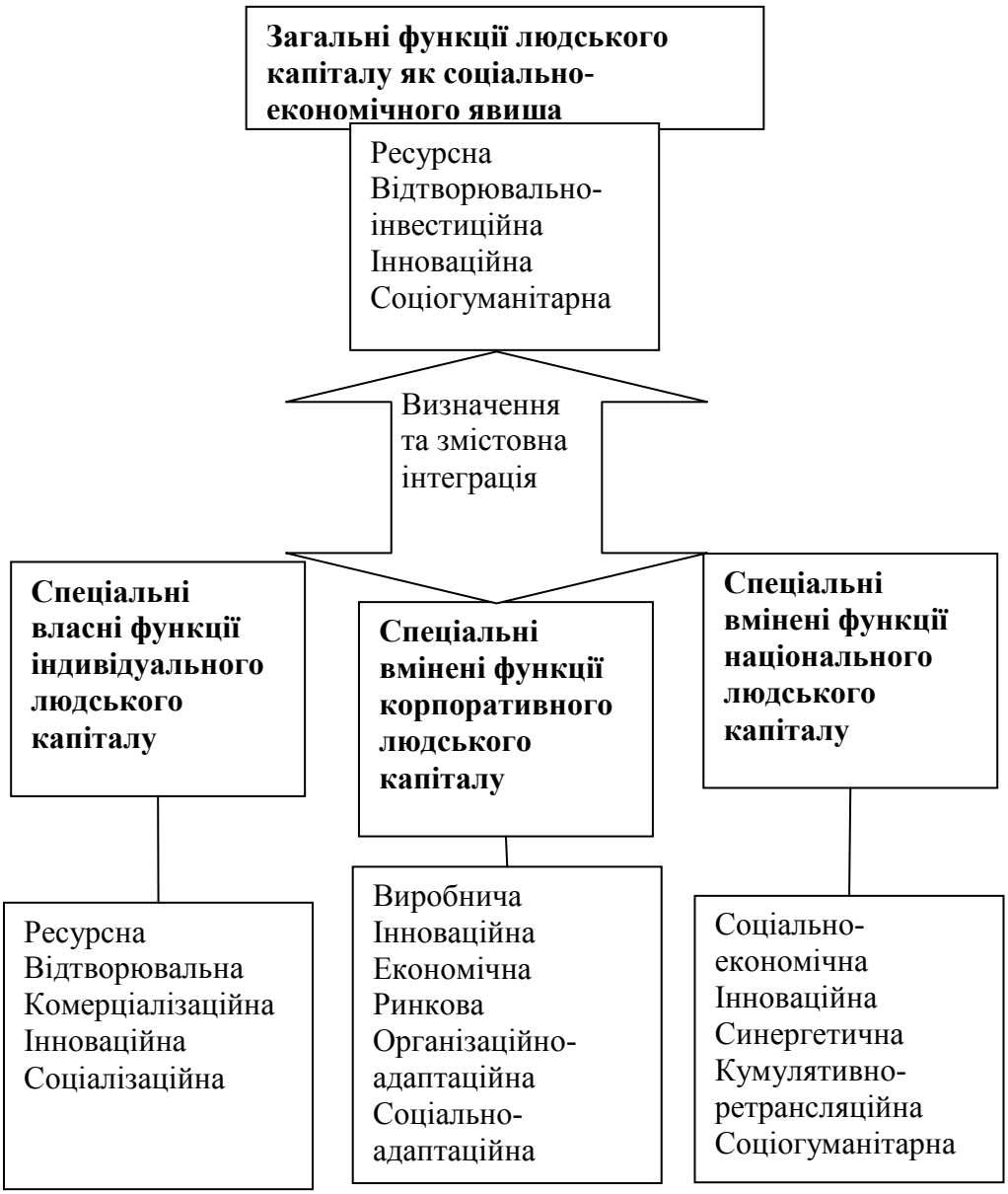


Рис. 2.3. Загальні і спеціальні функції людського капіталу як соціально-економічного явища

Слід підкреслити, що у функціональному аспекті особливістю людського капіталу інноваційного розвитку є те, що всі його загальні і спеціальні функції, а не тільки інноваційна, спрямовуються на досягнення цілей соціально-економічного розвитку на інноваційній основі.

Зміст, ступінь реалізації загальних та спеціальних власних і вмінених функцій людського капіталу залежать від багатьох факторів та умов, які, у сукупності, відображають рівень соціально-економічного, політичного, духовного розвитку суспільства та людини. Неефективність, розбалансованість реалізації функцій людського капіталу трактується як його дисфункція.

Поняття «дисфункція» (лат. dis – ускладнення, порушення, розлад і functio – виконання, дія) за сферою застосування у якості інструментарію наукових досліджень суспільних явищ є міждисциплінарним. Розглянемо трактування дисфункції суспільними науками.

У науковий обіг соціологічних досліджень поняття «дисфункція» («соціальна дисфункція») запроваджено Р. К. Мертоном. Характеризуючи роль функціонального аналізу у соціологічних дослідженнях, Р. Мертон підкреслює: «Зосереджуючись як на функціях, так і на дисфункціях, цей спосіб аналізу спроможний не тільки визначити основи соціальної стабільності, а й виявити потенційні джерела соціальної зміни» [313, с. 132].

За його визначенням, дисфункції – це ті наслідки, які зменшують адаптацію чи регулювання системи. Вони можуть бути явними і латентними. Є ще емпірична вірогідність нефункціональних наслідків, які просто несуттєві для системи, що розглядається. У любому випадку поведінка об’єкта може мати як функціональні, так і дисфункціональні наслідки, приводячи до важкої і важливої проблеми розробки критеріїв для оцінки чіткої рівноваги сукупності наслідків [313, с. 146]. Отже, у трактовці Р. Мертона наслідки поведінки певного соціального об’єкту можуть бути функціональними, що сприяють його адаптації (стабільності), дисфункціональними, що зменшують адаптацію, порушують стабільність,

обумовлюють певні зміни, і нефункціональними – несуттєвими для системи. Дисфункції є як явними, так і латентними.

Дисфункціональний наслідок, порушуючи стабільність системи, може сприяти її динаміці. За визначенням Р. Мертона, поняття дисфункції, що припускає поняття напруги, стресу і напруженості, забезпечує аналітичний підхід до вивчення динаміки і зміни» [313, с. 149]. При цьому, Р. Мертон вказує на недоцільність обмеження аналізу функціями, що виконуються для «суспільства», оскільки елементи можуть бути функціональними для одних індивідів та підгруп і дисфункціональними для інших. Тому, необхідно розглядати коло одиниць, для яких елемент має певне значення: індивіди з різноманітними статусами, підгрупи, більш велика соціальна система і культурні системи» [313, с. 146-147].

У політології зміст поняття дисфункція трактується як спотворення або низька ефективність функцій політичних інститутів. Як вважає О. М. Максимова, причиною дисфункцій може виступати нездатність підсистем політичної системи, що включають політичні інститути, виконувати свої функції, вирішувати поставлені завдання внаслідок існуючих ресурсних та організаційних обмежень. Будь-яка політична система (стійка або нестійка) на різних етапах свого існування стикається з нестабільністю. Різниця полягає лише в тому, наскільки система здатна долати наростання дисфункцій і попереджати кризи розвитку. Варіантів розвитку системи в даному випадку два. Дисфункції у політичній системі викликають політичний процес, який призводить або до усунення дисфункції і розбудови системи, або до її руйнування [288, с. 130]. Представники політологічної науки трактують дисфункцію у сфері політики як нестабільність політичної системи, як обумовлену ресурсними і організаційними обмеженнями неспроможність її елементів виконувати певні функції. «Чим більша кількість параметрів політичної системи, за якими визначаються дисфункції, тим більший обсяг має політична нестабільність. За таких умов, політичній системі важче відновити стабільність та зберегти свою якісну визначеність.

Виникнення кризи як прояву політичної нестабільності характеризує загострення дисфункції за певним параметром. Якщо має місце загострення дисфункцій за основними параметрами, то можна констатувати наявність системної кризи» [288, с. 131].

Юридична наука трактує зміст поняття дисфункції як несприятливі наслідки впливу певних правових інститутів. «В юридичній науці, – визначає С. М. Олейников, – функції виділені в більшості правових явищ: функції права як напрямок його іманентних специфічних властивостей, найбільш істотні напрямки і сторони його впливу на суспільні відносини, в яких розкриваються його соціальна природа і призначення права; функції правової культури як відносно відокремлені напрямки позитивного впливу правової культури на свідомість і поведінку (діяльність) людей, їх колективів і організацій, усі сфери життя соціуму, у яких виявляються її динамічна природа, система юридичних цінностей, ступінь, що визначає стійкість і гарантованість, упорядкованість і керованість суспільних відносин». На його думку, дисфункції характеризують такий тип відносин, коли наслідки деякого явища, події, дії або процесу виявляються несприятливими для даного об’єкта. Стосовно дисфункції правової антикультури, то це напрямки її зовнішнього негативного впливу на суспільний і державний лад, соціальні інститути, правову свідомість і правовий менталітет [359, с. 202-203].

Як бачимо, дисфункція різних суспільних систем – соціальної, політичної, правової трактується науковцями як їх неспроможність виконувати свої суспільні функції та досягати певних суспільно значущих результатів.

Основи концепції економічної дисфункції розроблено О. С. Сухаревим на базі інституційно-еволюційного підходу [487; 481]. Загальні теоретичні засади цієї концепції було викладено у 1999 році у його статті «Российская экономика: опыт диагностики и лечения» [485]. Окремі аспекти концепції економічної дисфункції інститутів розкрито у працях соціологів Р. Ривкіної, О. Коленнікової [431; 430], Т. Києнко [214], економістів А. Фоміна,

І. Єфіменко [546; 157].

На думку О. Сухарева, економічна дисфункція – це зниження якісних характеристик конкретного економічного інституту, систем правил, організацій, а також економіки в цілому. Причини цього процесу можуть бути різними, однак ознакою є втрата інститутом цілі, розмивання області докладання зусиль, функцій, із чого випливають збільшення трансакційних витрат і зниження стійкості до випадкових модифікацій [480]. Економічна дисфункція трактується як дисфункціональність інститутів. «Під дисфункцією економічного об'єкта будемо розуміти порушення, розлад функцій якого-небудь органу, системи економічного інституту, переважно якісного характеру [481, с. 278]. При цьому під інститутами розуміються не тільки формальні і неформальні правила і механізми примусу до їх дотримання, а й у широкому сенсі організації та інші економічні структури.

А. Фомін, досліджуючи соціально-економічні дисфункції держави як економічного регулятора, визначає, що вони пов’язані з неефективністю виконання державою тих чи інших функцій, ототожнює їх з «провалами» держави [546]. Т. Кієнко, досліджуючи функції та дисфункції соціальної праці, вважає, що дисфункції цього інституту – це порушення і спотворення професійно-етичних засад і формальних вимог, територіальна, відомча, галузева дезінтеграція професійних спільнот, віддалення і відчуження від спільноти клієнтів [214]. На думку І. Єфіменко, яка досліджує дисфункції у сфері житлово-комунального господарства, за своєю природою дисфункції виступають «провалами» чи банкрутствами системи, що не дозволяє їй виконувати в нормальному режимі свої основні функції [157, с. 11].

Наведені підходи до визначення економічних дисфункцій демонструють їх розуміння науковцями як неспроможностей, «провалів» певних економічних інститутів і економіки у цілому щодо виконання їх функцій з забезпечення соціально-економічного розвитку.

Таким чином, спираючись на філософське розуміння функції, теорію економічної дисфункції та результати аналізу підходів до визначення

дисфункції представниками економічної, соціологічної, політологічної, юридичної наук, можна зробити такі висновки: по-перше, слід розрізняти зміст дисфункції у широкому і вузькому розумінні:

– *у широкому розумінні дисфункція* – це певна ступінь порушення відносин міжсистемної залежності, це ситуація, коли внаслідок певних причин (у тому числі і неякісного виконання функцій) об'єкт впливу певної системи (соціальної, економічної, політичної, правової) стає до нього повністю чи частково несприятливим. Тобто дисфункцію можливо трактувати як розрив (повний чи частковий) міжсистемних функціональних зв'язків. Це порушення може мати своїм проявом 1) дисфункціональні наслідки, які за Р. К. Мертоном, послаблюють саморегуляцію та стабільність системи чи її пристосованість до середовища; 2) нефункціональні (дефункціональні) наслідки, тобто відсутність будь-яких наслідків стосовно стану об'єкту впливу, оскільки в результаті розриву відносин міжсистемної залежності, об'єкт стає некерованим з боку системи, індиферентним до її функціонального впливу;

– *у вузькому розумінні дисфункція* – це саме дисфункціональні наслідки функціонування певної системи, що породжують дестабілізацію як її самої, так і об'єкту її впливу.

По-друге, можна виокремити такі види суспільних дисфункцій:

– за критерієм виду суспільної системи, функціонування якої аналізується, дисфункції можуть бути соціальними, економічними, політичними, правовими та ін. Необхідно вказати на взаємозв'язок зазначених дисфункцій, оскільки суспільство – це інтегративна цілісність, взаємопов'язаними елементами якої є системи, що розглядаються. Отже, дисфункції можуть бути соціально-економічними, соціально-політичними, політико-правовими тощо;

– за сферами та видами суспільної життєдіяльності дисфункції бувають виробничі, інвестиційні, інноваційні, фінансові, споживчі, сфери обігу, наукові, освітні, культурні та ін.

По-третє, дисфункція і дисфункціональні наслідки не є тотожними поняттями. Дисфункціональні (несприятливі) наслідки є негативним результатом впливу однієї перемінної на залежну від неї іншу перемінну, а дисфункція у широкому розумінні – це часткове чи повне порушення відносин залежності між цими величинами, відносин підпорядкування взаємозалежних перемінних величин. У цьому випадку дисфункціональні наслідки є, на нашу думку, одним з проявів дисфункції – розриву взаємозв'язків перемінних величин, їх відособлення одна від одної, автаркії (незалежності).

Виходячи з характеристики дисфункції, економічна дисфункція – це втрата (повна або часткова) економічними інститутами функціональних зв'язків, що призводить як до їх власного нерівноважного стану, так і економіки у цілому та характеризується дисфункціональними наслідками. Слід підкреслити, що економічна дисфункція, хоча і трактується як функціональна неспроможність економічних інститутів і економіки у цілому, не є інституціональною пасткою. За визначенням В. М. Полтеровича, інституційна пастка – це стійкий неефективний інститут (стійка неефективна норма), що має самопідтримуючий характер [383, с. 87-88]. Е. Попов і Е. Лісових трактують інституційні пастки як витрати інституційної трансформації, суть яких полягає у тому, що при зміні якогось інституту поза зв'язком із трансформацією правил по інших інститутах створюється тупикова ситуація у розв'язанні поточних завдань. «Мова йде про відсутність необхідної погодженості макроекономічних регуляторів» [389, с. 74]. О. С. Сухарев, аналізуючи зміст інституційної пастки і економічної дисфункції, підкреслює, що тіньова економіка, інвестиційна криза, неплатежі, бартер є результатом дисфункціональності деяких найважливіших економічних інститутів, тобто є економічними явищами, а не інституційними пастками [481, с. 281-282]. «Наявність даних явищ говорить про ту чи іншу міру дисфункціональності економічної системи (економічної дисфункції – доповнення О. М. Носик), а наявність неефективних стійких норм

(інституційних пасток – доповнення О. М. Носик) – про втрату «цільової», «функціональної» якості системи. Ці процеси можуть виникати незалежно один від одного або одночасно [484]. Слід підтримати точку зору О. С. Сухарева, що економічні дисфункції є економічними явищами, а не інституційними пастками.

У наукових джерелах представлені також різні класифікації економічних дисфункцій. Так, О. Сухарев виокремлює: а) системну або макроекономічну дисфункцію: «Будемо називати системною (макроекономічної) дисфункцією такий нерівноважний динамічний стан господарської системи, при якому всі основні параметри інституціональних установлень цієї системи відчувають втрату якості» [481, с. 280]; б) мікродисфункцію – часткова втрата економічною системою функцій. На його думку, в економіці завжди існують мікродисфункції, які можуть бути фактором системних дисфункцій: «У кінцевому рахунку система втрачає функції або відбувається скорочення функціонального потенціалу (якісного змісту) виконуваних функцій, звужується область докладання зусиль, збільшуються витрати функціонування, скорочуються або видозмінюються цілі системи – будь-які дії за зазначеними напрямками будуть виступати в якості факторів системної дисфункції» [481, с. 283].

Макроекономічна дисфункція «являє собою нижню точку адаптивної ефективності – ефективності дії правил, які задають розвиток економічної системи у часі» [481, с. 280]. «Адаптивна ефективність – це здатність економічної системи до навчання, інновацій, протидії ризикам, її готовність до розв’язання проблем, що перешкоджають розвитку» [481, с. 76].

А. Фомін відносно дисфункцій держави як економічного суб’єкта розрізняє: а) загальні дисфункції, притаманні всім національним господарствам; б) специфічні дисфункції, що відображають рівень державного регулювання та соціально-економічного розвитку окремого національного господарства; в) часткові дисфункції держави як регулятора, що проявляються в конкретній сфері національного господарства.

Слід підкреслити, що за своїм змістом економічна дисфункція є полікритеріальним поняттям. Її головними видами є такі:

1) за економічним рівнем:

– наноекономічні дисфункції, притаманні окремим підрозділам, структурним одиницям підприємства, організації;

– мікроекономічні дисфункції підприємств, економічних організацій як цілісної системи. Автором ще у 2005 році при дослідженні проблем реструктуризації підприємств в умовах трансформаційної економіки, було виявлено та охарактеризовано одну з мікроекономічних дисфункцій – соціальну дисфункцію підприємств, як порушення його соціальної функції, дисфункціональними наслідками якого є зниження мотивації до праці, падіння її продуктивності, зростання соціальної напруженості як у межах підприємства, так і у регіоні його розташування, загострення проблем, пов’язаних з безробіттям та бідністю тощо [449, с. 350-351];

– мезоекономічні дисфункції, що притаманні певним регіонам, галузям, галузевим комплексам, секторам економіки;

– макроекономічні – дисфункції національної економіки;

– міжнародні дисфункції – дисфункціональний стан та дисфункціональні наслідки певних видів та сфер міжнародних економічних відносин, а також міжнародних регуляторів;

2) *за характером і наслідками* економічні дисфункції можуть бути системними (макродисфункції – за О. С. Сухаревим), що охоплюють всю економічну систему, і частковими (мікродисфункції);

3) *за видами регуляторів економічної поведінки* – економічні дисфункції державного, правового, корпоративного, громадського, міжнародного та ін. регулювання, економічні дисфункції ринкового механізму;

4) *за сферою впливу* економічні дисфункції можуть бути зовнішніми – дисфункціональні наслідки впливу економічної системи на певні об’єкти; і внутрішніми – дисфункціональний стан самої системи. Зазначені види є

взаємопов’язаними: як правило саме внутрішня економічна дисфункція породжує зовнішню;

5) *за наслідками* слід розрізняти економічні дисфункції, що обумовлюють зміни у системі та у об’єктах її впливу – дисфункції розвитку, і дисфункції, що можуть обумовити їх руйнування – дисфункції кризового типу;

6) *за масштабом*, спираючись на класифікацію А. Фоміна, економічні дисфункції можуть бути загальними, специфічними, спеціальними;

7) *за ступенем їх усвідомлення суб’єктами господарювання* відповідно підходу Р. Мертона економічні дисфункції розділяються на явні і латентні.

Визначення змісту категорії дисфункції людського капіталу спирається на концепцію економічної дисфункції та характеристику системи його функцій.

Дисфункція людського капіталу у широкому розумінні – це суттєві порушення під впливом різноманітних зовнішніх і внутрішніх чинників його загальних і спеціальних власних і вмінених функцій різного рівня, що характеризується його внутрішнім нерівноважним станом, дезінтеграцією системи функцій та дисфункціональним впливом на соціально-економічний розвиток людини, організації, національної економіки, суспільства в цілому.

У вузькому розумінні дисфункція людського капіталу – це втрата ним (повна чи часткова), внаслідок внутрішнього нерівноважного (дисфункціонального) стану, загальних і спеціальних функцій фактора зростання вартості та доходу, що призводить до дисфункціональних та дефункціональних наслідків для його власників і користувачів (індивідуальних, корпоративних, національних) та суспільства у цілому.

2.3. Людський капітал інноваційного розвитку: теоретичні основи визначення та головні характеристики

Інноваційний розвиток характеризується набуттям інноваціями ролі вирішального чинника техніко-технологічного та соціально-економічного

прогресу; перетворенням інноваційної діяльності у основу досягнення цілей суспільного розвитку; структурним корегуванням економіки у напряму збільшення питомої ваги інноваційних галузей та секторів; формуванням та розвитком інноваційних систем різного рівня. У широкому розумінні – це розвиток суспільства, заснований на нововведеннях, які охоплюють всі сфери людської діяльності. Це «ефективне функціонування всіх сфер людської діяльності, природного середовища та важливих суспільних інститутів на основі залучення творчих, інноваційних здібностей людей, інтелектуального капіталу, використання нових знань» [74, с. 13].

У суто економічному розумінні – це розвиток економіки, спрямований на забезпечення на основі неперервного, інтенсивного і системного використання інноваційних чинників якісно нового рівня ефективності суспільного виробництва та задоволення суспільних потреб. Інноваційний розвиток, з одного боку, забезпечує формування засад інноваційної економіки як системи соціально-економічних відносин з приводу здійснення інноваційного процесу у різних сферах суспільної життєдіяльності – економічній, соціальній, гуманітарній тощо. З іншого боку, розвинена інноваційна економіка є основою інноваційного розвитку суспільства.

У вузькому розумінні – це процес комплексного удосконалення інноваційної діяльності, що характеризується набуттям нею якісно нового стану. У цьому контексті інноваційний розвиток характеризується змінами моделей інноваційного процесу, позитивною динамікою інноваційної активності суб’єктів господарювання, впровадження і поширення інновацій. У сучасний період новими характеристиками інноваційного розвитку є нові моделі інноваційного процесу, інноваційні мережі, інноваційне співробітництво та партнерство, інноваційне підприємництво, інтернаціоналізація, інтеграція і транснаціоналізація інноваційної діяльності.

Людський капітал як вартість запасу накопичених людиною знань, здібностей, вмінь та навичок, що зростає у процесі його використання у різних сферах суспільної життєдіяльності, з одного боку, є базовим ресурсом

інноваційного розвитку. Як справедливо вважають Р. Капелюшніков і А. Лук'янова: «Накопичення людського капіталу підвищує не тільки швидкість, з якою поширюються, але і швидкість, з якою генеруються наукові, технічні і організаційні відкриття і винаходи» [203, с. 10]. З іншого боку, розвиток інноваційної економіки обумовлює певні трансформації людського капіталу, узагальнюючим проявом яких є підвищення рівня його інноватівності як здатності до сприйняття інновацій і інноваційності – спрямованості на створення, впровадження та використання інновацій.

У теперішній час на категоріальному рівні розкриття ролі людського капіталу у інноваційному розвитку науковці у якості дослідницького інструментарію використовують такі поняття, як людський капітал інноваційної діяльності, людський капітал інноваційного типу, людський капітал інновацій, інноваційний людський капітал тощо. Ці категорії змістовно поєднує визначення людського капіталу як одного із головних факторів суспільного розвитку на основі інновацій, але вони мають і суттєві особливості. Їх аналіз є важливою умовою розкриття характеристик людського капіталу інноваційного розвитку.

Серед сучасних підходів до розкриття змісту людського капіталу інноваційного розвитку основними є такі:

– *персоніфікований підхід,* який характеризується ототожненням інноваційного людського капіталу і його носія (власника). За цим підходом людським капіталом інноваційного розвитку вважаються певні групи працівників, фахівців і професіоналів, які мають високий рівень освіти та кваліфікації та зайняті у інноваційному процесі. С. Агабеков, наприклад, вважає що інноваційним людським капіталом суспільства є фахівці у області технічних і природних наук, маркетингових і управлінських технологій, люди, що мають підприємницькі здібності. Його ядро – це всі ті, хто володіє сертифікованими знаннями для створення нового продукту і технологіями доведення його до споживача [4]. В. В. Близнюк інноваційним людським капіталом вважає працівника, здатного здійснювати безперервний пошук і

реалізацію нововведень [36, с. 85]. Дійсно, цей ресурс є невіддільним від свого власника – людини, але людським капіталом інноваційного розвитку є не людина, а вартість запасу її нових знань та здатностей до інновацій, яка зростає при використанні у інноваційному процесі.

– *ресурсний підхід*, за яким інноваційний людський капітал визначається складовою інноваційного потенціалу як сукупності ресурсів інноваційної діяльності, сконцентрованої у науковій і освітній сферах. Так, В. Головатюк трактує людський капітал інноваційного розвитку як частину людського капіталу і компонент ресурсної складової інноваційного потенціалу. Виходячи із залежності новаторства від рівня освіти, він стверджує, що у людському капіталі інноваційного розвитку слід ураховувати такі елементи, як:

1) науково-дослідницький потенціал сфери науки (чисельність дослідників та технічних фахівців, які виконують наукові і науково-технічні роботи);

2) науково-прикладний потенціал працівників (поза сферою науки):

– науковий потенціал суспільної практики (чисельність науковців вищої кваліфікації поза сферою науки);

– потенціал працівників з повною вищою освітою поза сферою науки без наукового потенціалу суспільної практики;

3) потенціал поповнення людського капіталу інноваційного розвитку (чисельність студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації) [101, с. 25, 31]. Як бачимо, ресурсний підхід є, одночасно, і персоніфікованим, оскільки йому характерно ототожнення людського капіталу інноваційного розвитку і його власників (носіїв) – науковців, дослідників, працівників з вищою освітою тощо. Крім того, слід зауважити, що, по-перше, у інноваційному процесі задіяні не тільки наукова та освітня сфери. Інновації є результатом функціонування національних інноваційних систем, у складі яких є не тільки наукові і освітні заклади, а і спеціалізовані інноваційні утворення (технопарки, інноваційні бізнес інкубатори тощо), підприємства виробничої

сфери, організації інноваційної інфраструктури, до функцій яких належить організаційна і інформаційна підтримка сучасного інноваційного процесу на всіх його стадіях [300, с. 85]. По-друге, вимірювання людського капіталу інноваційного розвитку чисельністю науковців і студентів ВНЗ III-IV рівнів акредитації є, на нашу думку, некоректним, особливо для України, економіці якій є притаманним низький рівень інноваційної активності суб'єктів господарювання. В цих умовах як на базі персоніфікованого підходу пояснити парадоксальну ситуацію, що склалася: інноваційна активність в країні низька та продовжує знижуватися, а чисельність науковців і студентів досить велика? Можна відповісти, що це пов'язано з тим, що накопичений людський капітал не працює. Але це, на нашу думку, значно спрощує пошуки виходу із цієї ситуації, оскільки, здавалось би, достатньо задіяти науковців і студентів і країна стане на шлях інновацій. Вважаємо, що це не так, оскільки наявність вищої освіти чи високої кваліфікації науковця не гарантує високого рівня інноваційної активності. Необхідні умови для ефективної реалізації інноваційного потенціалу як людини, так і фірми, і національної економіки у цілому;

– *знаннєвий підхід* до визначення людського капіталу інноваційного розвитку базується на його характеристиці як сукупності знань, навичок, здібностей людей, які можуть бути застосовані у інноваційній діяльності. Характеризуючи інноваційний людський капітал, І. Гарафієв вважає, що це професійні знання та навички, що є необхідними для появи на ринку нового продукту (товару або послуги) галузі, для використання у діяльності підприємства галузі нових виробничих процесів, нового методу маркетингу, нового організаційного методу [92]. У цьому контексті людський капітал є тотожним знаннєвому потенціалу інноваційної діяльності, що включає адекватні вимогам інноваційного розвитку національної економіки знання, здібності, навички та вміння людини створювати та впроваджувати інновації. Вважаємо, що таке визначення людського капіталу інноваційного розвитку змістовно поєднує знаннєвий і ресурсний підходи;

– *функціональний підхід,* згідно з яким інноваційний людський капітал трактується не тільки як запас необхідних для інноваційної діяльності знань та навичок (знаннєвий (ресурсний) потенціал), а і як використання його для оволодіння, генерації, та впровадження інновацій, тобто як інноваційна функція людського капіталу. Людський капітал інноваційного типу, вказує Г. Прошак «не тільки сприймає і активно використовує інноваційні ідеї, а і продукує інновації через генерування інформації та нагромадження знань» [410]. На нашу думку, інноваційним є людський капітал, всі функції якого, а не тільки інноваційна, мають спрямованість на забезпечення інноваційного розвитку суспільства;

– представники *галузевого підходу* до трактування людського капіталу інноваційного розвитку пов'язують його з певними інноваційними галузями. Так, В Гарафієв, досліджуючи інноваційний людський капітал на регіональному рівні, трактує його як специфічний людський капітал інноваційних галузей промисловості регіону [91]. Вважаємо, хоча, як підкреслює І. Гарафієв, впровадження інновацій завжди має галузеву специфіку [92], не можна погодитися з обмеженням сфери функціонування інноваційного людського капіталу певною галуззю економіки,. На нашу думку, за рівнями функціонування інноваційний людський капітал може бути індивідуальним, корпоративним, регіональним, галузевим, національним, міжнародним і транснаціональним; за сферами – капіталом виробництва, споживання, а також наукової, освітньої соціальної, гуманітарної та ін. діяльності; за спрямованістю – людським капіталом підприємництва, некомерційної діяльності, державного управління тощо.

Підсумовуючи аналіз сучасних підходів до визначення людського капіталу інноваційного розвитку, слід підкреслити, що, по-перше, зміст цієї категорії не можна обмежувати людським потенціалом до інновацій у персоніфікованому чи ресурсному аспектах. Це людський капітал інновацій, формування якого потребує інвестицій, а використання у різних сферах суспільної життєдіяльності забезпечує у майбутньому зростання вартості,

доходу, отримання певних вигод. По-друге, визначення змісту категорії людського капіталу інноваційного розвитку повинно сполучати концептуальні підходи і положення теорій людського капіталу і інновацій (рис. 2.4).

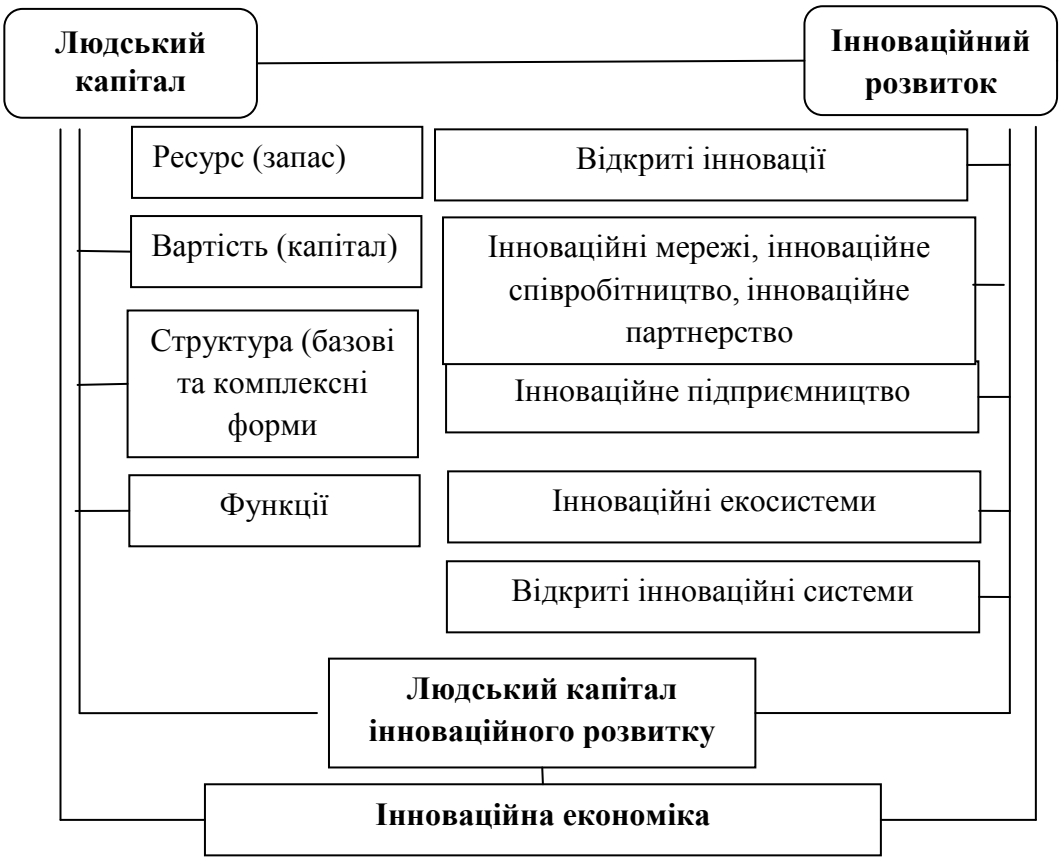


Рис. 2.4. Змістовні складові поняття «людський капітал інноваційного розвитку»

Категоріальний ряд теорії інновацій охоплює взаємопов'язані поняття: інновації, інноваційний процес, інноваційна діяльність, інноваційні системи та ін.

В різних наукових джерелах представлено багато визначень інновацій, але загальним для змісту більшості із них є:

1) *новизна* інтелектуального продукту як змістовного ядра інновації. Й. Шумпетер підкреслював, що інновація – це нова комбінація факторів виробництва; нових і вдосконалених продуктів та процесів; використання технологій в нових галузях; отримання нового джерела сировини або

напівфабрикатів, освоєння нових ринків збуту; нових організаційних форм виробництва і управління [588, с. 100-101]. У головному методологічному документі Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) у області інновацій «Керівництво із збирання та аналізу даних щодо інновацій (Керівництво Осло)» визначено такі концепції новизни:

– нове для підприємств: мінімальна вимога для того, щоб якась зміна в продукції або функціонуванні будь-якого підприємства визнавалася інновацією, полягає в тому, щоб ця зміна була новою (або суттєвим удосконаленням) для цього підприємства;

– нове для ринку: підприємство, що впровадило інновацію, виявилося першим на ринку або в галузі;

– нове для всього світу: підприємство є першим в цьому відношенні на всіх ринках і серед усіх галузей як у національному, так і в міжнародному масштабах [428]. Новизна є сутнісною ознакою інновації у будь-яких сферах суспільної життєдіяльності;

2) *зміни* – техніко-технологічні, виробничі, організаційні, соціально-економічні, соціокультурні та ін., що обумовлено впровадженням новацій на рівні підприємств, галузей, ринків, національної економіки і суспільства в цілому. Як підкреслює А. Є. Никифоров, у широкому значенні інновація це об'єктивна категорія економічної теорії, що характеризує якісні зміни продуктивних сил та виробничих відносин на основі впровадження досягнень науково-технічного прогресу, удосконалення організаційно-правового механізму економічної діяльності, що забезпечує економічну або суспільну вигоду [336, с. 21]. На думку П. Друкера: «Інновація – це зміни на ринку чи в суспільстві. Вона забезпечує користувачу більшу вигоду, суспільству – більш ефективний механізм виробництва суспільних благ, велику цінність або більше задоволення» [150, с. 393].

Отже, інновації – це нові інтелектуальні продукти і ті зміни, які були обумовлені їх впровадженням та використанням. П. Друкер підкреслює, що інновації впливають на економіку і суспільство, вони змінюють поведінку

споживачів, учителів, фермерів, очних хірургів – людей в цілому. Або ж вони ведуть до змін у тих чи інших процесах, тобто у тому, як люди працюють і щось роблять» [150, с. 229].

Залежно від моделі організації інноваційної діяльності на рівні фірми інновації можна розділити на закриті і відкриті. Якщо всі стадії інноваційного процесу здійснюються фірмою самостійно, за рахунок власних матеріальних, фінансових, нематеріальних ресурсів та в умовах жорсткої конфіденційності та комерційної таємниці, то такі інновації є закритими. Закриті інноваційні процеси не забезпечують необхідного рівня комерціалізації і прибутковості інноваційних розробок, оскільки, фірма має ресурсні обмеження щодо здійснення за власний рахунок всіх стадій інноваційного процесу, що призводить до того, що певна кількість новацій не впроваджується та не доводиться до стадії масового збуту інноваційної продукції.

У сучасний період набуває розвитку та поширення концепція відкритих інновацій (open innovation), яка уперше була обґрунтована професором, виконавчим директором Центру відкритих інновацій школи бізнесу імені У. Хааса Каліфорнійського університету Г. Чесбро [566]. В цій концепції, на думку Л. Федулової, знайшла своє втілення проблема створення технологій на основі наукового співробітництва, розвитку інновацій на принципах відкритості в проведенні спільних НДДКР [541, с. 29].

Здійснюючи відкриті інновації, фірма на всіх стадіях розробки та впровадження інновацій, вироблення та збуту інноваційної продукції використовує продукти та послуги незалежних суб’єктів інноваційної діяльності: наукових, освітніх, дослідницьких організацій, конструкторських бюро, венчурних фірм, старт-апів, організацій інноваційної інфраструктури, передає незалежним фірмам окремі функції, пов’язані з інноваційною діяльністю.

Перевагами відкритих інновацій є такі:

1) для фірми-інноватора – це прискорення проходження стадій

інноваційного процесу, завдяки залученню зовнішніх учасників та передавання їм певних функцій (аутсорсинг), застосування організаційних технологій, оптимізація трансформаційних та трансакційних витрат, пов'язаних з інноваційною діяльністю та збільшення доходів, оскільки з'являється можливість комерціалізації не тільки кінцевої стадії закритого інноваційного процесу, а і результатів кожної його стадії;

2) для суспільства – це об'єктне і суб'єктне розширення інноваційної сфери та підвищення її суспільної віддачі: відкриті інновації забезпечують збільшення інноваційних продуктів, інтенсифікацію їх впровадження та дифузію інновацій у всіх сферах людської діяльності; сприяють залученню до інноваційного процесу великої кількості учасників, які в умовах закритих інновацій, внаслідок обмеженості ресурсів, не мали можливості здійснювати інноваційну діяльність. Відкриті інновації є дієвим чинником підвищення інноваційної активності суб'єктів господарювання. Це є особливо актуальним для України, оскільки у сучасний період інноваційна активність національних підприємств є низькою та продовжує знижуватися.

Виходячи із визначення інновацій, людський капітал інноваційного розвитку є ресурсом створення, впровадження, використання та поширення інтелектуальних продуктів-новацій як чинника різноманітних змін у суспільстві в цілому так і у його різних сферах – виробничій, соціальній, культурній тощо та на різних рівнях: підприємство, галузь, регіон, країна. Це людський капітал суспільного розвитку на основі інновацій.

Інноваційний процес сполучає ресурси і діяльність суб'єктів інноваційної діяльності та спрямовує їх на створення та впровадження інновацій. Якщо спиратися на лінійну модель інноваційного процесу за класифікацією англійського вченого Р. Росвелла (табл. 2.3), то інноваційний процес – це послідовне здійснення таких стадій руху інновацій, як фундаментальні дослідження, прикладні дослідження, створення інноваційної ідеї, її втілення у інтелектуальному продукті-новації, створення дослідного зразка, впровадження та дифузія інновацій. На кожній стадії

головним ресурсом інноваційного процесу є людський капітал як творець інновацій – людський капітал науковців, організацій інноваційної інфраструктури, виробників інноваційної продукції – підприємців та ін.

Таблиця 2.3.

Класифікація моделей інноваційного процесу Р. Росвелла та роль людського капіталу

Модель інноваційного процесу	Характеристика моделі	Роль людського капіталу
G1– лінійна модель технологічного поштовху.	Застосовувалася в середині 50 - середині 60 рр. XX ст. Охоплює ланцюжок послідовних дій від фундаментальних досліджень до дифузії інновацій, результат попередньої стадії є ресурсом наступної: інноваційна ідея – інтелектуальний продукт-новація – дослідний зразок – дослідна партія – серійна інноваційна продукція	Людський капітал створення, впровадження, поширення інновацій
G2 – лінійна модель витягування попитом (тяжіння попитом), інновації;	Застосовувалася в середині 60-середині 70 рр. XX ст. На відміну від G1, вихідною стадією в лінійному ланцюжку є аналіз ринку та виявлення попиту на інноваційний продукт	Людський капітал створення, впровадження, поширення та комерціалізації інновацій
G3 – лінійна спряжена модель діяльність	Застосовувалася у період з початку 70-х до середини 80-х рр. XX ст. Модель поєднує ринкові і технологічні фактори інновацій, науково-технічну, виробничу і маркетингову діяльність, передбачає не тільки прямі, а і зворотні зв’язки учасників стадій інноваційного процесу	Людський капітал науково-технічної, виробничої, маркетингової діяльності в межах лінійного інноваційного процесу
G4 – нелінійна модель інтегрованих бізнес-процесів (японська модель передового досвіду)	Застосовується з середина 80-х рр. XX ст. по теперішній час. Передбачає паралельну діяльність інтегрованих груп та зовнішні горизонтальні і вертикальні зв'язки учасників інноваційної співпраці	Людський капітал науково-технічної, виробничої, маркетингової діяльності та зовнішніх комунікацій та співробітництва учасників інноваційного процесу
G5 – нелінійна модель стратегічних систем і мереж	Застосовується з 90-х рр. XX ст. по теперішній час. Передбачає створення та функціонування внутрішніх і зовнішніх інноваційних мереж, що забезпечують ефективну співпрацю інноваторів у інноваційному процесі	Людський капітал науково-технічної, виробничої, маркетингової діяльності,

		внутрішніх і зовнішніх інноваційних мереж

Складено автором на основі джерела: [626].

Як видно із таблиці 2.3. зміна моделей інноваційного процесу обумовлює зростання ролі людського капіталу у інноваційному розвитку, його трансформацію від людського капіталу створення та впровадження інновацій у межах лінійного інноваційного процесу до людського капіталу науково-технічної, виробничої, маркетингової діяльності, внутрішніх і зовнішніх інноваційних мереж, інноваційної співпраці.

Змістовному накопиченню та поширенню інноваційної ролі людського капіталу у сучасний період сприяє формування нової моделі інноваційного процесу, що базується на концепції відкритих інновацій. Її змісту відповідають нелінійна модель інноваційного процесу G4 – модель інтегрованих бізнес-процесів, що передбачає паралельну діяльність інтегрованих груп та зовнішні горизонтальні і вертикальні зв'язки учасників інноваційної співпраці; модель стратегічних систем і мереж G5, що характеризується створенням та функціонуванням внутрішніх і зовнішніх інноваційних мереж, які забезпечують ефективну співпрацю інноваторів у інноваційному процесі. Відповідно до цих моделей інноваційного процесу інноваційна діяльність у сучасний період охоплює, по-перше, всі види діяльності в рамках повного життєвого циклу інновацій [336, с. 44]; по-друге, всі стадії, сфери, мережі інноваційного процесу; по-третє, всі види наукової діяльності, проектно-конструкторські, технологічні, експериментальні розробки, діяльність з освоєння нововведень у виробництві і у їх споживачів – реалізацію інновацій [600, с. 126].

Сучасні моделі інноваційного процесу характеризуються:

– створенням та використанням інноваційних мереж як організаційних форм поєднання та використання ресурсів (інтелектуальних, матеріальних, фінансових) і професійних дій суб’єктів інноваційної діяльності

(підприємств, організацій, індивідів) у інноваційному процесі. Інноваційні мережі розділяються по відношенню до фірми-інноватора на зовнішні і внутрішні, за сферою – на локальні, національні, міжнародні, е-інноваційні мережі;

– розвитком інноваційного підприємництва – підприємницької інноваційної діяльності, що охоплює всі стадії та сфери інтегративного системного інноваційного процесу, спирається на інновації – технологічні, управлінські, ринкові, соціальні, та забезпечує інноваційний розвиток суспільства;

– співробітництвом та партнерством учасників сучасного інноваційного процесу на рівні підприємств, регіонів, на національному і міжнародному рівнях. Інноваційне співробітництво передбачає включення його учасників у інноваційний процес певного рівня із застосуванням таких форм, як трансфер технологій, інформаційний обмін, наукові та освітні програми, комерційний обмін інноваційними продуктами тощо. Інноваційне партнерство базується не тільки на науково-технічному співробітництві, а і на поєднанні інноваційних ресурсів та діяльності їх учасників – це створення інноваційних підприємств, сумісне здійснення інноваційних проектів;

– формуванням відкритих інноваційних систем різного рівня: локальних, національних міжнародних.

Таким чином, спираючись на характеристику сучасного інноваційного процесу, людський капітал інноваційного розвитку можна визначити як специфічний людський капітал:

а) відкритих інновацій як основи техніко-технологічних, економічних, соціальних, культурних змін, досягнення якісно нового стану суспільства в цілому та його окремих сфер, об’єктів та суб’єктів;

б) нелінійних інтегративних моделей інноваційного процесу, на кожній стадії якого є необхідним використання певного запасу нових знань, здібностей, навичок та вмінь людини як провідного ресурсу її ефективного здійснення та отримання певного інтелектуального результату: висунення та

обґрунтування інноваційної ідеї, розробка інтелектуальної новації, що може приймати форму об’єктів права інтелектуальної власності: авторського (наукові відкриття та твори) і промислового (винахід, корисна модель, промисловий зразок, ноу-хау та ін.), створення дослідного зразка, випуск дослідної партії, комерціалізація та впровадження нововведення у суспільну практику, розповсюдження (дифузія) інновації. Ядро сучасного інноваційного процесу складає людський капітал науково-технічної, виробничої, маркетингової діяльності, внутрішніх і зовнішніх інноваційних мереж як організаційної основи інноваційного співробітництва і партнерства;

в) інноваційного підприємництва як інноваційної діяльності на комерційних засадах, що охоплює всі стадії та сфери інтегративного системного інноваційного процесу, спирається на інновації як фактор отримання доходу та забезпечує інноваційний розвиток суспільства;

г) різних сфер суспільної життєдіяльності, прямо чи опосередковано пов’язаних із здійсненням інноваційного процесу – інноваційний людський капітал науки, освіти, виробництва, ринку інновацій та інноваційних продуктів (послуг), споживання, соціогуманітарної сфери, культури тощо;

д) відкритих інноваційний систем різного рівня, що забезпечують здійснення інноваційного процесу, поєднуючи всіх його учасників і спрямовуючи їх дії.

На методологічній основі теорій інновацій і людського капіталу, слід визначити:

– по-перше, людський капітал інноваційного розвитку є специфічним запасом знань, здібностей, навичок, вмінь людини як учасника інноваційного процесу, що є необхідними для інноваційної діяльності, а саме: а) нових знань; б) здатностей оволодівати новими знаннями і їх застосовувати у інноваційному процесі; в) креативних здібностей; г) вмінь та навичок, необхідних для ефективної інноваційної діяльності;

– по-друге, у контексті інвестиційного підходу, за яким людський капітал є об’єктом інвестицій (матеріальних, фінансових, інтелектуальних,

соціальних), що забезпечують його кількісне і якісне накопичення та ефективну реалізацію у різних сферах життєдіяльності суспільства, людський капітал інноваційного розвитку формується на базі інвестицій у розвиток креативних здібностей, інноватівності та інноваційної активності його власника – людини, у формування людського капіталу trainability – здатності людини до навчання, придбання нових знань і навичок [202];

– по-третє, вартість людського капіталу інноваційного розвитку – це вартість запасу нових знань, здібностей та навичок людини до інноваційної діяльності, основу формування якої складають інвестиції у її креативність, інноватівність і інноваційну активність, яка забезпечує зростання вартості у інноваційному процесі;

– по-четверте, використання людського капіталу інноваційного розвитку є чинником формування специфічного інноваційного доходу (інноваційної ренти). Як підкреслює Л. Федулова: «У процесі еволюції людський капітал як фактор виробництва набув нового якісного наповнення. Сьогодні він є не тільки джерелом доданого продукту, а й суб'єктом своєрідного «рентного» інноваційного доходу. На національному і міжнародному рівнях загострюється боротьба за привласнення зазначеної ренти» [541, с. 114]. Інноваційна рента привласнюється суб'єктами інноваційної діяльності як власниками чи користувачами людського капіталу інноваційного розвитку, які ефективно його використовують у інноваційному процесі;

– по-п'яте, кожній комплексні формі людського капіталу інноваційного розвитку – інтелектуальному, трудовому, організаційно-підприємницькому і соціальному капіталам людини притаманна інноваційна складова і інноваційна спрямованість формування і використання, що складає основу інноватівності і інноваційної активності людей і організацій у різних сферах суспільної життєдіяльності;

– по-шосте, людський капітал інноваційного розвитку – це працюючий людський капітал інновацій. Непрацюючий людський капітал, хоча і може

характеризуватися певною здатністю людини до інновацій, не може бути визначеним як інноваційний, оскільки не реалізується як ресурс інноваційної діяльності;

– по-сьоме, це людський капітал, всі функції якого, а не тільки інноваційна, спрямовуються на досягнення цілей інноваційного розвитку;

– по-восьме, людському капіталу інноваційного розвитку є притаманним інноваційний тип відтворення як накопичення, розвиток та реалізація у інноваційному процесі запасу нових знань, здібностей, навичок та вмінь, вартість якого формується на базі інвестицій у креативність людини та є фактором зростання вартості у інноваційному процесі.

Таким чином, *людський капітал інноваційного розвитку* – це специфічний людський капітал, вартість якого формується на базі інвестицій у накопичення нових знань, креативних здібностей та навичок людини до інноваційної діяльності, який використовується у інноваційному процесі та є фактором створення, впровадження, використання та поширення інновацій як основи різноманітних змін у суспільстві в цілому так і у його різних сферах, зростання вартості та отримання доходу, у тому числі інноваційного, і інших вигод : індивідуальних, корпоративних, суспільних.

РОЗДІЛ 3
ЗАГАЛЬНЕ ТА ОСОБЛИВЕ У ВІДТВОРЕННІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ

3.1. Відтворення людського капіталу: теоретичні основи визначення інноваційного типу

У сучасних наукових дослідженнях з економічної теорії відтворення людського капіталу не отримало ще комплексного обґрунтування. Науковцями пропонуються різноманітні підходи до визначення його змісту, факторів, стадій, типів тощо, які ще не узагальнено у цілісну концепцію.

Оскільки відтворення людського капіталу є його рухом у часі, протягом якого створюється, накопичується, використовується, втрачається та знову відновлюється його запас у кількісному, якісному та вартісному вимірах, основу якого складають інвестиції у людину, його дослідження повинно розкривати динаміку людського капіталу як процесу його змін, що має змістовний, вартісний і часовий виміри, які є взаємопов'язаними.

Змістовне відтворення людського капіталу полягає у сполученні двох взаємопов'язаних процесів: 1) відновлення сутнісних характеристик запасу людського капіталу, що забезпечує спадковість його розвитку; 2) формування і накопичення нових (у кількісному, якісному, вартісному вимірах) складових його запасу як прояв змістовної трансформації людського капіталу під впливом багатьох факторів, серед яких внутрішні, пов'язані із його структурною та функціональною еволюцією; і зовнішні – історичні зміни умов (економічних, соціальних, техніко-технологічних тощо) його створення, накопичення та використання. Отже, відтворення людського капіталу є соціально-економічним процесом, що сполучає його змістовну спадковість і трансформацію у часі.

Вартісне відтворення людського капіталу є процесом формування, накопичення / втрати, відновлення та зростання / зменшення вартості запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини як ресурсу соціально-

економічного розвитку.

За часовим критерієм відтворення людського капіталу є його *життєвим циклом* та охоплює стадії зародження (створення, формування) – розвитку – зрілості – занепаду, на якій є можливим як формування засад нового циклу тобто відновлення людського капіталу відповідно новим умовам, так і його історичне завершення, зникнення. При цьому, протягом життєвого часу людини можливим є здійснення декількох циклів змістовної спадковості і трансформації людського капіталу та його вартісного відтворення.

У сучасний період дискусійною є проблема визначення механізму відтворення людського капіталу. Головними теоретичними підходами до розв'язання цієї проблеми є хвильовий та циклічний [457], методологічну основу яких складають теорії М. Д. Контратьєва, Й. Шумпетера, М. І. Туган-Барановського, С. Кузнеця, сучасні неокласичні теорії економічних циклів, серед яких, теорія нерівномірних поштовхів нобелевського лауреата, норвезького вченого Р.-А.-К. Фріша, еволюційна теорія економічних змін та життєвого циклу.

Рух людського капіталу у часі характеризується певними коливаннями його обсягу як запасу знань, навичок, здатностей людини до продуктивної діяльності, його вартості та віддачі. Тобто відтворення людського капіталу не є прямою висхідною лінією у координатах показників його накопичення та розвитку і часу функціонування. Це крива, яка відображає як його зростання (якісне, кількісне, вартісне) в певні періоди життєвого часу людини, так і певні втрати (падіння). Наявність таких коливань є підставою визначення механізму відтворення людського капіталу як:

1) хвильоподібного руху людського капіталу у часі, який характеризується коливаннями, що не мають періодичного характеру (хвильовий підхід);

2) циклічного руху людського капіталу у часі, який характеризується періодичною зміною висхідних і низхідних фаз, охоплює періоди поступових

та радикальних (стрибкоподібних) змін (циклічний підхід). У контексті циклічного підходу хвильоподібні коливання людського капіталу визнаються певним чином упорядкованими. «Як правило, ці коливання є ритмічними, тобто відбувається чергування будь-яких елементів, фаз, що здійснюються з певною послідовністю, частотою. Ритмічність і упорядкованість динаміки сукупного людського капіталу знаходить свій прояв у наявності підвищувальної та знижувальної фаз» [457, с. 156]. Як зазначає Б. Лолаєва, під відтворенням людського капіталу ми розуміємо циклічний процес, що постійно повторюється, у якому здійснюється самозбагачення життєдіяльності суб'єкта, яке характеризується сполученням безперервного поступового руху з переривчатим, що складається з окремих фаз розвитку. Розвиток людського капіталу здійснюється циклічно [281].

Хвильовий і циклічний підходи щодо характеристики відтворення людського капіталу тісно взаємопов'язані, оскільки обидва базуються на визнанні того, що рух людського капіталу сполучає його поступовий розвиток (еволюцію) та певні коливання, що обумовлюють дискретність розвитку, переривчастість. Але не можна підтримати точку зору, що цикл є особливим окремим випадком хвильових рухів, який має значення для розвитку людського капіталу [457, с. 157]. Циклічність є формою здійснення хвильоподібних коливань як механізму відтворення людського капіталу у часі його функціонування, а цикл не є окремим випадком хвильових рухів, а формою їх упорядкованості, що забезпечує як поступовість, основу якої складає спадковість, так і радикальність (стрибкоподібні зміни) розвитку людського капіталу у часі. За визначенням Л. Сімкіної, циклічний характер руху людського капіталу характеризують такі фундаментальні особливості:

А. Сполучення незворотного поступального руху з дискретністю розвитку, стрибкоподібною зміною одних якісних станів іншими.

Б. Циклічність як форма динаміки людського капіталу включає в себе цикли, які відображають ступінь зміни потреб і здібностей і розрізняються за часом їх протікання. Від характеру останнього залежать обсяг і види

інвестицій в людський капітал.

В. Циклічне періодичне коливання є способом встановлення рівноваги потреб (споживання) і здібностей (виробництва) [453].

У сучасний період у науковців немає єдності точок зору щодо визначення змісту, фаз та чинників відтворювального циклу людського капіталу.

В. Максимович трактує відтворення людського капіталу як стадію його функціонального циклу, який являє собою чергування чотирьох форм, а саме формування, розвиток, реалізація (залучення у суспільне виробництво) та відтворення. «На стадії використання людський капітал перетворюється в продуктивну силу постіндустріальної економіки та потребує значних інвестиційних ресурсів і часу не тільки для формування та розвитку, але й для його відтворення [289, с. 426]. Подібною до поглядів В. Максимовича є точка зору О. Святодух: «У русі людського капіталу виокремлюються два періоди – інвестиційний, у процесі якого відбувається формування бази людського капіталу, і період активної трудової діяльності або безпосередньо процес відтворення, коли людський капітал приймає участь у процесі виробництва. [439]. Тобто, виходячи з цього підходу, по-перше, відтворення людського капіталу є або кінцевою стадією його функціонального циклу, або здійснюється тільки у період активної трудової діяльності людини, по-друге, відтворення людського капіталу здійснюється у виробничому процесі. Це викликає деякі заперечення: на нашу думку, 1) циклічність є механізмом відтворення людського капіталу протягом всього періоду його функціонування; 2) відтворення людського капіталу охоплює весь життєвий час людини і всі сфери її діяльності, а не тільки період активної праці і виробництво.

Н. Корольова і Л. Ревуцька визначають відтворення людського капіталу як його формування, накопичення і збагачення [239]. На їх думку, відтворення людського капіталу, що є економічною категорією, відображає сукупність соціально-економічних відносин з приводу формування,

збереження, розвитку і удосконалення людського капіталу тобто знань, вмінь, навичок, здатностей людини до праці, а також її фізичного стану, інтелектуальних і творчих здібностей. Таку ж думку викладено у статті О. Святодух [439]. Тобто, поза процесом відтворення людського капіталу залишається його реалізація (використання). При цьому, у русі людського капіталу авторки виокремлюють «безпосередньо процес відтворення, коли людський капітал приймає участь у процесі виробництва», що суперечить тому їх ствердженню, що наведено раніше.

У цьому аспекті вважаємо більш обґрунтованою точку зору Н. Веретеннікової: «Відтворення людського капіталу слід розглядати як двосторонній процес: формування людських потреб і реалізація набутих здібностей для задоволення потреб, що змінюються. У відтворенні людського капіталу можна виділити такі стадії: інвестування на рівні родини, фірми, держави; використання і накопичення людського капіталу; економічне зростання на базі більш високої якості людського капіталу, підвищення рівня споживання і якості людського капіталу; зацікавленість всіх економічних суб'єктів у змінах структури та величини інвестицій у людський капітал» [64]. Хоча підхід автора щодо стадій відтворення людського капіталу є суперечливим, але слід підтримати точку зору, що це багатостадійний процес, який охоплює не тільки формування та накопичення, а і реалізацію (використання) людського капіталу.

А. Циренова виокремлює такі етапи відтворення людського капіталу: інвестування, формування, реалізація, та визначає цей процес як функціональний оборот людського капіталу, що охоплює інвестування у людину – накопичення людиною творчого потенціалу – його використання у процесі праці – зростання продуктивності праці – зростання заробітків та інших ефектів – зростання рівня споживання та якості життя – підвищення зацікавленості у нових інвестиціях у людину – прийняття рішення про нові інвестиції у людину – інвестування у людину. «Остання стадія співпадає з первісної і замикає кругообіг людського капіталу, але на більш якісно

високому рівні, коли приймається рішення про післявузівську підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, шляхом порівняння нових витрат з вигодами від отримання нових знань і навичок окремим людям і окремим здібностям» [561, с. 20-21, 23]. За такого підходу відтворення людського капіталу є його інвестиційним циклом, що охоплює період часу від первісної інвестиції у людину, що є початком формування і нагромадження людського капіталу і до інвестиції, що є основою його відтворення на якісно новому рівні.

Велика кількість вітчизняних і зарубіжних науковців трактують відтворення людського капіталу як процес, що охоплює його формування (виробництво), розподіл, обмін і споживання (використання) [239; 439; 457, с. 130; 268; 281]. Тобто відтворення людського капіталу трактується у контексті його руху як економічного блага (споживчого, капітального), яке створюється, розподіляється, обмінюється, використовується (споживається) і тим самим задовольняє виробничі і споживчі потреби суспільства (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Фази суспільного руху людського капіталу

Джерела	Фази			
	Виробництво	Розподіл	Обмін	Споживання
Лазарева И. Человеческий капитал в процессе модернизации региональных экономических систем / И. Лазарева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-protsesse-modernizatsii-regionalnyh-ekonomicheskih-sistem	Здійснюється суб'єктне втілення нового знання у креативні здібності людей	Відбувається дифузія і консолідація творчого потенціалу у ланках організаційної структури суспільного виробництва; людський капітал залучається у структуру корпорацій,	Мають місце підтвердження попередньої вартісної оцінки і товарний обмін елементів цього капіталу і елементів його	Творчий потенціал його суб'єктів об'єктивується у потоках нової вартості і нового знання

		некомерційних організацій, домогосподарств, місцевих господарств, а також накопичується у просторі регіону	життєвого фонду	
Лолаева Б. Х. Функциональное содержание и структурные уровни воспроизводства человеческого капитала: автореф. канд. дис. [Электронный ресурс] / Б. Х. Лолаева. – Владикавказ, 2009. – 152 с. – Режим доступа: http://economy-lib.com/funktsionalnoe-soderzhanie-i-strukturnye-urovni-vosproizvodstva-chelovecheskogo-kapitala	Виробництво людського капіталу є самоціллю відтворювального процесу Це нарощування обсягів або якості людського капіталу, удосконалення його структури та його активний розвиток, що дозволяє досягти оптимального результату у діяльності фірми	Розподіл людського капіталу, що визначає функціонально-результуючий і функціонально ресурсний рівні відтворення людського капіталу. У цій фазі обґрунтовується інвестиційна діяльність суб’єкта господарювання з визначенням обсягу інновацій, що формує ресурсну базу відтворення	Процес творчості, що передбачає активний обмін ідеями, у основі яких є певний рівень інтелектуальної активності у процесі творчої діяльності на базі вивчення, формування і розвитку потреб, здійснюється розробка, відбір ідей, формування концепції розвитку	Споживання людського капіталу – мета відтворювального процесу

Складено автором.

На нашу думку, життєвий час людини і цикли інвестицій у людину складають основу відтворення індивідуального людського капіталу, визначають його часові і соціально-економічні межі. Крім того, життєвий час індивіда також є інвестицією у його людський капітал. «Багато вчених підкреслюють велике значення в формуванні та накопиченні здібностей людини такого ресурсу як «людський час» [420].

Отже, відтворення індивідуального людського капіталу у *вузькому розумінні* – це його *інвестиційний цикл, що здійснюється у межах життєвого часу людини*. Відтворення індивідуального людського капіталу охоплює період життєвого часу людини, протягом якого на базі інвестицій та сполучення змістовної спадковості і трансформації формуються (відновлюються), розвиваються (накопичуються), використовуються і відновлюються на новому рівні відповідно новим суспільним вимогам (чи застарівають і втрачаються) її знання, здібності, вміння та навички у кількісному, якісному і вартісному вимірах, що складають основу продуктивної діяльності у різних сферах та отримання віддачі від інвестицій.

У широкому розумінні відтворення людського капіталу є поліциклічним, що обумовлено, по-перше, його змістом та структурою:

1) людський капітал – це запас знань, навичок, здібностей людини як основа її продуктивної діяльності у всіх сферах суспільного життя. Виходячи з цього, відтворення людського капіталу характеризується життєвими циклами елементів цього запасу у їх кількісному, якісному та вартісному вимірах. Як справедливо підкреслюють автори монографії «Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование», особливістю руху людського капіталу є циклічність, включаючи життєві цикли відтворення здоров'я, знань, навичок, професій і спеціальностей, наукових відкриттів і інновацій [457, с. 131];

2) структуру людського капіталу складають його базові і комплексні форми, отже його відтворення характеризується життєвими циклами: а) капіталів здоров'я, освітнього, родинного виховання, мобільності,

інформованості, мотивації та ін.; б) інтелектуального, трудового, організаційно-підприємницького, соціального капіталів людини;

3) відтворення людського капіталу характеризується рухом його вартості. Як відомо, основу відтворення фізичного капіталу складає оборот його вартості від моменту авансування коштів на його створення до моменту їх повернення інвестору (окупності) – вартісного відновлення. М. Критський застосував цей підхід до характеристики руху вартості людського капіталу та визначив на цій основі його головні функціональні форми – авансований, спожитий, оцінюваний потенційний, залишковий людський капітал [251]. На нашу думку, хоча людський капітал має суттєві відмінності порівняно з фізичним капіталом, у вартісному аспекті його рух є процесом зміни функціональних форм його вартості. Людський капітал формується та вкладається (авансується) у певні сфери і галузі та має первісну вартість, використовується (споживається), зношується – (втрачає вартість) тобто набуває таких функціональних форм, як: авансований, спожитий, залишковий людський капітал. Оцінюваний потенційний людський капітал – це така функціональна форма його вартості, яка виникає, якщо людський капітал оцінюється заново чи переоцінюється, що обумовлено різними причинами, у тому числі і моральним зношуванням елементів людського капіталу як запасу знань, навичок тощо, застаріванням спеціальностей і професій, що обумовлено науково-технічним прогресом. Таким чином, відтворення людського капіталу характеризується оборотом його вартості як послідовною зміною таких функціональних форм як авансований, спожитий, залишковий, оцінюваний потенційний людський капітал.

По-друге, відтворення людського капіталу залежить від циклів складових зовнішнього середовища його формування, накопичення, використання. На макрорівні – це наукові, науково-технічні і технологічні, освітні, інноваційні, економічні та ін. цикли розвитку національної економіки; на мікрорівні – життєві цикли фірм, організацій, що застосовують людський капітал, на індивідуальному рівні – це життєвий час людини.

По-третє, відтворення людського капіталу є процесом, який: 1) керується його носієм – це саморегулювання руху людського капіталу; 2) здійснюється під впливом суспільних регуляторів – ринкових, корпоративних, державних, громадських, міжнародних. Отже, відтворення людського капіталу охоплює також управлінські цикли щодо спрямування формування, накопичення та використання людського капіталу на досягнення цілей регуляторів.

По-четверте, відтворення людського капіталу є багаторівневим. І. Лазарева підкреслює, що структурні рівні процесу відтворення людського капіталу встановлюються за допомогою моделі глобальної системи соціально-економічних відносин, що адаптована до природи, способу руху і організації цієї форми особистого фактору суспільного виробництва: глобальний мега-рівень; національний (макро-) рівень; регіональний рівень; рівень місцевого господарства; рівень домогосподарства; рівень окремого господарського суб'єкта [268]. На нашу думку, наведений перелік рівнів відтворення людського капіталу має певні неточності, а саме: відсутнім є галузевий рівень; рівень місцевого господарства є також регіональним (локальним); рівень окремого господарського суб'єкта – це рівень як малого підприємства так і транснаціональної корпорації. Вважаємо, що базовим рівнем відтворення людського капіталу є нанорівень – рівень економічної поведінки людини. «Під наноекономікою, – зазначає Г. Клейнер, може розумітися і сама економічна система, розглянута з точки зору поведінки окремих осіб («економіка фізичних осіб»), і наукова дисципліна, яка її вивчає» [220, с. 101].

Вважаємо, що рівні відтворення людського капіталу слід визначати залежно від його суб'єктів (індивід, фірма, галузь, регіон, держава, наднаціональні і міжнаціональні утворення). Це рівні: індивідуальний (нанорівень), корпоративний, регіональний, галузевий, національний, транснаціональний, міжнародний (глобальний). Відтворення людського капіталу на певному рівні, з одного боку, є автономним процесом, що

відображає специфіку цілей, завдань, функцій та ресурсів його конкретних учасників, з іншого боку, залежить, визначається та є елементом відтворення людського капіталу на інших рівнях. Як підкреслює А. Циренова, процес формування індивідуального потенційного людського капіталу є невіддільним від макропроцесів формування сукупного людського капіталу нації [561, с. 21].

Відтворення індивідуального людського капіталу складає основу усіх його інших рівнів, які у свою чергу, визначають його умови, типи, механізм.

Розглянемо детальніше відтворювання індивідуального людського капіталу у вузькому розумінні як його інвестиційний цикл, що здійснюється у межах життєвого часу людини.

Н. Кузнецова, І. Носирева, розглядаючи життєвий цикл людських ресурсів як сукупності взаємопов'язаних явищ, процесів, що створюють завершене коло їх розвитку протягом усього періоду їх життєдіяльності, обґрунтовують такі його стадії: зародження (до народження дитини); формування (дитинство, підлітковий період, юність); розвиток (дорослість, зрілість, пізня зрілість, літній вік); виснаження (старість). Як бачимо, основу періодизації життєвого циклу людських ресурсів складає життєвий (біологічний) час людини. При цьому, стадії зародження і формування визначаються як накопичувальний період життєвого циклу людських ресурсів, стадія розвитку, що охоплює дорослість, зрілість і пізню зрілість – продуктивний період (період трудової діяльності), літній вік (стадія розвитку) і стадія виснаження – результативний період (посттрудовий період) [259, с. 76]. Виходячи із цього, важливим критерієм визначення життєвого циклу людських ресурсів є працездатність людини.

Стадіями життєвого циклу індивіда як власника людського капіталу К. Курчидис вважає такі: зародження (період від народження дитини до дитячого садка); елементарний розвиток (дитячий садок); базовий розвиток (школа); професіоналізація знань (ВНЗ); практична діяльність (праця); старіння (вихід на пенсію) [265, с. 101]. Слід вказати, що запропонований

підхід має певні недоліки: по суті відтворювання людського капіталу трактується як послідовність стадій використання життєвого часу людини на формування, накопичення та продуктивну реалізацію її запасу знань, навичок, здібностей та вмінь; не визначено роль родинного виховання; не ураховується, що на стадії практичної діяльності знання не тільки використовуються, а і накопичуються та оновлюються на основі навчання на робочому місці, що не знайшло відображення у висновках автора; професіоналізація знань здійснюється на тільки у ВНЗ, а і у закладах середньої професійної освіти тощо. Але, незважаючи на ці зауваження, періодизація К. Курчидиса, на нашу думку, дає уявлення про ланцюжок стадій використання життєвого часу індивіда, протягом якого людський капітал формується, накопичується, реалізується, оновлюється та втрачається.

Схема інвестиційного відтворювального циклу індивідуального людського капіталу як єдності життєвого часу людини і циклів інвестицій у її розвиток розкрито у таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу

<table>
<tr><th>Стадії життєвого циклу індивідуального людського капіталу</th><th>Стадії життєвого часу людини-власника людського капіталу (за К. Курчидисом)</th><th>Стадії обороту первісної інвестиції у людину (у формування людського капіталу)</th><th>Стадії обороту додаткових інвестиції у людину (у накопичення та ефективну реалізацію людського капіталу)</th></tr>
<tr><td rowspan="5">Формування</td><td>Зародження</td><td rowspan="6">Вкладення</td><td rowspan="6"></td></tr>
<tr><td>Елементарний розвиток</td></tr>
<tr><td>Базовий розвиток</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Професіоналізація знань</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Накопичення</td></tr>
<tr><td>Практична діяльність</td></tr>
</table>

Реалізація: у продуктивній діяльності та доходах від неї; у пасивному доході		Повернення-віддача	Вкладення – повернення-віддача
	Старіння	Віддача	Віддача

Складено автором.

Слід зазначити, що у пропонованій схемі поділ інвестицій у людський капітал на первісну і додаткові базується на визначенні їх кінцевої мети: всі інвестиції, що спрямовані на формування людського капіталу на стадіях, що є попередніми до стадії продуктивної діяльності людини, є у сукупності первісною інвестицією; інвестиції на стадії продуктивної діяльності, як правило, спрямовані не на формування, а на накопичення та розвиток людського капіталу і його ефективну реалізацію – це додаткові інвестиції у людський капітал. Важливо підкреслити, що на стадії формування індивідуального людського капіталу здійснюється і його накопичення як збільшення запасу знань, навичок та здібностей людини. На стадії реалізації людського капіталу на базі додаткових інвестицій можливими є його накопичення і певне якісне оновлення, якщо, наприклад докорінно змінюється технологія чи сфера його використання. Крім того, по-перше, інвестування у людський капітал може здійснюватися як самоінвестування – вкладення людського капіталу у його подальше формування, накопичення і реалізацію, основу якого складає запас знань та здібностей (природних та набутих) людини. По-друге, додаткові інвестиції можливі і на стадії старіння людини, але схема їх не ураховує. По-третє, у схемі розуміння віддачі інвестицій у індивідуальний людський капітал обмежено отриманням інвесторами, у тому числі і його власником, різних форм доходів від них.

Характеризуючи відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу, важливо розкрити специфіку інвестицій у людину:

1) за критерієм об’єкта інвестування, інвестиції у людський капітал, які

можуть мати грошову, майнову і інтелектуальну форми, є нематеріальними, спрямованими на створення і накопичення нематеріальних ресурсів продуктивної діяльності людини – знань, навичок, здоров'я, мотивації, мобільності тощо;

2) ці інвестиції, як було визначено раніше, розділяються на прямі і соціально-інституційні;

3) інвестиціями у людський капітал є витрати життєвого часу і ті доходи індивіда, які він не отримав, витрачаючи час, зусилля і кошти на формування і накопичення його людського капіталу – упущені вигоди;

4) незважаючи на те, що інвесторами у індивідуальний людський капітал можуть бути різні суб'єкти (людина, родина, фірма, держава, громадські організації тощо), безпосередній контроль використання людського капіталу і доходів від цього належить індивіду як його власнику;

5) ефективність цих інвестицій залежить: а) від здатностей та мотивації людини засвоювати і використовувати отримані знання та навички у продуктивній діяльності, її економічного вибору; б) сполучення економічного (раціонального) і ірраціонального у поведінці індивіда, що суттєво впливає на процес здійснення і результати інвестицій у людський капітал. Як справедливо підкреслює Е. Вільховченко, у людському капіталі є елементи невловимого, ірраціонального, невимірного у природі людини, в її задатках, поведінці, потребах, що опосередковує співвідношення вкладень і результатів [67]; в) від стадії життєвого часу людини, яка значною мірою визначає рівень її економічної активності та можливість отримання та збільшення доходів у майбутньому; г) від суспільної затребуваності людського капіталу конкретного індивіда та умов його накопичення і реалізації; д) від рівня науково-технічного та економічного розвитку країни, інституціонального середовища та соціогуманітарного простору відтворення людського капіталу та наявності і ефективності соціогуманітарної сфери як сукупності галузей, що безпосередньо з ним пов'язані: освіти, охорони здоров'я, культури, інтелектуальних послуг, соціального захисту тощо;

6) багато науковців вважають інвестиції у людський капітал найприбутковішими порівняно з інвестиціями у інші форми капіталу [10, с. 31; 139, с. 84; 561, с. 14]. Вважаємо, слід зауважити, що досягнення такого рівня віддачі від інвестицій є можливим, якщо а) суспільство визнає провідну роль людського капіталу як чинника науково-технічного і соціально-економічного прогресу, тобто людський капітал є затребуваним суспільством; б) використання людського капіталу має національний, а не локальний характер, коли вигоди отримують окремі галузі, фірми; в) національний людський капітал є конкурентоспроможним тобто здатним забезпечувати високі доходи в умовах глобальної конкуренції;

7) інвестиції у людський капітал є високо ризикованими стосовно збереження та зростання вартості, оскільки вони: є довгостроковими, нематеріальними за об’єктом, що суттєво ускладнює оцінку їх теперішньої і майбутньої вартості; залежать від людини, її вибору, стадії життєвого часу та контролюються нею; визначаються суспільними потребами щодо реалізації людського капіталу у певний історичний період. Як зазначає А. Циренова, завжди існує ризик вкладення інвестицій у тому випадку, якщо немає можливості реалізації людського потенціалу у повні мірі, завжди гостро стоїть проблема його ефективного використання. При цьому, ризик практично не страхується. «Чим більше накопичено людського капіталу, тим дорожче обходиться втрата заробітків» [561, с. 14, 22]. Специфічним ризиком для суспільства інвестування у людину є формування, накопичення та реалізація негативного людського капіталу, що складає загрозу суспільному добробуту;

8) інвестиції у людський капітал є багатосуб’єктними, оскільки, інвесторами можуть бути індивіди, родини, фірми та інші бізнес-утворення, некомерційні приватні та громадські організації, держава, міжнародні (міждержавні і приватні) організації, ТНК. За класифікацією О. Святодух, відповідно критерію інституційної організації економічної системи – це домогосподарства, фірми, держава; за критерієм економічної ролі суб'єктів

відносин людського капіталу у відтворювальному процесі – це власники людського капіталу, та його орендарі; за обсягом та якістю людського капіталу, яким володіє суб'єкт – суб'єкти, що мають дефіцит людського капіталу, суб'єкти, що мають надлишковий людський капітал, і суб'єкти, які володіють суспільно-нормальним за обсягом і якістю людським капіталом [439];

9) інвестиціями слід вважати вкладення людського капіталу у його подальший розвиток – це самоінвестиції або реінвестиції людського капіталу. Якісне, кількісне, вартісне збільшення людського капіталу базується на використанні індивідом його запасу знань, здібностей, навичок і вмінь. Але при певних умовах є можливою також ситуація деінвестиції – «виведення раніше інвестованого капіталу з проектів і програм без подальшого використання у інвестиційних цілях» [486]. Деінвестиція людського капіталу – це його невикористання як джерела розвитку людини, що призводить до втрат людського капіталу як запасу та фактору зростання вартості;

10) здійснення інвестицій у людський капітал є одночасно і постійним процесом, що охоплює всі стадії життєвого часу людини, і дискретним, особливо це стосується стадії продуктивної діяльності, на якій у власника людського капіталу чи його користувача періодично виникає необхідність додаткових вкладень у освіту, перекваліфікацію чи підвищення кваліфікації тощо;

11) інвестиції у людський капітал за формою вкладень у людину можуть бути майновими, фінансовими, інтелектуальними. Останні – це вкладення у людський розвиток інтелектуальних цінностей, до яких, згідно з Законом України «Про інвестиційну діяльність» [169] належать:

– майнові права інтелектуальної власності як право на використання об'єкта права інтелектуальної власності, виключне право дозволяти використання об'єкта права інтелектуальної власності, виключне право перешкоджати неправомірному використанню об'єкта права інтелектуальної власності, в тому числі забороняти таке використання, інші майнові права

інтелектуальної власності, встановлені законом [558];

– сукупність технічних, технологічних, комерційних та інших знань, оформлених у вигляді технічної документації, навиків та виробничого досвіду, необхідних для організації того чи іншого виду виробництва, але не запатентованих («ноу-хау»).

Головним об'єктом інтелектуальних інвестицій є інтелектуальна власність – «матеріалізовані або нематеріальні нові знання, які належать юридичній чи фізичній особі» [103, с. 27]. Інтелектуальними, вважає І. Карпунь, є інвестиції у інтелектуальну власність, яка має такі форми, як виняткова (виключна) власність – запатентована або захищена авторськими правом; ліцензійна власність у вигляді придбаних інвестором прав володіння або користування, що фіксуються ліцензіями; інформаційна власність у вигляді надбаних знань, ідей, досвіду, навичок, кваліфікації. Ця власність не має правового захисту та реалізується у вигляді інформаційних послуг на контрактній основі через навчання, освіту, консультації або публікацію [206]. На думку В. Бугаса, інтелектуальні інвестиції є вкладеннями у творчий потенціал суспільства, об'єкти інтелектуальної власності, що випливають з авторського права, патентного права, права винаходу, права на промислові зразки і корисні моделі. Це вкладення у інтелектуальний капітал підприємства [47, с. 132].

Інтелектуальні інвестиції у людський капітал можуть мати інноваційну природу, оскільки: 1) це вкладення у нові знання; 2) такі об'єкти промислової власності, як винаходи, корисні моделі є інтелектуальними продуктами-новаціями.

Слід підкреслити, що за метою і результатом всі інвестиції у людський капітал можна визначити інтелектуальними – вкладеннями у накопичення та реалізацію запасу знань навичок, здатностей індивіда до продуктивної діяльності, що забезпечують зростання вартості та отримання доходу.

Таким чином, первісні та додаткові інвестиції у людський капітал є нематеріальними за об'єктом; прямими і соціально-інституційними;

багаторівневими і багатосуб'єктними; постійними і дискретними; високоприбутковими і ризикованими, майновими, фінансовими, інтелектуальними і інноваційними. Їх специфічними формами є витрати життєвого часу людини, упущені вигоди, реінвестиції людського капіталу.

Відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу, по-перше, охоплює такі форми його руху як економічного блага, як виробництво, розподіл, обмін, споживання. Виробництво людського капіталу здійснюється на стадіях його формування і накопичення та розвитку. Розподіл індивідуального людського капіталу, що здійснюється між його потенційними користувачами (орендарями), базується на ринковому механізмі, насамперед ринку праці, та здійснюється під впливом таких регуляторів, як держава, корпорація, громадянське суспільство, міжнародні норми та ін. Обмін людського капіталу передбачає його конвертацію у доходи його власника. У цьому аспекті слід навести точку зору відомого французького соціолога П. Бурдьє стосовно культурного капіталу, який за певних умов конвертується у економічний капітал, який, у свою чергу, безпосередньо конвертується у гроші [55]. Отже, за аналогією, обмін людського капіталу, однією із базових форм якого є культурний капітал, є засобом його перетворення у економічний капітал як фактор отримання доходу (конвертації у гроші).

Характеризуючи обмін людського капіталу науковці часто використовують термін «комерціалізація». На нашу думку, запас знань, здібностей та ін. людини до продуктивної діяльності повинен набути товарної форми та мати властивості товару як об'єкту ринкового попиту і пропозиції, тобто бути комерціалізованим, ще до фази обміну людського капіталу, інакше унеможливлюється не тільки конвертація людського капіталу у доходи, а і його ринковий розподіл, і, як наслідок, його споживання (використання).

Відтворення людського капіталу характеризується сукупністю різноманітних циклів, «має складну структуру, у якій можна виокремити

декілька типів циклів. Ці типи являють собою достатньо самостійні, але у той самий час взаємопов'язані цикли, коли одні з них є включеними у інші» [457, с. 158]. У русі національного людського капіталу А. Сімкіна виокремлює довгі цикли, обумовлені зміною науково-технічних парадигм, а також, середні та малі цикли [453]. Такої ж класифікації циклів відносно до трудового капіталу дотримуються автори монографії «Людський капітал: зміст та види, оцінка і стимулювання» На їх думку, середній цикл здійснюється у рамках тієї самої виробничої форми життєдіяльності працівників зі змінами у межах інноваційної хвилі і є циклом людського капіталу фірми. Малий цикл характеризує рух індивідуального людського капіталу. Це удосконалення продуктивного способу життєдіяльності у рамках середнього циклу [457, с. 159].

Розглядаючи відтворювання індивідуального людського капіталу протягом життєвого часу людини, вважаємо доцільним виокремлення *загального відтворювального (інвестиційного) циклу*, що охоплює весь життєвий час людини, і *стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів*, які здійснюються, як правило, на стадії продуктивної діяльності людини та відображають рух додаткових інвестицій у людину, необхідність яких обумовлена появою, внаслідок науково-технічного розвитку, удосконалення виробничих процесів, нових вимог до якості людського капіталу, що диктує необхідність здійснення додаткових витрат у освіту, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію людини тощо. Модель відтворення індивідуального людського капіталу як сукупності його загального і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів відображено на рис. 3.1.

На рис. 3.1:

1) стадії життєвого часу людини як носія і власника людського капіталу (лінія життєвого часу людини 0-t) :

I – зародження;

II – елементарний розвиток;

III – базовий розвиток;

IY – професіоналізація знань;

Y – практична діяльність;

YI – старіння;

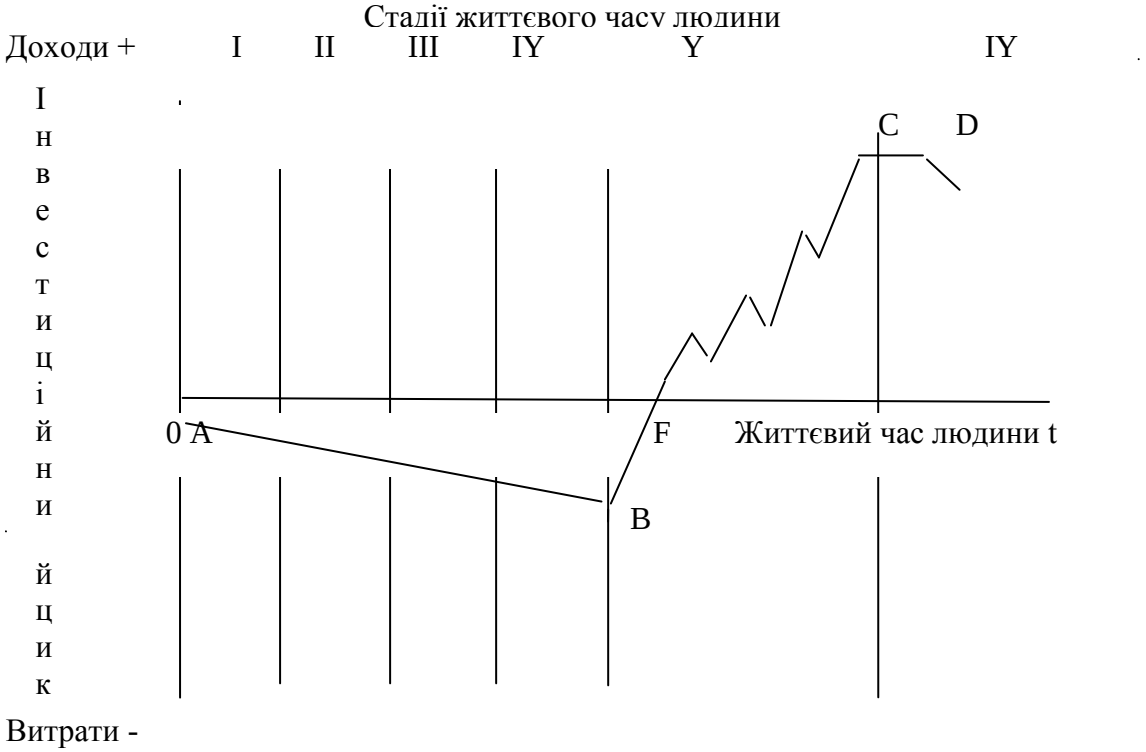


Рис. 3.1. Модель відтворення індивідуального людського капіталу протягом життєвого часу людини (загальний відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу).

2) крива AD – загальний відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу;

3) відрізок AB кривої AD – первісна інвестиція у індивідуальний людський капітал (витрати у розвиток людини) на I, II, III, IY стадіях життєвого часу людини. За даними М. Критського період первісного інвестування у людину складає приблизно 20-25 років життєвого часу людини: 7 років дошкільний період, 11 років шкільний, 2-5 років – спеціальна освіта та ін. [251];

4) ломана висхідна лінія BC у складі кривої AD – стадійні відтворювальні (інвестиційні) цикли індивідуального людського капіталу на

стадії продуктивної діяльності (додаткові інвестиції у людину і доходи від первісної та додаткових інвестицій);

5) крива CD у складі кривої AD – дохід від інвестицій у людський капітал на попередніх стадіях життєвого циклу людини, що отримується на стадії старіння;

6) точка B кривої AD – переломний момент первісного інвестування у людину, з якого з'являється та отримується дохід від первісної інвестиції;

7) точка F (точка перетину кривої AD та лінії 0-t) – момент відтворювального циклу, починаючи з якого доходи від інвестицій у людину перевищують витрати у її розвиток.

У загальному відтворювальному (інвестиційному) циклі індивідуального людського капіталу можна виокремити:

1) фазу накопичення індивідуального людського капіталу на базі первісної і додаткових інвестицій (AC): протягом загального відтворювального (інвестиційного) циклу вартість людського капіталу зростає, а інвестиції у нього окупаються та забезпечують отримання все більшого доходу, тобто людський капітал примножується, зростає кількісно, якісно, вартісно;

2) фазу кількісної, якісної, вартісної деградації (CD) запасу знань, здібностей, навичок, вмінь людини: з завершенням стадії продуктивної діяльності доходи його власника зменшуються чи, взагалі, втрачаються, оскільки накопичені знання та здібності не знаходять повної чи часткової реалізації, застарівають, декомерціалізуються та декапіталізуються. Хоча, можливим є і новий стадійний відтворювальний (інвестиційний) цикл, якщо на стадії старіння людина витрачає кошти і час на отримання нових знань, навичок, вмінь, що забезпечує, його відповідність її людського капіталу новим суспільним вимогам та його реалізацію. З завершенням життєвого часу індивіда його людський капітал втрачається суспільством остаточно, оскільки він є невіддільним від людини.

Протягом загального відтворювального (інвестиційного) циклу

індивідуального людського капіталу можливими є біфуркаційні стани, оскільки, як інвестиції у людину, так і розвиток останньої залежать від багатьох внутрішніх (внутрішньоциклічних) і зовнішніх чинників, які можуть обумовити зміни у русі людського капіталу. За умов дискретності інвестування у людину у точках біфуркації загального відтворювального (інвестиційного) циклу людського капіталу виникає можливість набуття ним таких станів у процесі подальшого відтворення, як: накопичення (якісне, кількісне, вартісне) на базі нової інвестиції; поступова деградація за умов відсутності інвестиції (часові розриви інвестування у людину) і природного та морального зношування. Окремим випадком може бути призупинення розвитку людського капіталу, якщо в умовах відсутності інвестицій він не набуває, але і не втрачає своїх якостей як фактора продуктивної діяльності та використовується з тим самим ступенем інтенсивності.

Стадійні відтворювальні (інвестиційні) цикли індивідуального людського капіталу здійснюються у межах загального відтворювального циклу (рис. 3.2).

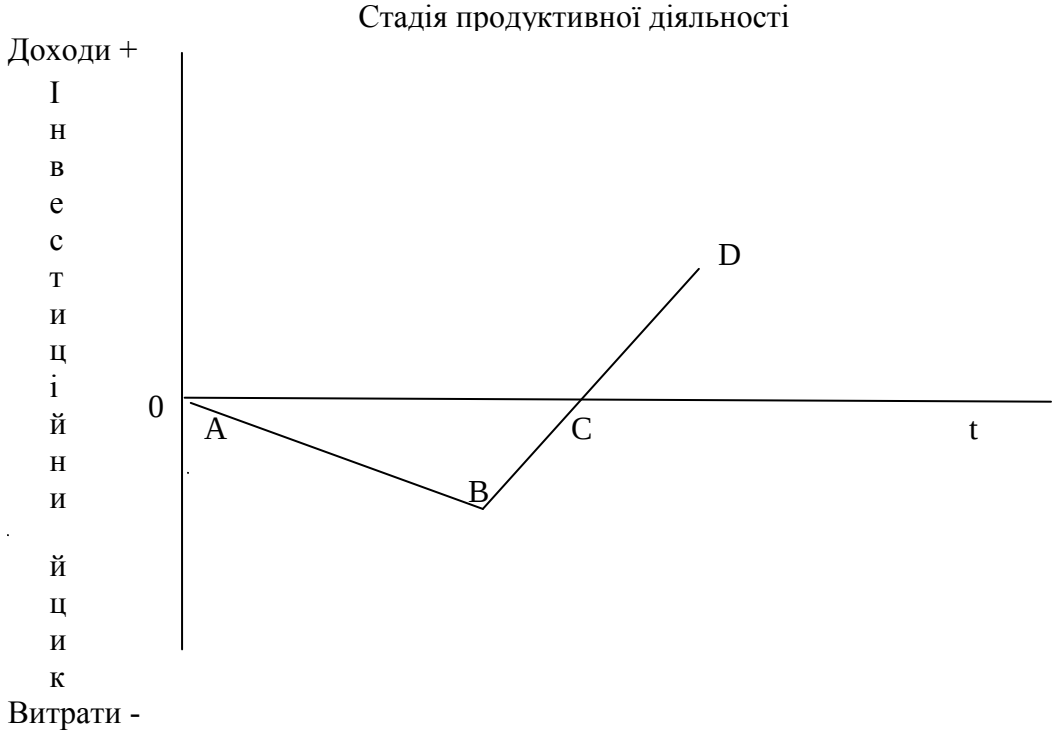


Рис. 3.2. Модель стадійного відтворювального (інвестиційного) циклу індивідуального людського капіталу

На рис. 3.2:

1) лінія 0-t: період життєвого часу людини, який охоплює стадію її продуктивної діяльності;

2) лінія «витрати-доходи» – вкладення і віддача додаткової інвестиції у людину;

3) крива AD – стадійний відтворювальний цикл індивідуального людського капіталу;

4) низхідна лінія AB – вкладення коштів у розвиток людини;

5) висхідна лінія BD – окупність та доходність додаткової інвестиції;

6) точка B – переломний момент додаткового інвестування, коли інвестиція починає приносити дохід;

7) точка C – окупність додаткової інвестиції (доходи = витрати).

Розглядаючи стадійний відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу, слід зробити низку зауважень:

– стадійні цикли здійснюються у межах життєвого відтворювального (інвестиційного) циклу індивідуального людського капіталу і визначаються ним;

– стадійні цикли є можливими не тільки на стадії продуктивної діяльності, а і на інших стадіях життєвого часу людини;

– кількість додаткових інвестицій у розвиток людини (а отже, і стадійних циклів), їх обсяг та тривалість періодів часу між їх здійсненням визначаються багатьма факторами, серед яких одним з найважливіших є швидкість і періодичність техніко-технологічних і інноваційних змін. Так, за даними багатьох дослідників, у розвинених країнах протягом часу трудової діяльності одного покоління людей змінюється 4-5 поколінь техніки. Виходячи з цього, обумовлені зазначеними змінами перекваліфікація працівника та його навчання на робочому місці будуть вимагати додаткових інвестицій, що буде причиною нових стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів індивідуального людського капіталу;

– точка D у моделі стадійного відтворювального циклу є точкою

біфуркації – критичною точкою невизначеності щодо можливих варіантів відтворення людського капіталу у майбутньому.

Слід підкреслити, що біфуркаційні стани індивідуального людського капіталу є можливими на всіх стадіях як загального, так і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів.

Аналіз загального і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів людського капіталу є теоретичною основою обґрунтування типів його відтворення. У сучасних наукових джерелах за критерієм можливих змін обсягу людського капіталу розглядаються такі типи його відтворення, як: звужене, просте і розширене [457, с. 131; 439]. Але, слід підкреслити, що їх теоретичні засади не знайшли ще всебічного обґрунтування.

Для характеристики типів відтворення людського капіталу є необхідним визначення змісту поняття «обсяг людського капіталу» та обґрунтування головних критеріїв його виміру.

По-перше, оскільки людський капітал є невіддільним від людини, то його обсяг – це чисельність власників людського капіталу, яка у процесі його відтворення може зростати, скорочуватися, залишатися незмінною. Відповідно до цього підходу для виміру обсягу національного людського капіталу науковці застосовують такі показники, як чисельність населення, осіб із вищою, середньою, професіонально-технічною освітою, кількість кваліфікованих робітників тощо. Отже, обсяг людського капіталу визначається на базі кількісних показників, що відображають чисельність його власників за різними критеріями.

По-друге, людський капітал є запасом знань, здібностей, навичок та вмінь людини до продуктивної діяльності. Отже, обсяг людського капіталу – це його запас, якій має кількісні і якісні виміри. Наприклад, якість запасу людського капіталу вимірюється показниками рівня освіти, здоров’я, культурного розвитку людини та ін. Крім того, оскільки формування та накопичення запасу людського капіталу забезпечується соціогуманітарною сферою: освітою, охороною здоров’я, культурою, соціальним захистом та ін.,

його якість характеризують показники її розвитку.

На визначення кількісних та якісних показників, що характеризують обсяг людського капіталу орієнтовано методології оцінки людського капіталу Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) і Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Це показники, які складають певні індекси:

– за методологією ОЕСР (Індекс людського капіталу ОЕСР): 1) інвестиції у людський капітал: кваліфікація високого рівня, показники зарахування та випуску, час вкладений у освіту; 2) регулювання інвестицій у людський капітал:оцінка освітніх досягнень учнів та компетенцій дорослих; 3) результати освіти: відповідність освіти професії, показники ринку праці за віком статтю, рівнем освіти, економічна ефективність освіти) [364, с. 229];

– за методологією ВЕФ (Індекс людського капіталу ВЕФ): 1) освіта: доступність, якість, здобутки; 2) здоров'я та профілактика захворюваності: довголіття, здоров'я, самопочуття; 3) робоча сила та працевлаштування: залучення, здібності, підготовка; 4) сприятливість середовища: інфраструктура, у тому числі соціальна, співпраця.

Слід підкреслити, що певні кількісні і якісні характеристики національного людського капіталу відображають також такі відомі світові індекси, як Індекс людського розвитку, Індекс освіти, Індекс економіки знань та ін.

По-третє, людський капітал – це вартість запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини, що формується на базі інвестицій та зростає у процесі використання у різних сферах людської діяльності. У цьому контексті обсяг людського капіталу – це його вартість, яка, як і запас, може зростати, знижуватися, залишатися незмінною. У сучасний період оцінка вартості людського капіталу базується на різних підходах серед яких:

– доходний підхід, що передбачає капіталізацію доходу власника людського капіталу, зокрема його заробітної плати. Цей підхід є найбільш розповсюдженим. Прикладом його застосування є проект ОЕСР з розробки

методології оцінки вартості людського капіталу на базі ставок ринкової заробітної плати. Слід підкреслити, що за цим підходом вартість людського капіталу розраховується на базі капіталізації не тільки заробітної плати, а і інших видів доходу людини, фірми, національної економіки від використання людського капіталу;

– витратний підхід як капіталізація витрат на формування та накопичення запасу людського капіталу, наприклад, капіталізація витрат людини на споживання, витрат фірми на навчання працівника та ін. Слід підкреслити, що критерієм оцінки можуть бути упущені вигоди, пов'язані з відволіканням і витратами ресурсів і часу на формування та накопичення людського капіталу;

– інвестиційний підхід, що сполучає витратний і доходний підходи, за яким визначення вартості людського капіталу здійснюється шляхом капіталізації витрат, пов'язаних із інвестуванням у людину, та доходів від інвестицій;

– ринковий підхід, за яким оцінка людського капіталу здійснюється шляхом пошуку та використання даних про оцінку вартості людського капіталу, який має аналогічні характеристики;

– залишковий підхід, який використовується Світовим банком. За цим підходом складовими національного багатства визнаються фізичний, природний і невловимий капітали, до останнього належать людський і соціальний капітали та якість інститутів.

Таким чином, обсяг людського капіталу – це: а) чисельність його власників; б) його запас як ресурсу соціально-економічного розвитку, який має кількісні і якісні виміри; в) вартість цього запасу, яка оцінюються на базі витрат на розвиток людини, інвестицій у формування та накопичення її знань та здібностей, майбутніх доходів та вигод. У процесі відтворення людського капіталу його обсяг може зростати, зменшуватися, залишатися незмінним, що і є критерієм, для визначення таких його типів, як звужене, просте і розширене відтворення.

Звужене відтворення людського капіталу характеризується зменшенням обсягу запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини до продуктивної діяльності, що забезпечує зростання вартості і доходу, у кількісному, якісному і вартісному вимірах. Крім того, оскільки формування та накопичення людського капіталу базується на інвестиціях у розвиток людини, характеристикою його звуженого відтворення також є, по-перше, їх зменшення, по-друге, зниження віддачі капіталовкладень у людину.

Від'ємна динаміка обсягу людського капіталу характеризується кількісними, якісними, вартісними, інвестиційними, ринковими та функціональними втратами запасу знань, здібностей, вмінь та навичок людини, які у сукупності, обумовлюють зниження ефективності реалізації його ролі як фактора соціально-економічного розвитку на інноваційній основі.

Економічна категорія втрат людського капіталу є однією із базових складових методологічного інструментарію оцінювання його стану та розвитку. Розкриттю її змісту присвячено твори українських науковців Л. І. Гальків [83; 82; 81], Л. Т. Шевчук [577], але у теперішній час економічна теорія втрат людського капіталу знаходиться тільки на початковому етапі свого становлення.

Зміст категорії втрат людського капіталу є багатогранним, що обумовлено складністю його структури та форм. Як справедливо вважає Л. І. Гальків, ця категорія синтезує властивості різнопланових економічних явищ: стосовно втрат – регресивний напрям зміни, стосовно людини – зниження її працездатності; стосовно капіталу – зменшення можливостей забезпечення доходу. На її думку, втрати людського капіталу – це його суспільно несприятливе зменшення (скорочення обсягу, зниження якості, погіршення структури, зношення, знецінення, деградування тощо), недовикористання людського капіталу, вилучення із суспільно позитивної діяльності, втрата вигод від володіння ним [82]. А. Фомін вважає, що погіршення та руйнування якостей людського капіталу ведуть до його

деградації, яка призводить до зниження мотивації щодо його накопичення: «Людський капітал включає поряд з рівнем освіти і кваліфікацією такі складові як здоров'я, генофонд, здатності і тип особистості, мотивації, цінності, досвід, енергію, ініціативу, здатність до лідерства і співробітництва. Всі ці якості людського капіталу або підкріплюються, генеруються, або подавляються і руйнуються існуючим соціально-економічним середовищем, притаманними йому інститутами. Погіршення цих якостей, що ведуть до деградації людського капіталу, проявляється у відсутності природного для молодого покоління бажання по-справжньому вчитися, у алкоголізації та наркотизації молоді, наявності почуття соціальної фрустрації, відсутності перспектив, безнадії; сильної поляризації у доходах, пошуку ренти, тобто доходу від посади, що займається, індиферентно до зусиль власної праці» [546].

На нашу думку, втрати людського капіталу є не тільки фактором, а і ознакою та виміром його звуженого відтворення, характеристиками якого є, по-перше, зменшення його запасу (кількісне, якісне) і вартості; по-друге, падіння його віддачі як фактора зростання вартості; по-третє, зменшення інвестицій у людину та зниження їх економічного та соціального ефектів; по-четверте, значне зниження мотивації індивіда, фірми, суспільства до накопичення та розвитку людського капіталу, до інвестування у нього.

Види втрат людського капіталу на національному рівні залежно від його форм, джерел та суспільної ролі представлено у таблиці 3.3.

Таблиця 3.3.

Види втрат людського капіталу

Структура та форми людського капіталу	**Втрати людського капіталу**
Людина як носій та власник людського капіталу	Природне та міграційне зменшення чисельності населення, скорочення тривалості життя, погіршення стану здоров'я, захворюваність, зниження працездатності, безробіття, тіньова зайнятість тощо – *людські втрати:* природні – зменшення чисельності носіїв людського капіталу внаслідок демографічних факторів і процесі – незадіяність власників людського капіталу у суспільно – ефективній діяльності, що

	пов’язано з безробіттям, асоціальною поведінкою тощо
Людський капітал як запас	Застарівання знань, навичок, вмінь, накопичених людиною; незатребуваність знань – *втрати запасу людського капіталу*
Людський капітал як потік вартості	Зменшення інвестицій у людський капітал, падіння його віддачі для власника і користувача – *вартісні та інвестиційні втрати людського капіталу*
Суспільні джерела та сфери формування та використання людського капіталу	Зниження якості освіти, охорони здоров’я, обмеження доступу до знань, злочинність – *соціогуманітарні втрати людського капіталу*
Суспільна роль людського капіталу як ресурсу	Падіння мотивації до формування і накопичення людського капіталу – *мотиваційні втрати людського капіталу*

Складено автором.

Отже, звужене відтворення людського капіталу – це втрати його носіїв (людські втрати), запасу і вартості, соціогуманітарні та мотиваційні втрати. Слід підкреслити, що звужене відтворення людського капіталу характеризується втратами його базових форм: капіталів здоров’я, освітнього, родинного виховання, мотивації, мобільності; і комплексних форм: інтелектуального, трудового, організаційно-підприємницького, соціального капіталів людини.

Важливим аспектом дослідження є обґрунтування головних характеристик втрат людського капіталу.

По-перше, втрати людського капіталу є, як підкреслює Л. Гальків, неминучими: «Неминучість реальних та потенційних втрат людського капіталу зумовлюється безробіттям, смертністю, захворюваністю, травматизмом, міграційними відпливами; формуванням резервів; відмінностями параметрів компонент капіталу носія; гендерними диспропорціями; варіацією можливостей формування, нагромадження і результативності застосування капіталу різними людьми (підприємствами, регіонами, країнами); перманентністю суспільних циклів, антисоціальних проявів поведінки; зношенням здоров’я та знань тощо» [82]. Втрати людського капіталу є неминучими, оскільки вони пов’язані з: а) життєвим

часом людини як носія людського капіталу; б) циклічністю соціально-економічного розвитку і зайнятості; в) техніко-технологічними змінами; г) соціальними, політичними, культурними та ін. трансформаціями; д) впливом зовнішньоекономічних чинників, що також змінюються та ін. Вони є закономірним наслідком і проявом конкретного етапу соціально-економічного, техніко-технологічного, політичного, культурного розвитку суспільства, певних стадій життєвого часу людини. При цьому необхідно підкреслити, що таким же закономірним є і зростання людського капіталу, оскільки зазначені чинники, залежно від змісту та спрямованості змін, можуть обумовлювати як його втрати, так і розвиток і накопичення. Проблема полягає у забезпеченні перевищення приросту людського капіталу над його закономірними (неминучими) втратами. Тому, слід розрізняти: а) втрати людського капіталу, які компенсуються його приростом – компенсовані втрати; б) втрати людського капіталу, що не компенсуються його приростом – некомпенсовані втрати.

По-друге, за своїм масштабом, втрати людського капіталу можуть бути локальними – втрати людського капіталу певними особами, фірмами, регіонами і національними – втрати людського капіталу країни.

По-третє, залежно від характеру виникнення та здійснення, а також тривалості втрати людського капіталу можуть бути дискретними і постійними, тимчасовими і довгостроковими.

По-четверте, втрати людського капіталу можуть бути кількісними, якісними і вартісними.

Звужене відтворення людського капіталу характеризується такими втратами, як:

1) втрати запасу (кількісні, якісні) – моральне і природне зношування людського капіталу як застарівання та втрата запасу знань, здібностей, вмінь та навичок індивіда, необхідних для продуктивної діяльності. Як їх наслідок:

2) *втрати вартості* – зменшення оціночної (ринкової) вартості людського капіталу. При цьому, зношування людського капіталу у процесі

його обороту є характеристикою його вартісних втрат як запасу.

Але слід визначити змістовні відмінності цих процесів, що характеризують рух людського капіталу у часі (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Порівняльна характеристика змісту понять звуженого відтворення та зношування людського капіталу

Критерії порівняння	Звужене відтворення людського капіталу	Зношування людського капіталу
Зміст поняття	Значне обмеження та падіння ефективності реалізації економічної ролі людського капіталу як фактора соціально-економічного розвитку внаслідок кількісних, якісних, вартісних, ринкових, інвестиційних та функціональних втрат запасу знань, здібностей, вмінь та навичок людини	Втрата людським капіталом вартості внаслідок застарівання запасу знань, здібностей, вмінь, навичок та природного старіння людини
Зв'язок з відтворенням людського капіталу	Тип відтворення (звужене відтворення) людського капіталу	Складова обороту вартості людського капіталу на продуктивній стадії його відтворювального життєвого циклу
Наслідки	Втрата людським капіталом економічної ролі як фактора соціально-економічного розвитку	Падіння віддачі людського капіталу як фактора зростання вартості

Складено автором.

Спираючись на проведене порівняння, підкреслимо, що зношування людського капіталу характеризується певними втратами його вартості і віддачі, насамперед, на продуктивній стадії загального відтворювального (інвестиційного) циклу. На відміну від зношування, звужене відтворення людського капіталу – це втрата суспільством (часткова чи повна) людського фактора соціально-економічного розвитку.

Слід підкреслити, що втрати запасу і вартості можливі на всіх стадіях

життєвого часу людини, оскільки, певний запас знань, навичок та ін., створений на попередніх стадіях, є ресурсом самовідтворення людського капіталу на наступних стадіях. Наприклад, неякісна середня освіта обмежує можливості професійної освіти щодо створення якісного запасу людського індивідуального капіталу та зростання його вартості, тобто виникає реальна загроза втрат людського капіталу;

3) *ринкові втрати* як декомерціалізація індивідуального людського капіталу внаслідок зниження суспільного попиту на його послуги як фактора продуктивної діяльності. Можливими є ситуації, коли навіть якісний запас людського капіталу індивіда залишається незатребуваним суспільством внаслідок технологічних змін, економічних криз, соціальних потрясінь, негативних наслідків недосконалої державної політики (науково-технічної, інноваційної, освітньої, зайнятості, розвитку підприємництва) тощо. Важливу роль у відтворенні людського капіталу, у тому числі і його втратах, відіграє ринок праці, недосконаліть якого як регулятора попиту і пропозиції відносно ресурсу «праця» негативно впливає на суспільне визнання людського капіталу;

4) *інвестиційні* втрати як, по-перше, декапіталізація людського капіталу, що знаходить свій прояв: а) у зменшенні чи відсутності додаткових інвестицій у розвиток людини та падінні їх віддачі; б) зниженні віддачі людського капіталу як фактора зростання вартості і доходу. По-друге, інвестиційною втратою людського капіталу є його деінвестиція тобто його невикористання як джерела розвитку людини і суспільства, що призводить до втрат людського капіталу як запасу та фактору соціально-економічного розвитку;

5) *функціональні втрати* – неспроможність (повна чи часткова) індивідуального людського капіталу виконувати його функції (дисфункція людського капіталу);

6) *мотиваційні втрати* як демотивація людини та інших інвесторів здійснювати накопичення людського капіталу внаслідок низької оцінки його

ролі як фактора зростання доходу.

Звужене відтворення людського капіталу також характеризується його деструктивними трансформаціями як такими змінами структури людського капіталу, що призводять до його втрат як фактора соціально-економічного розвитку. Деструкції (від лат. destructio – «руйнування, розсипання конструкції») людського капіталу – це такі перетворення його структури, які, з одного боку, є проявом його звуженого відтворення, а з іншого боку, є чинником подальших втрат людського капіталу

Таким чином, звужене відтворення людського капіталу – це обумовлене втратами і деструктивними трансформаціями зменшення його обсягу у кількісному, якісному і вартісному вимірах. Слід зауважити, що, по-перше, втрати і деструктивні трансформації притаманні як його базовим: капіталам здоров'я, освітньому, культурному, родинного виховання, мотивації, мобільності та ін., так і комплексним формам: інтелектуальному, трудовому, організаційно-підприємницькому, соціальному капіталам людини. По-друге, звужене відтворення людського капіталу національного рівня не є сумою втрат та деструкцій людських капіталів індивідів. На нашу думку, його, насамперед, характеризують обумовлені звуженим відтворенням людського капіталу населення країни негативні макроекономічні ефекти як втрати і деструктивні зміни людського фактору соціально-економічного розвитку. Як справедливо підкреслює Л. Гальків, деструктивні зміни компонент людського капіталу особистісного рівня (здоров'я, трудовий, інтелектуальний, інноваційний, репродуктивний, організаційно-підприємницький, рекреаційний, культурно-моральний) характеризуються синергетичним ефектом і виявляють мультиплікативні впливи на людський капітал мікро-, мезо-, макрорівня [82]. Зазначені макроекономічні негативні ефекти втрат і деструкцій індивідуального людського капіталу можна поєднати у такі групи: 1) втрати національного людського капіталу (кількісні, якісні, вартісні); 2) деструктивні трансформації національного людського капіталу; 3) декапіталізація

національного людського капіталу; 4) загальна дисфункція національного людського капіталу та держави як регулятора його відтворення, що є чинником невизначеності соціально-економічного розвитку.

Щодо людського капіталу інноваційного розвитку, то його звужене відтворення характеризується втратами інноватівності і інноваційної активності суб'єктів господарювання, декомерціалізацією та декапіталізацію нових знань та здібностей, зменшенням інвестицій у креативні здібності людини та у сфери, що їх формують, та ін., що призводить до інноваційної дисфункції національної економіки.

*Просте відтворення індивідуального людського капітал*у є відновленням на тому ж самому рівні його обсягу у кількісному, якісному та вартісному вимірах. На нашу думку, просте відтворення не може бути альтернативою звуженому відтворенню, оскільки можливим виходом із останнього є не досягнення втраченого рівня, а оновлення людського капіталу, який повинен відповідати новим вимогам, що виникли у процесі суспільного розвитку. Вважаємо, що просте відтворення людського капіталу як відновлення втраченого рівня його запасу і вартості є економічно нераціональним і недоцільним як для індивіда, так і для суспільства, оскільки, по-перше, протягом життєвого часу людини змінюються вимоги до якості людського капіталу як ресурсу. Особливо це стосується періоду постіндустріальних трансформацій, формування та розвитку інноваційної економіки. Тобто, у таких умовах просте відтворення несе у собі реальну загрозу морального зношування людського капіталу, його вартісної і функціональної деградації. По-друге, якщо ж у людини виникає необхідність, в силу різних причин, у зміні професії, галузі чи сфери діяльності, то це буде вимагати від неї здійснення витрат коштів і часу не на відновлення її людського капіталу на тому ж рівні, а на його модернізацію, удосконалення, оновлення. У теоретичному аспекті просте відтворення індивідуального людського капіталу є можливим, але у суспільній реальності його не слід вважати моделлю розвитку національного людського капіталу інноваційного

розвитку. Така модель є недоцільною і в теоретичному, і в практичному аспектах, оскільки суперечить його інноваційній природі.

Розширене відтворення людського капіталу характеризується кількісним, якісним і вартісним зростанням його обсягу та оновленням його запасу, підвищенням ефективності реалізації його ролі як фактора соціально-економічного розвитку на інноваційній основі.

В умовах формування та розвитку економіки знань розширене відтворення людського капіталу набуває інноваційного змісту, стає інноваційним, оскільки додаткові інвестиції у його зростання і удосконалення забезпечують оволодіння та накопичення людиною нових знань, здібностей, навичок та вмінь як ресурсу інноваційного розвитку. Накопичуваний у процесі розширеного відтворення людський капітал як фактором інноваційного розвитку повинен відповідати певним *критеріям*, які у сукупності є виміром його інноваційного відтворення. До таких критеріїв належать:

– *адекватність*: накопичений людський капітал інноваційного розвитку повинен бути затребуваним суспільством на певному етапі його життєдіяльності відповідати рівню науково-технічного, технологічного, соціально-економічного розвитку. Створені і накопичені нові знання, здібності, навички і вміння людини повинні бути задіяні як ресурси інноваційного розвитку, бути адекватними його вимогам. Цей принцип має економічний зміст – відповідність суспільному попиту на інноваційний запас людського капіталу, психологічний – відповідність людини як індивіда, суб'єкта, особистості та індивідуальності сучасному стану науки, культури, релігії і цивілізації, які безперервно змінюються під впливом глобалізації [474, с. 161-175], часовий – відповідність а) стадії життєвого часу людини і б) історичному періоду, у якому здійснюється відтворення людського капіталу;

– *інноваційність:* людський капітал, що накопичується, виступає ресурсом, що забезпечує соціально-економічний розвиток, отже, він повинен, по-перше, бути інноваційним – сприймати інновації; по-друге, інноваційним,

здатним до змін та саморозвитку, по-третє, виступати рушійною силою інноваційних змін у суспільстві. Слід підкреслити, що принципи адекватності і інноваційності людського капіталу не суперечать один одному, а, навпаки, у сукупності відображають умови забезпечення визначальної ролі людського капіталу у соціально-економічному розвитку на основі інновацій;

– *конкурентоспроможність.* За визначенням Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), конкурентоспроможність – це здатність компаній, галузей, регіонів і націй забезпечити порівняно високий рівень доходу і заробітної плати, залишаючись відкритими для міжнародної конкуренції [624]. В умовах економіки знань конкурентоспроможність базується на людському капіталі інновацій і визначається рівнем його розвитку та реалізації. Конкурентоспроможність людського капіталу має такі аспекти: 1) ринковий – запас людського капіталу індивіда повинен бути конкурентоспроможним на ринку праці, знань, інновацій та ін., що є базовою умовою його реалізації у інноваційній діяльності; б) підприємницький – людський капітал фірми повинен забезпечити її конкурентоспроможність як суб’єкта господарювання, що діє в умовах внутрішньої, міжнародної і глобальної конкуренції; в) національний – людський капітал нації як один із провідних її ресурсів і елемент національного багатства повинен бути здатним забезпечити соціально-економічний розвиток країни в умовах глобальної конкуренції;

– *інституціоналізованість.* Відтворення людського капіталу всіх рівнів здійснюється у межах певного інституціонального середовища та охоплює процеси його інституційного закріплення у соціальних нормах, (формальних і неформальних), що регулюють (обмежують чи сприяють) його здійснення. Як справедливо вважає І. Агапова: «Інформація і знання, у яких має потребу економічний суб'єкт, у великому ступені є похідними від конкретного інституціонального середовища, яке визначає напрямки їх придбання. Більш того, цей напрямок може бути вирішальним фактором довгострокового розвитку суспільства [5, с. 189]. Інституціоналізованість людського капіталу

та процесу його інноваційного відтворення є важливою умовою його ефективності як фактору інноваційного розвитку;

– *соціалізованість* як включеність людського капіталу у суспільний оборот. «Людський капітал, що реалізується чи використовується, набуває такої форми у тому випадку, якщо він є соціалізованим, включеним у процес праці, функціонує у процесі доцільної трудової діяльності, у той чи іншій сфері суспільного відтворення, у соціальному середовищі» [561, с. 22]. Соціалізованість елементів людського капіталу інноваційного розвитку є базовою умовою отримання суспільством ефектів та вигод від його накопичення;

– *функціональна визначеність* як спеціалізованість накопиченого людського капіталу, орієнтованість на певні види, галузі, сфери діяльності, що відрізняються технологіями, економічним механізмом, цілями та ін. Як справедливо підкреслює І. Лазарева, не можна інвестувати значні кошти у розвиток людського капіталу і розраховувати на вилучення необхідного доходу, залишаючи поза розглядом питання про те, які функції ініціюють ці інвестиції і яким структурним рівням вони є відповідними [268];

– *комплементарність* – людський капітал є ресурсом індивіда, фірми, суспільства, використання якого передбачає застосування певної технології як способу комбінації різноманітних ресурсів. Від того, наскільки оптимальним є сполучення людського капіталу і інших ресурсів продуктивної діяльності залежить ефективність як людського капіталу, так і у наукового, інноваційного, виробничого та ін. процесів у цілому. Основу комплементарності людського капіталу складають його адекватність та функціональна і інституціональна визначеність.

Таким чином, інноваційний тип відтворення людського капіталу є процесом формування та накопичення людського капіталу інноваційного розвитку, критеріями якого є його адекватність, інноваційність, конкурентоспроможність, інституціоналізованість, соціалізованість, функціональна визначеність та комплементарність.

3.2. Особливості відтворення комплексних форм людського капіталу

Дослідження відтворювання індивідуального людського капіталу передбачає здійснення аналізу особливостей загального і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів його головних комплексних форм. Слід підтримати думку І. Скоблякової, що методологічно і практично важливою є концепція циклічного розвитку усіх видів людського капіталу [457, с. 160].

Комплексними формами індивідуального людського капіталу є інтелектуальний, трудовий, організаційно-підприємницький, соціальний капітали людини, відтворенню яких притаманні як загальні характеристики відтворювального циклу людського капіталу, так і певні особливості, обумовлені специфікою їх змісту та чинників розвитку.

Теорія *інтелектуального капіталу* є фундаментальною складовою науково-дослідної програми людського капіталу, а її розвиток – одним із найважливіших напрямів сучасних міждисциплінарних досліджень проблем людського розвитку в умовах формування економіки знань. Методологічні засади наукового аналізу відтворення інтелектуального капіталу людини розроблено Г. С. Беккером, П. Друкером, Л. Едвінссоном, Т. Стюартом, О. Тоффлером, Т. Шульцем, Ф. Фукуямою. Значний внесок у розвиток теорії зробили вітчизняні вчені О. Бутнік-Сіверський, В. Геєць, А. Гриценко, І. Давидова, М. Долішній, Є. Єщенко, С. Ілляшенко, О. Кендюхов, А. Чухно та ін.

Але відтворення інтелектуального капіталу, особливо індивідуального, ще не стало об’єктом комплексного економічного аналізу. Досліджуються тільки окремі характеристики, форми, стадії, чинники та напрями цього процесу.

К. Ковтуненко, І. Іванюк, О. Воротилова [227, с. 4; 182] трактують відтворення інтелектуального капіталу підприємства як послідовність таких етапів: розподіл капіталу – визначення інвестиційної програми; розробка,

вибір ідей; споживання інтелектуального продукту як його апробація та впровадження; виробництво на базі нових форм інтелектуального капіталу. «На даному етапі інтелектуальний капітал виступає засобом підвищення рівня ефективності відтворювального процесу, частина якого у формі ресурсу повертається на початковий етап, замикаючи відтворювальний цикл, забезпечуючи його постійний розвиток» [227, с. 4]. І. Іванюк пропонує дещо іншу послідовність етапів відтворення інтелектуального капіталу: 1) виробництво інтелектуального продукту, що є самоціллю відтворювального процесу; 2) процес творчості, що передбачає активний обмін ідеями, в основі якого лежить певний рівень інтелектуальної активності; 3) розподіл капіталу, що визначає співвідношення функціонально-результуючого і функціонально-ресурсного рівнів відтворення інтелектуального капіталу; 4) споживання інтелектуального капіталу – мета відтворювального процесу [181]. Тобто відтворення інтелектуального капіталу фірми трактується як процес створення, впровадження і використання інтелектуального продукту (нової форми інтелектуального капіталу фірми). Поза увагою авторів залишилось відтворення фірмово - специфічного людського капіталу підприємства як складової його інтелектуального капіталу. Такий висновок є справедливим і щодо лінійної моделі функціонування та розвитку інтелектуального капіталу І. Скоблякової: формування нової інформації – інтелектуальні ресурси, що містять нову інформацію, використовуються у виробництві та є основою отримання інтелектуальної ренти – виробниче використання інтелектуального капіталу – інтелектуальна рента [457, с. 170]. Вважаємо, що ця модель не ураховує відтворення індивідуального людського капіталу, а рух інтелектуального капіталу фірми у цілому ототожнюється з рухом її інтелектуальних ресурсів.

Обґрунтування особливостей відтворення інтелектуального капіталу людини потребує, по-перше, визначення змісту цієї категорії, по-друге, виокремлення та аналізу інформаційних, техніко-технологічних, соціально-економічних процесів, здійснення яких базується на інтелектуальному

капіталі людини та безпосередньо впливає на його формування та розвиток.

Інтелектуальний капітал як комплексна форма індивідуального людського капіталу – це капіталізовані знання та інтелектуальні здібності людини, формування і накопичення яких базується на інвестиціях, а використання забезпечує зростання вартості та отримання доходу.

Відтворення індивідуального інтелектуального капіталу, по-перше, охоплює стадії його створення, формування накопичення і реалізації та поєднує життєвий час людини і цикли інвестицій у інтелектуальні здібності і знання людини; по-друге, залежить від життєвих циклів знань та інформації та визначається ними; по-третє, безпосередньо пов’язано з процесами соціалізації, комерціалізації і капіталізації знань та визначається соціально-економічною організацією знань; по-четверте, є однією з найважливіших умов ефективної інноваційної діяльності; по-п’яте, визначається циклом інновацій. Отже, слід погодитися з думкою Г. Гарафієвої, яка підкреслює необхідність багаторівневого аналізу відтворювального процесу щодо інтелектуального капіталу людини: самовідтворення особистості – носія інтелектуального капіталу – відтворення його фізичних і розумових здібностей; відтворення знань і творчих здібностей індивідуума; відтворення системи знань та обміну інформацією [90].

На нашу думку, відтворювальний цикл інтелектуального капіталу людини є синтезом його загального і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів та таких циклів, як:

– знаннєвий цикл – життєвий цикл знань від моменту їх створення (залучення індивідом) до моменту їх застарівання та знецінення як ресурсу продуктивної діяльності людини, що є джерелом її доходу та інших вигод. Як підкреслює С. Клімов, знання є основоположним компонентом інтелектуальних ресурсів, що замикає у собі всі структурні зв’язки їх формування і використання. Існуючі у формі індивідуального знання, воно є одночасно частиною інтелектуального або людського капіталу» [221, с. 60]. Погоджуючись з точкою зору О. Рязанової, що інтелектуальний капітал є

вартістю людських знань [432, с. 36], слід зазначити, що у цьому контексті життєвий цикл знань – це рух їх вартості як інтелектуального капіталу людини. К. Кручині справедливо вважає, що знання – це капітал, цінність якого безпосередньо залежить від його інноваційного впливу та швидкості застарівання [519, с. 192]. Слід підкреслити, що знаннєвий цикл включає процеси соціалізації, комерціалізації та капіталізації знань та залежить від соціально-економічної системи організації знань суспільства;

– інноваційний цикл, оскільки інтелектуальний капітал людини є базовим ресурсом інноваційної діяльності. Так, І. Скоблякова справедливо вказує на необхідність виокремлення «інноваційних циклів відтворення інтелектуального капіталу» [457, с. 170].

Загальний і стадійні відтворювальні інвестиційні цикли людського капіталу охарактеризовано у підрозділі 2.1. Розглянемо знаннєві та інноваційні цикли відтворення інтелектуального капіталу людини.

Знаннєвий цикл відтворення індивідуального людського капіталу характеризується певною послідовністю етапів руху знань людини, які є складовою його інтелектуального капіталу. Ці знання є:

– загальними і професійними. Слід підкреслити, що загальні знання є основою інтелектуальних здібностей людини та формування, накопичення і використання спеціальних (професійних) знань. Професійні знання складають ядро інтелектуального капіталу людини як активного економічного агента, саме професійні знання є базовою складовою запасу фірмово-специфічного людського капіталу фірми;

– неявними, тобто є невідокремленими від людини, і явними. Неявними є знання, яких немає сенсу висловлювати, оскільки це наочно; які людина не може сформулювати, але може продемонструвати, як це слід робити; які людина, у принципі, може сформулювати словами, якщо це буде необхідно [294, с. 17]. Слід підкреслити, що складовою запасу інтелектуального капіталу людини можуть бути і кодифіковані (явні) знання як об’єкти її інтелектуальної власності;

– суб'єктивованими як «ресурс особистості, особлива якість її людського капіталу, що отримує свою оцінку на ринку робочої сили» [221, с. 61];

– пропозиціональними (знання про «те, що») і прескіптівними, які можна називати технологіями (знання «про те, як») [319, с. 16].

Знаннєвий цикл відтворення інтелектуального капіталу людини відображає рух знань як ресурсу продуктивної діяльності, головними фазами якого О. Марченко і О. Ярмак визначають такі: створення, залучення, оволодіння знаннями, перетворення, обмін, збереження, використання знань як їх об'єктивізація у продуктах (послугах), технологіях [303, с. 14-16]. С. Клімов у русі знання виокремлює такі форми:

– виробництво знань, сировиною для якого виступає інформація;

– розповсюдження та передавання знання. При цьому знання майже ніколи не продається та не купується у власному змісті цього поняття. Виняток становлять процеси набуття знання у ході навчання, але і тут об'єктом купівлі – продажу є освітня послуга, а не саме знання як таке;

– використання (споживання) знань, у процесі якого можливими є як самозростання знання, так і його рутинізація [221, с. 58-68].

І. Скоблякова у динамічній моделі функціонування та розвитку інтелектуального капіталу виокремлює такі цикли внутрішньосистемного руху знань: перший – формування інтелектуальних ресурсів та інтелектуального капіталу; другий – самозростання знань у процесі їх використання; третій – реструктуризація інтелектуального капіталу і інтелектуальних ресурсів. «Це по суті їх внутрішній рух, перехід із однієї форми у іншу. Цей цикл важко відстежити у ізольовано чистому виді. Він має прояв у процесі виникнення нових форм знань у відповідь на вимоги життя [457, с. 172].

Узагальнюючи та адаптуючи зазначені підходи до характеристики знаннєвого циклу відтворення інтелектуального капіталу людини, можна запропонувати таку його лінійну модель як послідовність етапів

перетворення знань у інтелектуальний капітал індивіда та його реалізації у продуктивній діяльності: залучення знань – оволодіння знаннями – накопичення знань – трансформація знань – використання знань – реструктуризація та залучення нових знань. Слід підкреслити: 1) хоча необхідні знання, як правило, залучаються людиною шляхом використання загальних та спеціальних суспільних каналів їх розповсюдження, можливим є і створення нових знань на кожному етапі знаннєвого циклу інтелектуального капіталу людини, що можна визначити як самозростання знань людини; 2) необхідність реструктуризації знань обумовлена їх рутинізацією, застаріванням, втратою та появою нових знань. Так, за даними В. Гунько, у сучасний період знання у світі старіють за 3-5 років, щорічно вмирають понад 200 професій і народжуються понад 600 нових [123].

Знаннєвий цикл відтворення інтелектуального капіталу індивіда і суспільний рух знань тісно взаємопов'язані, а їх здійснення безпосередньо залежить один від одного. Їх взаємозв'язок відображено на рис. 3.3.

По-перше, знання (загальні і спеціальні, існуючі і новостворені) залучаються людиною та стають джерелом формування і накопичення її інтелектуального капіталу, якщо вона здатна оволодіти знаннями та трансформувати їх у власні інтелектуальні ресурси. При цьому, можливості здійснення зазначених етапів знаннєвого циклу інтелектуального капіталу людини визначаються як її здібностями, так і соціально-економічною організацією знань у суспільстві, від якої залежить рівень та характер доступу до знань. Отже, такі стадії суспільного руху знань, як їх дифузія, соціалізація, комерціалізація, передавання на комерційних чи некомерційних засадах, з одного боку, визначають знаннєвий цикл інтелектуального капіталу людини, з іншого боку, діяльність людини, спрямована на залучення та трансформацію знань, оволодіння ними, їх накопичення, є необхідною умовою їх здійснення.

По-друге, на індивідуальному рівні використання знань як стадія їх суспільного руху, є одночасно етапом знаннєвого циклу інтелектуального

капіталу людини. Суспільне використання знань інтегрує їх використання індивідами.

Рис. 3. 3. Взаємозв’язок суспільного руху знань і знаннєвого циклу відтворення інтелектуального капіталу людини

По-третє, рух знань потребує інвестицій – державних, корпоративних, індивідуальних та ін. Наприклад, вкладення державою коштів у розвиток каналів поширення знань сприяє не тільки ефективному суспільному руху знань, а і формуванню інтелектуального капіталу людини, отже, по суті, це інвестиції у індивідуальний людський капітал. У свою чергу, витрати людини на формування і накопичення її знаннєвих ресурсів є інвестиціями у суспільний рух знань.

Знаннєвий цикл відтворення інтелектуального капіталу людини в сфері

інноваційної діяльності є складовою інноваційного циклу, лінійна модель якого представлена послідовністю таких його стадій, як: поява ідеї – її обговорення і експертиза – вивчення ринку – попередні дослідження і оцінка технічної здійсненності – оцінювання витрат, ринкового потенціалу і цін – НДДКР (науково-дослідницькі і дослідно-конструкторські розробки) – проектування – дрібносерійне виробництво – повномасштабне виробництво – масова реалізація [625]. За визначенням А. Є. Никифорова, життєвий цикл інновацій – це період від зародження ідеї, розробки, створення, впровадження, поширення, використання інновації, до її утилізації [336, с. 27]. Оскільки інноваційний цикл є циклом перетворення знань та ідей у інновації, його здійснення, з одного боку, залежить від суспільного руху знань і знаннєвого циклу інтелектуального капіталу, з іншого боку, є чинником відтворення інтелектуального капіталу людини.

Таким чином, відтворення інтелектуального капіталу індивіда є поліциклічним, сполучає загальний і стадійний відтворювальні (інвестиційні) цикли індивідуального людського капіталу, інноваційний і знаннєвий цикли та визначається ними.

У контексті руху вартості інтелектуального капіталу людини його відтворення є оборотом вартості цього фактора створення та зростання вартості: витрати (інвестиція) – вартість новоствореного продукту – дохід як надлишок створеної вартості над витратами. Дохід власника інтелектуального капіталу є факторним – це плата за користування таким обмеженим ресурсом як інтелектуальні здібності та знання. Це рента знань або інтелектуальна рента – дохід, підґрунтя якого становить володіння індивідом якісними і продуктивними інтелектуальними ресурсами, що є затребуваними суспільством. «Рента знань, які є невіддільними від організацій або особистостей, виникає як реалізація природної монополії (виключного права) на об’єкти інтелектуальної власності при виникненні нового знання, його втіленні в інноваціях [287, с. 31]. Стосовно інтелектуального капіталу фірми, складовою якого є людський капітал її

працівників, «використання висококваліфікованого персоналу і передових технологій, – на думку Л. Федулової, – є умовою одержання інтелектуальної ренти І, а переважне використання системи постійної перепідготовки висококваліфікованого персоналу – інтелектуальної ренти ІІ» [542, с. 6].

Трудовий капітал людини є сукупністю її спеціальних знань, здібностей, вмінь і навичок, необхідних для здійснення певних видів складної праці, що формуються і накопичуються на базі інвестицій та використовуються у процесі праці як чинник створення і зростання вартості та отримання доходу. Формування трудового капіталу базується на професійній підготовці працівника (професійній освіті, підвищенні кваліфікації, навчанні на виробництві тощо) для трудової діяльності у певних галузях і сферах економіки. За визначенням Т. Лєх, трудовий капітал пов'язаний із кваліфікацією, виробничим навчанням, втілюється в праці кваліфікованих робітників і безпосередньо залежить від застосовуваної технології [277]. Це професійний капітал працівників, які зайняті складною працею, що потребує підготовки та навчання. Як визначає В. Кривошей, це специфічний вид людського капіталу, який функціонує в певній галузі діяльності та приносить його власнику прибуток, формується лише на мікрорівні та втілює накопичений запас специфічних знань, здібностей, вмінь, здоров’я та організаційних можливостей, які підвищують продуктивність праці та сприяють зростанню обсягів виробництва [250].

На нашу думку, особливістю відтворення трудового капіталу, яке є поліциклічним, є його безпосередній зв’язок з:

– *професійним циклом людини.* Так, І. В. Скоблякова обґрунтовує п’ятиетапну модель відтворювального циклу людського капіталу праці: 1) формування суб’єкта праці; 2) становлення суб’єкта праці; 3) найвища віддача від трудової діяльності; 4) зниження ефективності суб’єкта праці; 5) завершення трудової діяльності [457, с. 161-162]. Як бачимо, ця модель поєднує життєвий час людини і її професійний цикл, який психологи, які досліджують проблеми професіоналізації індивіда, визначають як систему

послідовних етапів професійного шляху суб'єкта праці від початку професійного самовизначення до завершення професійної діяльності: 1) пошук та вибір професії; 2) опанування професії; 3) соціальна та професіональна адаптація; 4) виконання професійної діяльності; 5) післяпрофесіоналізм (період спаду після виходу на пенсію) [39; 295; 286];

– *життєвими циклами фірми як роботодавця та її продукції*, які визначають як рівень та структуру її попиту на певні трудові послуги, так і можливості накопичення трудового капіталу працівника на базі підвищення кваліфікації і навчання, кар'єрного зростання та продуктивного використання професійних здібностей;

– *виробничим циклом* фірми, який характеризується певними стадіями перетворення предметів праці у готову продукцію. Спеціальні знання, здібності, навички та вміння працівника повинні бути адекватними технологічним операціям, які здійснюються у виробничому процесі;

– *техніко-технологічним (інноваційним) циклом виробництва,* коли зміни у змісті та характері праці, що обумовлені появою нових засобів праці та технологій, вимагають від суб'єкта праці як носія трудового капіталу перенавчання, оволодіння новими трудовими навичками, професіями тощо. Так, за даними І. В. Скоблякової, за активний трудовий період у 30-40 років, працівники підвищують кваліфікацію за умов інновацій кожні 2-3 роки. Якщо зміна поколінь техніки здійснюється у галузі, наприклад, приладобудування, кожні 6-8 років, то за трудове життя необхідно 5-6 разів перекваліфікуватися [457, с. 162].

Схема відтворювального циклу трудового капіталу, що інтегрує життєвий час людини і її професійний цикл відображено у табл. 3.5.

Отже, відтворення трудового капіталу індивіда як суб'єкта складної праці поєднує загальний і стадійні відтворювальні (інвестиційні) цикли індивідуального людського капіталу та професійний цикл людини, визначається життєвим циклом фірми як роботодавця, виробничим і техніко-технологічним (інноваційним) циклами.

Таблиця 3.5

Поліциклічність відтворення трудового капіталу індивіда

Професійний цикл людини за В. А. Бодровим			Цикл трудового капіталу індивіда за І. В. Скоблікової	
Вік	Стадія	Зміст	Етап	Зміст
Від народження до 3 років	Стадія перед гри	Формуються передумови для включення у ігрову діяльність	Експлерентний етап	Формування суб'єкта праці
Від 3 до 6-8 років	Стадія гри	Оволодіння головними «сенсами» людської діяльності		
Від 6-8 до 11-12 років	Стадія володіння навчальною діяльністю	Початкове ознайомлення з різними сферами праці, виявлення інтересу до них		
Від 13-14 до 16-18 років	Стадія оптації – підготовка до життя і праці	Формування професійної спрямованості, самооцінки професійно важливих якостей, намагання до самовдосконалення відповідно професії, що обрана	Патієнтний етап	Становлення суб'єкта праці
Від 15-16 до 18-23 років	Стадія професійного навчання	Осолодіння знаннями і навичками, формування професійної придатності, мотивації		
Від 19-21 до 24-27 років	Стадія професійної адаптації	Пристосування до норм, відносин, режиму праці тощо, що є прийнятими у групі.		
Від 21-27 до 45-50 років	Стадія розвитку професіонала	Розвиток операційних і мотиваційних якостей, досягнення майстерності, ідентифікація із професією	Віолентний етап	Найвищий розвиток трудового капіталу, найбільша віддача від трудової діяльності
Від 45-50 до 60-65 років	Стадія реалізації професіонала	Стабілізація формування операційних і особистісних структур професіонала, самореалізація у		

		професії		
Від 61-66 лет до завершення життя	Стадія спаду	Зниження професіональної активності, звуження сфери професіональних інтересів, перебудова життєвих настанов, зміна ціннісних орієнтацій	Комутантний етап	Зниження ефективності трудового капіталу
			Леталентний етап	Завершення трудової діяльності

Складено автором на основі джерел: [38, с. 20-23; 457, с. 161-162].

Дохід власника трудового капіталу, як і інтелектуального, є факторним – це плата за послуги складної праці, яка, базуючись на професіоналізмі працівника, забезпечує помножене зростання вартості порівняно з простою, некваліфікованою працею. Володіння професією, що є затребуваною суспільством, високі кваліфікація та професіоналізм працівника є основою отримання ним цього факторного доходу, який, за аналогією з рентою знань, можна визначити як ренту професіоналізму. Ця рента є складовою заробітної плати висококваліфікованого працівника, зайнятого складною працею. Тобто, у складі оплати праці висококваліфікованих працівників необхідно виокремлювати такі елементи, як суто заробітна плата – плата за працю у кількісному та якісному вимірах і рента професіоналізму.

Організаційно-підприємницький капітал індивіда – це сукупність його організаційно-підприємницьких здібностей, знань, навичок та вмінь, які є основою ефективної підприємницьку і управлінської діяльність та забезпечують зростання вартості і доходу. Власником цієї комплексної форми людського капіталу є, по-перше, кожна людина, якій притаманна висока економічна та соціальна активність. Як справедливо підкреслюють Е. Самородова, О. Маслова: «Організаційно-підприємницький капітал є потенціалом інноваційно-творчої діяльності достатньо широких прошарків населення» [433]. По-друге, це капітал підприємців і управлінців. «Організаційний і підприємницький капітал – це заповзятливість, ділова кмітливість, новаторство, організаторські здатності й висока

відповідальність, почуття ощадливості й економії, уміння розумне ризикувати, енергія й чинність волі, необхідні для ведення бізнесу або керування [277]. На думку І. Ящишиної, організаційно-підприємницький капітал включає у себе особливі здібності підприємця, а саме підприємливість, новаторство, організаційні здібності та велику відповідальність, вміння розумно ризикувати, енергійність і силу волі. На її думку, це один із найбільш перспективних та важливих видів людського капіталу, однак підприємницькими здібностями володіє тільки 5-7 % населення [605]. Організаційно-підприємницькі здібності людини набувають форми капіталу, тобто капіталізуються за умов: а) інвестування у їх формування та розвиток; б) їх використання як фактора створення і зростання вартості та отримання доходу.

Відтворення організаційно-підприємницького капіталу характеризується загальним і стадійними відтворювальними (інвестиційними) циклами та безпосередньо залежить від життєвого циклу бізнесу. Організаційною формою підприємницької діяльності є фірма, еволюційна теорія якої Р. Нельсона й С. Уінтера [507; 333; 334] є методологічною основою характеристики її розвитку у часі як еволюційного процесу, що включає зародження, розвиток, стабілізацію, перетворення, занепад (загибель) фірми на підставі нагромадження змін, навчання, пошуку, відбору, спадкування тощо. Складовою еволюційної теорії є теорія життєвого циклу фірми, що характеризує її функціонування як послідовне проходження фаз заснування, зростання, зрілості, спаду (розпаду) і заснування як створення нового суб'єкта підприємницької діяльності шляхом перетворення того, що розпався [236, с. 76-78; 388, с. 37-39; 386, с. 87-91; 482, с. 31-35].

Для кожної фази життєвого циклу фірми характерні специфічні умови, чинники, джерела відтворення індивідуального організаційно-підприємницького капіталу підприємців і управлінців, який повинен бути адекватним кожній з них, відповідати їх вимогам щодо заходів, інструментів, прийомів здійснення певних бізнес-процесів.

У межах життєвого циклу фірми здійснюється рух її інвестиційних ресурсів. Обсяг, структура, мета інвестицій мають певні відмінності залежно від його стадії.

Складовою інвестицій фірми є інвестиції у людський капітал, а саме: інвестиції адаптації, розвитку, мобільності. На стадії заснування та становлення переважають інвестиції адаптації працівників, яких наймає новостворена фірма. Розвиток та зростання фірми вимагають від неї інвестицій розвитку, що сприяють накопиченню та якісному зростанню фірмово-специфічного людського капіталу. При цьому слід підкреслити, що можуть зростати і обсязі інвестицій адаптації, оскільки зростаюча фірма потребує додаткової кількості працівників, здійснюються і інвестиції мобільності, що обумовлено структурними змінами бізнесу, наприклад, створенням нових виробничих та функціональних підрозділів, у які переміщуються працівники фірми. Періоду зрілості притаманним є зменшення обсягу інвестицій у людський капітал, періоду спаду – їх відсутність (рис. 3.4).

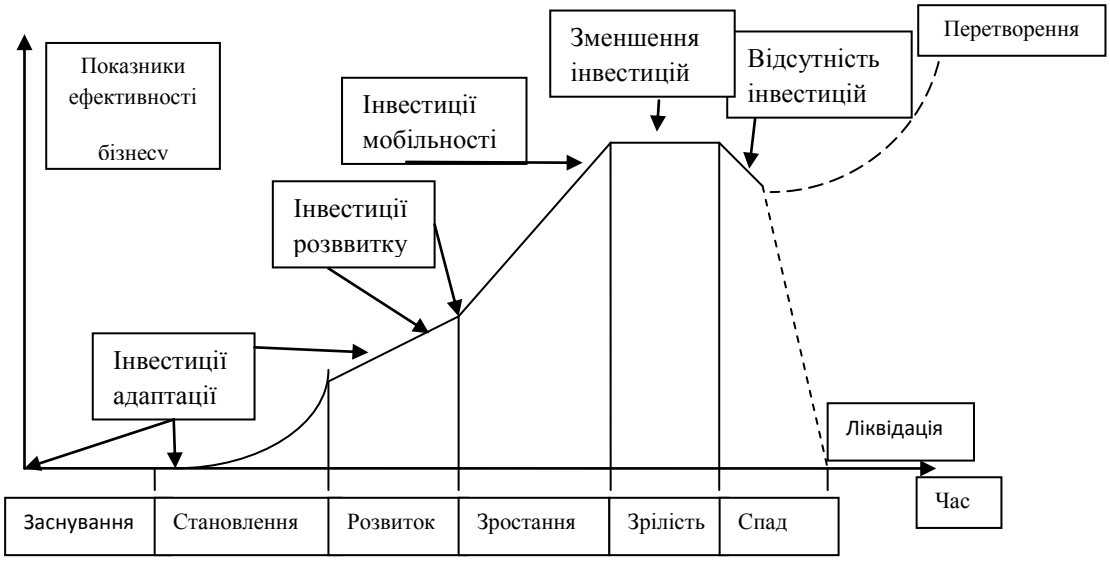


Рис. 3.4. Зміни обсягів та видів інвестицій у фірмово-специфічний людський капітал за фазами життєвого циклу фірми

У сучасний період, як вже відзначалось, великого значення для

соціально-економічного розвитку набуває інноваційне підприємництво. Слід підкреслити, що інноваційність (сприйнятливість до інновацій) і інноваційність (орієнтованість на інновації) є сутнісною ознакою підприємництва. На думку Р. Нуреєва, «головною функцією підприємця за Й. Шумпетером, є здатність здійснювати нововведення, впроваджувати їх у виробництво. … Й. Шумпетер не ототожнював підприємця з капіталістом, отже підприємець – це не персоніфікація капіталу… Підприємець у розумінні Й. Шумпетера – це людина ініціативи, яка впроваджує у виробництво нові комбінації. Їм може бути і фабрикант, і адміністратор, який має реальну владу, і директор, і засновник [356]. Інноваційне підприємництво – це підприємництво у сфері інновацій, це підприємницька діяльність з продукування, поширення та впровадження інновацій.

Відтворення організаційно-підприємницького капіталу суб'єктів інноваційного підприємництва визначається інноваційним циклом та забезпечує ефективне здійснення фаз останнього.

На нашу думку, складовою факторного доходу підприємця (підприємницького доходу), серед яких: відсоток на вкладений капітал, плата за ризик, інновації, науково-технічні, ринкові, монопольні переваги тощо є підприємницька рента як плата власнику організаційно-підприємницького капіталу за його використання у суспільному виробництві. Слід підкреслити, що для управлінців відтворення їх організаційно-підприємницького капіталу, по-перше, визначається також їх професійним циклом, по-друге, є джерелом управлінської ренти, яка є складовою окладу менеджера та визначається рівнем його кваліфікації як основи високої якості здійснення управлінських функцій.

Отже, відтворення організаційно-підприємницького капіталу індивіда є поліциклічним та визначається загальним і стадійними відтворювальними (інвестиційними) циклами індивідуального людського капіталу, життєвим циклом фірми як організаційної форми бізнесу та інноваційним циклом, є джерелом підприємницької і управлінської ренти його власників.

Використання терміну «соціальний капітал» у теоретичних дослідженнях започаткували представники різних суспільних наук, твори яких сприяли його визнанню як суспільного явища: Л. Дж. Ханіфан, Дж. Джекобс, П. Бурдьє, Дж. Коулман, Р. Патнем, Ф. Фукуяма. У сучасних наукових джерелах існують різноманітні трактування змісту *соціального капіталу*, узагальнюючи які, слід, по-перше, виокремлювати його визначення у широкому (полідисциплінарному) і вузькому (суто економіко-теоретичному) розумінні, по-друге, спиратися на різні підходи до його визначення як економічної категорії.

У широкому розумінні соціальний капітал, на обґрунтовану думку А. Гриценко, представлений агрегатами, що інтегрують різні форми проявів соціальної сутності людини як головної капітальної сили суспільства: людина з певним рівнем освіти і культури, сукупність соціальних відносин і інститутів, спрямованих на саморозвиток людини, соціалізоване природне середовище, яке розглядається з точки зору його підпорядкування інтересам розвитку людини, духовно-культурний капітал [112]. Розкриття змісту соціального капіталу у широкому розумінні базується на міждисциплінарному підході, що дозволяє виявити його соціально-економічні, соціологічні, політологічні, менеджеріальні, психологічні та ін. складові (таблиця 3.6)

Таблиця 3.6

Зміст соціального капіталу у широкому розумінні

Головні складові змісту соціального капіталу у широкому розумінні				
Соціально-економічні	Соціологічні	Політологічні	Психологічні	Менеджеріальні
Чинник зниження витрат на ведення бізнесу та фактор економічного розвитку «Якщо люди є чесними, вони	*Основа суспільства та його розвитку* Для соціологів соціальний капітал це, насамперед, якість соціальних	*Основа ефективності влади* Політологи зв'язують цей термін з довірою до влади [574].	*Основа суспільної активності особистості* Психологія community розглядає чотири компоненти соціального капіталу.	*Чинник ефективності організації* Соціальний капітал – це зв'язки між людьми і норми довіри, що залежать від них

користуються певною взаємністю та не діють безпринципно, коли мають таку можливість. Це суттєво знижує рівень так званих операційних витрат. Через це загальні витрати на ведення бізнесу знижуються. Також це має позитивний вплив на економіку та покращує здатність людей співробітничати у якості підприємців, для вирішення проблем і для життя в цілому» [553].	зв'язків у таких вимірах як довіра, взаємоповага, взаємодопомога [574].		Перший – це відчуття належності і створення сенсу належності до певної спільноти. Другий – це мережі спілкування, тобто ті місточки, що поєднують нас із іншими людьми. Третій компонент пов'язаний з таким явищем, як оцінка ефективності. Четвертий компонент має назву «колективна дія». Хоча всі ці компоненти між собою зв'язані, вони видозмінюються і не існують один без одного [323].	та створюють механізм соціальної взаємодії. В організації соціальний капітал є пусковим механізмом для співробітництва і поширення знань, оскільки він дає основу для сприяння і координації [154].

Складено автором.

Виходячи з наведених у таблиці 3.6 визначень соціального капіталу, у широкому (полідисциплінарному) розумінні це капітал співробітництва людей у різних сферах суспільного життя, який виступає найважливішим чинником ефективності як розвитку суспільства у цілому, так і його структурних утворень.

Визначення соціального капіталу у вузькому розумінні відображає специфіку предмету і методів дослідження різних наук. Соціальний капітал у суто економічному розумінні, «у якому він виник і продовжує розвиватися у

соціально-економічній науці, – вважає А. Гриценко, – входить у пропонованій трактовці у соціальний капітал у широкому розумінні як одна із складових його агрегатів» [112].

Серед наявних у сучасних наукових джерелах підходах до визначення змісту соціального капіталу як економічної категорії можна виділити такі:

– *ресурсний підхід*. За визначенням Дж. Коулмена, соціальний капітал – це будь-який прояв неформальної соціальної організації, котра виступає як продуктивний ресурс для одного або більше акторів [614, с. 35]. Соціальний капітал є ресурсом суспільства, корпорації, індивіда, використання якого забезпечує мінімізацію витрат (трансакційних і трансформаційних), ефективну реалізацію у продуктивній діяльності різних форм капіталу, у тому числі людського капіталу, створення вартості та отримання доходу;

– *результативний підхід*. С. Архієреєв та М. Шипілова вказують на подвійну природу соціального капіталу. Згідно з ресурсним підходом, «соціальний капітал є ресурсом зростання ефективності розподілу та використання інших ресурсів, фактором нагромадження матеріального результату процесу виробництва. *З результативної точку зору* (*курсив О. М. Носик*) соціальний капітал бере безпосередню участь у перерозподілі доходів в економіці, чим формує і підвищує рівень суспільного добробуту [18, с. 12];

– *відносницький підхід.* Дж. Коулмен визначав соціальний капітал як відносини особливого роду, що виникають при персоніфікованій взаємодії між економічними суб’єктами, що повторюється, та супроводжуються накопиченням двосторонніх очікувань і зобов’язань [249, с. 138]. Соціальний капітал формують міжособистісні, внутрішньоорганізаційні і міжорганізаційні відносини з приводу ефективного здійснення виробництва, розподілу, обміну та використання / споживання ресурсів, продуктів, доходів. Як вважає С. Сисоєв, соціальний капітал – це насамперед відносини [491, с. 19];

– *мережевий підхід.* За визначенням П. Бурдьє, соціальний капітал – це сукупність фактичних і потенційних ресурсів, які пов’язані з наявністю

надійних мереж або менш інституціоналізованих відносин на базі взаємного знайомства і визнання [613, с. 248];

– *інституціональний підхід*. «Соціальний капітал – інституціональна неофіційна норма, що сприяє співробітництву між двома або більше особами» [538]. За визначенням С. Архієреєва, соціальний капітал з точки зору характеру його носія є інституційним людським капіталом [19, с. 27];

– *синергетичний підхід*, який, на думку С. Сисоєва, інтегрує мережевий і інституціональний підходи [491, с. 15] та характеризує соціально-економічну роль соціального капіталу як основи досягнення позитивного синергетичного ефекту співробітництва людей, обміну між ними діяльністю та її результатами. На нашу думку, до цього підходу належить і тлумачення соціального капіталу С. Архієреєвим: «…соціальний капітал передбачає готовність добровільно вести діяльність, корисний ефект якої привласнюють інші суб'єкти, інакше кажучи – готовність поступки корисного ефекту діяльності іншим суб'єктам (або в менш економізованому формулюванні – готовність допомагати іншим, а не зосереджуватися лише на своїх відособлених інтересах) [19, с. 27].

Багато науковців виокремлюють у змісті соціального капіталу:

– когнітивну складову: цінності, відносини, довіру людей;

– структурну складову – інститути, мережі, правила, норми співпраці людей.

За рівнем формування та реалізації розрізняють соціальний капітал індивіда, організації, суспільства в цілому. На нашу думку, відповідно до ресурсного підходу *соціальний капітал індивіда* – це здатності, вміння, навички людини співпрацювати з іншими учасниками економічних процесів різного рівня, які формуються на базі інвестицій у її соціалізацію як формування довіри і мережі соціальних зв'язків та виступають фактором мінімізації трансакційних і трансформаційних витрат і отримання доходу.

Відтворення соціального капіталу, з одного боку, є складовою загального і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів

індивідуального людського капіталу та визначається ними, з іншого боку, має певну специфіку, обумовлену його безпосереднім зв’язком з процесом соціалізації людини та циклами довіри.

По-перше, соціальний капітал індивіда як сукупність його здатностей до ефективного співробітництва, що є основою продуктивної діяльності в різних сферах суспільного виробництва, формується в процесі соціалізації людини як невід’ємної складової стадій загального відтворювального (інвестиційного) циклу індивідуального людського капіталу: зародження, елементарний розвиток, базовий розвиток, професіоналізація знань, практична діяльність. Протягом цих стадій здійснюється соціальний розвиток людини – «розвиток її особистості та психіки у процесі встановлення і функціонування різноманітних соціальних відносин», що охоплює «розвиток особистості як становлення і функціонування системи відносин з людьми та явищами навколишньої дійсності», інтелектуальний, творчий і вольовий розвиток та включає стадії адаптації, індивідуалізації, інтеграції людини як соціального суб’єкта [25, с. 73, 75, 71] (рис. 3.5).

На рис. 3.5:

1) стадії загального відтворювального (інвестиційного) циклу індивідуального людського капіталу :

I – зародження;

II – елементарний розвиток;

III – базовий розвиток;

IY – професіоналізація знань;

Y – практична діяльність;

YI – старіння;

2) стадії соціального розвитку людини: адаптація, індивідуалізація, інтеграція а) в процесі виховання та навчання та б) в процесі праці.

Слід підкреслити, що в межах стадійних відтворювальних (інвестиційний) циклів індивідуального людського капіталу на стадії продуктивної діяльності людини є необхідними і важливими її адаптація,

індивідуалізація і інтеграція як учасника різних соціальних груп, що функціонують на підприємствах: бригад, виробничих та проектних команд, колективів функціональних та виробничих підрозділів, трудового колективу підприємства та ін.

Рис. 3.5. Взаємозв'язок загального відтворювального (інвестиційного) циклу індивідуального людського капіталу і стадій соціального розвитку людини

Отже, по-перше, відтворення соціального капіталу індивіда є поліциклічним, охоплює стадії загального і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів індивідуального людського капіталу та стадії соціального розвитку людини: її адаптацію, індивідуалізацію, інтеграцію. Соціальний розвиток людини як основа формування і накопичення її соціального капіталу є умовою відтворення індивідуального людського капіталу і його найважливішою складовою. Соціальний капітал людини є, необхідною умовою та чинником ефективного функціонування індивідуального людського капіталу та отримання його власником

факторних доходів: ренти інтелектуальної, професійної, підприємницької, управлінської.

По-друге, відтворення соціального капіталу індивіда базується на інвестиціях у соціальний розвиток людини, у її адаптацію, індивідуалізацію та інтеграцію. Це інвестиції: а) у встановлення та підтримання певних соціальних зв'язків; б) у соціальне співробітництво; в) у формування радіусу довіри, необхідного для ефективного співробітництва в межах певних соціальних груп. Отже, відтворення соціального капіталу людини визначаться циклами інвестицій у соціальний розвиток людини (соціальних інвестицій) і визначається ними.

По-третє, відтворювальні цикли соціального капіталу тісно взаємопов'язані з циклами довіри міжособистісної і інституціональної. За визначенням К. Ерроу, довіра – це своєрідне мастило суспільного механізму. Вана є вкрай ефективною: маючи можливість покластися на слово іншої людини, ти зберігаєш собі багато зусиль» [610]. Ф. Фукуяма вважає, що соціальний капітал є результатом довіри між його членами, є формою матеріалізованої довіри [591]. Він розрізняє групи людей, де діють певні норми співробітництва, за «радіусом довіри» [617]. В. Мельник, спираючись на економічний підхід, наводить формулу розрахунку рівня мінімальної довіри учасників трансакцій:

$$P > \frac{L}{G+L}, \qquad (3.1)$$

де, P – мінімальна довіра (відсоток випадків, коли партнерові можна довіряти);

L – втрати економічного суб'єкта в разі, якщо партнер не виконує узятих на себе зобов'язань;

G – виграш, зумовлений виконанням партнером своїх обіцянок.

В. Мельник підкреслює, що природно припустити, що між двома крайніми точками – повною недовірою і цілковитою довірою – має місце

цілий перелік випадків, коли між партнерами встановлюється часткова довіра. Оптимальний рівень довіри виявляється залежним від конкретних умов угоди [189, с. 53-54].

Дж. Акерлоф і Р. Шіллер, доводячи безпосередній вплив рівня довіри на економічний розвиток, запропонували поняття «мультиплікатор довіри»: «…мультиплікатор довіри, подібно мультиплікатору споживання, виникає внаслідок того, що у циклі витрат декілька кіл. … Зміни у довірі призведуть на наступному колі до змін як доходів, так і подальшої довіри, а кожна з цих змін буде, у свою чергу, впливати і на дохід, і на довіру на всіх наступних колах» [7, с. 36; 16]. Спираючись на визначення мультиплікатора довіри, можна стверджувати, що від останньої залежить не тільки економічний, а і людський розвиток. Зв'язок рівня довіри і розвитку людського капіталу певною мірою розкривають дані таблиці 3.7.

Таблиця 3.7

Групування європейських країн за коефіцієнтом довіри та індексом розвитку людського потенціалу

Країна	Коефіцієнт довіри		Рік	Індекс розвитку людського потенціалу, 2012 (Доповідь 2013 р.)		Індекс розвитку людського потенціалу, 2013 (Доповідь 2014 р.)	
	місце	Група		Місце	Група	Місце	Група
Данія	1	Країни з найбільшим рівнем довіри	2012	15	Країни з дуже високим рівнем людського розвитку	10	Країни з дуже високим рівнем людського розвитку
Норвегія	2			1		1	
Фінляндія	3			21		24	
Ісландія	4			14		13	
Швеція	5			7		12	
Нідерланди	6			4		4	
Швейцарія	7	Країни з високим середнім рівнем довіри		9		3	
Естонія	8			34		33	
Велика Британія	9			27		14	
Росія	22	Країни з центральним середнім рівнем довіри		51		57	Країни з високим рівнем людського

Україна	25	Країни з низьким середнім рівнем довіри	2010	78 (2010-76)		83	розвитку
Болгарія	34	Країни з найменшим рівнем довіри	2012	57		58	
Туреччина	35		2008	90		69	

Складено на основі: [468; 19, с. 29].

Слід підкреслити, що групування європейських країн за коефіцієнтом довіри розроблено С. Архієреєвим, на базі цього коефіцієнта вчений у подальшому досліджує поширення соціального і асоціального капіталів у різних країнах [19, с. 29]. Аналізуючи дані таблиці 3.7, слід зауважити, що європейські країни з найвищим і високим рівнем довіри за індексом розвитку людського потенціалу належать до країн з його найвищим значенням. Отже, певний зв'язок між поширенням довіри в країні і рівнем розвитку людського потенціалу має місце. Особливо чітко це простежується на прикладі Норвегії. Але, дані по Болгарії і Туреччині, які належать до країн з найменшим рівнем довіри і з високим рівнем розвитку людського потенціалу свідчать про те, що ступінь цього зв’язку може бути досить низькою (слабкою).

Рівню довіри притаманні падіння і зростання. Виходячи з цього, можна вказати на певну циклічність довіри як послідовність її криз (падіння) та зростання. Як пишуть Дж. Акерлоф і Р. Шіллер, коли довіра людей є високою, вони, не розмірковуючи, купують, коли є низькою – починають продавати. Історія економіки рясніє прикладами циклічності таких настроїв. «На загальному макроекономічному рівні довіра то проявляється, то зникає» [7, с. 35-36]. Оскільки відтворювання соціального капіталу базується на інвестиціях у соціалізацію людини, циклічність довіри, вважаємо, є, без сумніву, чинником періодичних коливань їх обсягу.

Таким чином, відтворення соціального капіталу індивіда охоплює стадії загального відтворювального (інвестиційного) циклу людського

капіталу і соціального розвитку людини: адаптацію, індивідуалізацію, інтеграцію, визначається циклами соціальних інвестицій та довіри.

Поліциклічність відтворення індивідуального людського капіталу відображено на рис. 3.6.

Рис. 3.6. Поліциклічність відтворення індивідуального людського капіталу.

3.3. Суб'єкти відтворення людського капіталу: чинники інвестиційної поведінки

Інвестування у людину здійснюється різними суб'єктами, від економічного вибору яких безпосередньо залежить рівень та характер відтворення індивідуального людського капіталу, його загальний і стадійні відтворювальні (інвестиційні) цикли. Головними інвесторами у людський капітал є його власник – індивід, а також родина, фірма, держава, яким притаманна капіталоутворююча функція, що спрямована на формування, накопичення та реалізацію людського капіталу.

Методологічну основу дослідження змісту та чинників реалізації капіталоутворюючої функції інвесторів у людський капітал складають положення неокласичної та неоінституціональної теорій, поведінкової економічної теорії прийняття рішень економічними агентами, модель обмеженої раціональності лауреата Нобелівської премії з економіки, американського вченого Г.-А. Саймона, модель життєвого циклу отримання доходів американського економіста Й. Бен-Порета, модель життєвого циклу отримання доходів, навчання і споживання лауреата Нобелівської премії з економіки, американського дослідника Дж.-Дж. Хекмена, концепція поведінки ірраціональних агентів нобелівського лауреата Дж. Акерлофа і професора Йєльського університету Р. Шіллера.

Економічна поведінка інвесторів у людський капітал (домогосподарств, фірм, держави), що пов'язана з реалізацією їх капіталоутворюючої функції, має суттєві відмінності, що обумовлено специфікою як їх соціально-економічної природи, так і цілей інвестування у людину.

1. Індивідуальні інвестори у людський капітал – людина і родина за їх суспільною роллю сполучають функції економічних і соціальних агентів. Як економічні суб'єкти індивід і родина набувають інституційної форми домогосподарства, яке діє на споживчому, ресурсному (праці, капітальних благ), фінансовому та інших ринках як на локальному, так і на національному і міжнародному рівнях. Як ринковий суб'єкт

домогосподарство, за Г. С. Беккером, виконує виробничу і споживчу функції. «Домогосподарства є як виробниками, так і споживачами. Вони виробляють споживчі блага, комбінуючи витрати ринкових товарів з витратами власного часу у пропорціях, що відповідають умові мінімізації витрат, як це вимагає стандартна теорія фірми. Споживчі блага виробляються в обсягах, які визначаються функцією максимізації корисності, одержуваної від цих благ при заданих цінах та обмеження ресурсів» [29, с. 196]. Фахівцями з економічної теорії виокремлюються також заощаджувальна і ресурсопостачальна функції домогосподарства, одним з напрямів реалізації останньої вважається формування трудового потенціалу – певного запасу трудових ресурсів. Домогосподарство свої факторні доходи витрачає не тільки на споживання і заощадження, а і на розвиток людини з метою отримання доходів у майбутньому. Отже, йому як інвестору у людину притаманна капіталоутворююча функція, значення якої у забезпеченні економічного розвитку суттєво зростає у сучасний період постіндустріальних перетворень.

Як соціальні агенти особистість і родина є елементами соціальних систем різного рівня. У цьому вимірі, за класифікацією О. Злобіної, якостями людини є такі: соціально визначена мета її діяльності; виконувані нею соціальні статуси і соціальні ролі; очікування щодо цих статусів і ролей; норми і цінності (культура), якими вона керується в процесі діяльності; система знаків, яку використовує; сукупність знань, що дають змогу виконувати прийняті на себе ролі та орієнтуватися в навколишньому світі; рівень освіти і спеціальної підготовки; соціально-психологічні особливості; активність і ступінь самостійності в прийнятті рішень [179]. Людині притаманна певна соціальна роль, яка реалізується у її індивідуальній поведінці у суспільстві відповідно соціального статусу. Як підкреслює О. Злобіна, за умов соціальної стабільності суб’єктність особистості виявляється насамперед у відтворенні соціальної системи; під час радикальних зрушень провідною стає інноваційна рольова функція

особистості як суб'єкта соціальних змін [179]. Як соціальний агент людина виконує функції відтворення соціальної системи, забезпечення її стабільності та здійснення соціальних змін.

Родина є одним із базових соціальних інститутів, що забезпечують процес відтворення людини. А. Циренова розділяє функції родини з формування і розвитку людського капіталу на такі групи: 1) створення нормальних умов для виробництва людського капіталу: функції формування та використання родинного бюджетну, ведення домашнього господарства; 2) виробництво людського капіталу: дітородна і рекреаційна функції та функція соціалізації; 3) реалізація людського капіталу, яка здійснюється у формах індивідуальної участі членів родини у ринковому господарстві та використання з цією метою корпоративних форм; ведення домашнього господарства; організація родинного бізнесу [561, с. 52]. У результаті формується сукупний людський капітал родини, який, по-перше, є основою її розвитку як соціальної одиниці і економічного агента; по-друге, успадковується членами родини; по-третє, може примножуватися чи втрачатися у процесі її життєдіяльності.

Таким чином, у соціально-економічній ролі людини і родини як інвесторів у людський капітал економічне і соціальне тісно взаємопов'язані, з одного боку, здійснення соціальних функцій зазначених інвесторів базується на їх економічному потенціалі як економічних агентів – домогосподарств, який можна виміряти, по-перше, наявним запасом економічних благ, по-друге, потоком доходів, що забезпечуються реалізацією його економічних функцій. З іншого боку, економічні функції домогосподарств мають соціальну визначеність та спрямованість, забезпечують матеріальну базу здійснення соціальних функцій людини та родини.

Домогосподарство – це економічна форма життєдіяльності людини і родини, реалізації їх функцій. Тому, у подальшому поведінка цих інвесторів у людський капітал буде розглядатися як економічний вибір домогосподарства. Такий підхід відповідає положенням нової економічної

теорії домашнього господарства, яка включає у сферу аналізу, за визначенням Р. Поллака, не тільки ринкову поведінку, але і такі позаринкові явища, як народжуваність, надання дітям освіти та розподіл часу. Найважливішим аналітичним інструментом нової теорії є створена Беккером модель продуктивного домашнього господарства, яка описує як у домашньому господарстві комбінується час членів родини з товарами, що купуються на ринку, для того, щоб отримати найбільш бажані результати або «продукти» [379].

Суспільний розвиток обумовлює певні зміни у змісті, напрямах реалізації, видах та співвідношенні економічних і соціальних функцій домогосподарства. В умовах формування економіки знань інтеграція економічного і соціального у життєдіяльності людини і родини обумовлює їх націленість на формування та накопичення індивідуального людського капіталу. У цьому аспекті капіталоутворююча функція домогосподарства, яка спрямована на забезпечення відтворення індивідуального людського капіталу інтегрує його економічні функції – споживчу, виробничу, заощаджувану та соціальні функції як економічної форми соціальних агентів – людини і родини (рис.3.7).

Тому, слід вказати на некоректність трактування формування людського капіталу тільки як виробничої функції родини [234], що є наслідком ототожненням змісту категорій людського капіталу і робочої сили.

Домогосподарство, здійснюючі капіталоутворюючу функцію, що інтегрує його економічні і соціальні функції, забезпечує формування і накопичення запасу індивідуального людського капіталу, інвестуючи у виховання, освіту, здоров’я, мобільність людини, пошук корисної інформації, соціалізацію та ін.

Реалізація капіталоутворюючої функції вимагає спрямування економічних функцій домогосподарства на забезпечення інвестицій у людський капітал. Для цього є необхіднім, по-перше, здійснення певних трансформацій споживчої функції, а саме: а) зміна часових уподобань

шляхом переорієнтації споживчого вибору на майбутнє споживання за рахунок певного обмеження поточного споживання; б) переструктурування споживчих уподобань у напряму збільшення питомої ваги потреб людського розвитку; б) зміни споживчих пріоритетів на користь освітніх послуг, здоров'я, професійного навчання тощо. По-друге, заощаджувальна функція повинна бути спрямована не тільки на збереження та приріст (за рахунок відсотку, що сплачується по банківським депозитам) багатства у грошовій чи майновій формах, а і на накопичення коштів для інвестування у людський капітал, що забезпечить зростання доходу у майбутньому. При здійсненні капіталоутворюючої функції частина доходу домогосподарства як джерела поточного споживання і заощаджень спрямовується на інвестиції у людський капітал, що свідчить про певні обмеження не тільки поточного споживання, а і реалізації заощаджувальної функції.

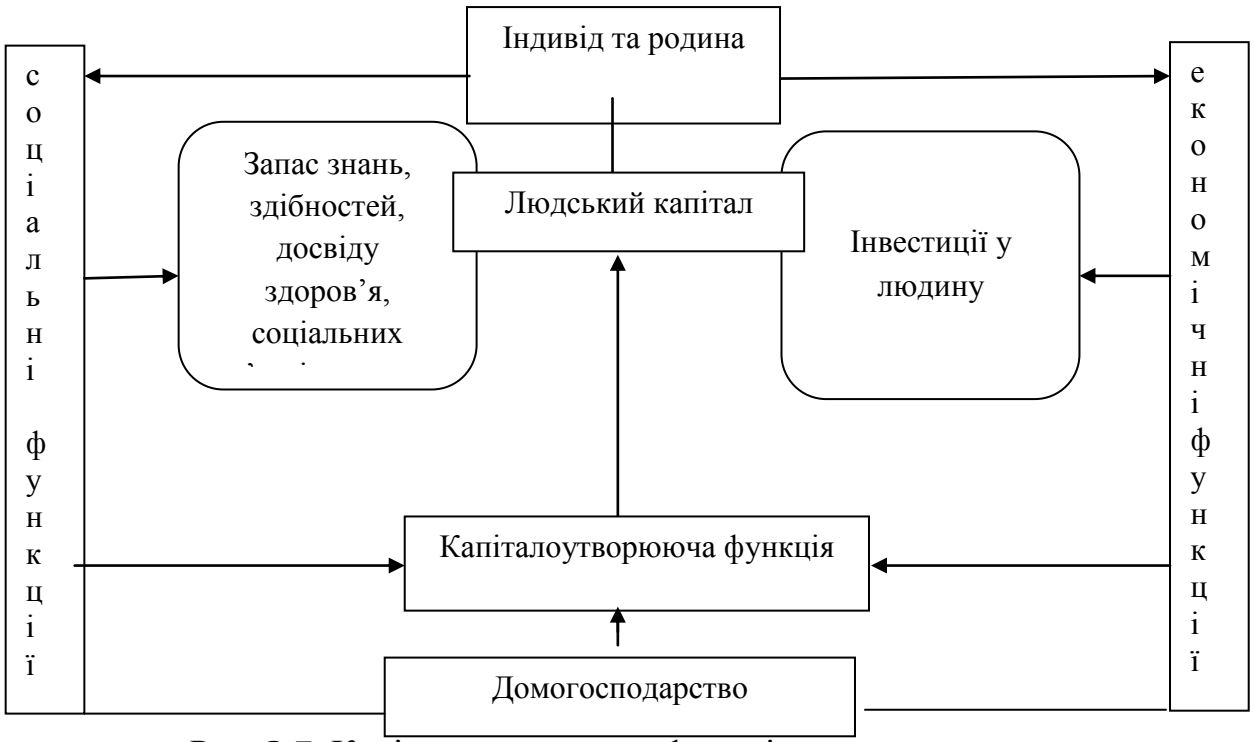


Рис. 3.7. Капіталоутворююча функція домогосподарства

Таким чином, інвестиції у людський капітал обумовлюють необхідність обмежень (жертв) домогосподарства не тільки у поточному споживанні, а у доходах у формі відсотка по банківських депозитах.

По-третє, реалізація економічної функції домогосподарств, пов’язаної з формуванням трудового потенціалу (ресурсопостачальної функції), спирається на інвестиції родини у людський капітал, від яких залежить якість трудових ресурсів.

У соціальному аспекті змістом капіталоутворюючої функції домогосподарства є, по-перше, формування соціального капіталу людини і родини. Інвестуючи у людський капітал, домогосподарство сприяє включенню людини і родини у соціальні мережі, набуттю ними певного соціального статусу. По-друге, узагальнюючою характеристикою здібностей людини як її людського капіталу є запас знань, що формується, накопичується та реалізується в процесі її життєдіяльності. Здійснюючи капіталоутворюючу функцію, домогосподарство забезпечує рух знань, що охоплює їх залучення, оволодіння знаннями, перетворення, передавання та обмін, збереження, накопичення, використання знань.

Залучення знань домогосподарством здійснюється на базі використання зовнішніх каналів їх розповсюдження, серед яких найважливішим є освіта: загальна та професійна, та внутрішніх – навчання, передавання досвіду, навичок у процесі виховання тощо. Слід підкреслити, що ступень оволодіння знаннями – це результат реалізації не тільки економічних, а і соціальних функцій домогосподарства. Навчання, виховання та інвестиції у освіту у сукупності забезпечують певний рівень людського розвитку. Перетворення знань пов’язано з їх соціалізацією – набуттям статусу знань домогосподарства, що здійснюється: 1) при їх передаванні та обміну у процесі спілкування та сумісної діяльності 2) успадкування знань 3) екстеріоризації – перетворення неявних знань на явні шляхом їх кодифікації та інституціоналізації у певних об’єктах інтелектуальної власності тощо. Слід підкреслити, що у теперішній час термін «нематеріальні активи» застосовується, як правило, відносно до інтелектуального капіталу фірм, хоча домогосподарство також може бути їх продуцентом та власником. При цьому, до них належить репутація домогосподарства, яка є однією із

найважливіших складових його соціального капіталу. Отже створення правового поля формування та захисту інтелектуальної власності домогосподарства є важливим напрямом забезпечення ефективної реалізації його капіталоутворюючої функції.

Домогосподарство є також учасником зовнішнього обміну знань, які інтегруються у знання людини чи родини. Зберігаючи і накопичуючи знання, домогосподарство виступає своєрідним сховищем знань, яке є джерелом людського капіталу. Використання знань домогосподарством забезпечує здійснення його економічних і соціальних функцій, досягнення певних соціально-економічних результатів. Отже, інвестиції у накопичення знань є інвестиціями у людський капітал, що є фактором майбутніх доходів та інших вигод не тільки домогосподарства, а і суспільства у цілому.

Від того, як домогосподарство визначає доцільність витрат у накопичення знань залежить його майбутнє. Яскравим аргументом суспільної значущості вибору домогосподарства на користь знань є наведений німецьким вченим, засновником історичної школи Ф. Лістом у праці «Національна система політичної економії» приклад про двох батьків – власників, кожен з яких щорічно заощаджує по 1000 талерів і має по п’ять синів. Перший свої заощадження поміщає під відсотки, а другий свої заощадження використовує на те, щоб із двох синів зробити інтелігентних сільських господарів, а іншим трьом дати професійну освіту відповідно до їх здібностей. У результаті, «власність одного з них буде розділена на дві частини, і кожна з них, завдяки поліпшеному господарству, буде давати чистий дохід, рівний загальному чистому доходу, який отримувався раніше; в той же час, три інші сина придбали багате широке джерело для існування в своїх професійних знаннях. Власність іншого буде розділена на 5 частин, і кожне господарство буде керуватися так само погано, як раніше це було у всій власності в сукупності. В одній сім'ї буде прокидатися і розвиватися маса різноманітних моральних сил і талантів, які будуть збільшуватися з покоління в покоління, і кожне наступне покоління буде володіти великим

запасом сил для придбання матеріальних багатств, ніж попереднє покоління; між тим як в іншій родині тупість і бідність будуть зростати в міру того, як власність буде все більш роздрібнюватися» [279]. Надання домогосподарством переваги інвестиціям у людський капітал забезпечує йому і суспільству у цілому значні соціально-економічні вигоди у майбутньому.

Вибір домогосподарства як індивідуального інвестора у відтворення людського капіталу, по-перше, є економічним, що базується на порівнянні вигод і витрат, пов'язаних з інвестиціями у людину. По-друге, цей вибір відображає соціальні, культурні, моральні цінності і характеристики людини і родини, визначається багатьма неекономічними чинниками, може мати ірраціональні мотиви. Отже, цілі та критерії економічної поведінки домогосподарства як інвестора у індивідуальний людський капітал виходять за межі економічного імперіалізму, тобто суто економічного підходу до їх визначення. Це вимагає розгляду її економічних (раціональних) і неекономічних чинників.

Раціональний вибір індивідуального інвестора розкриває модель Й. Бен-Порета [612], відповідно до якої людина обирає між двома способами використання її людського капіталу як фактора: а) отримання доходу від продуктивної діяльності; б) створення додаткової одиниці власного людського капіталу. Якщо обирається другий спосіб, то витратами індивідуального інвестора є доходи, що будуть упущені, а вигодами – збільшення доходу від продуктивної діяльності у майбутньому. За моделлю Й. Бен-Порета, кожна додаткова (гранична) одиниця витрат у людський капітал (MC) приносить додаткову (граничну) одиницю майбутнього доходу (MI), а інвестування у людський капітал триває до моменту, коли граничні витрати починають дорівнювати теперішній вартості граничного доходу:

$$MC = MI \qquad (3.2)$$

У моделі життєвого циклу отримання доходів, навчання і споживання лауреата Нобелівської премії з економіки, американського вченого Дж.-Дж. Хекмена поведінка домогосподарства з одним робітником щодо виробництва людського капіталу розкрита у динаміці, що доводить наявність її не тільки бюджетних, а і часових (динамічних) обмежень.

Динамічне обмеження поведінки домогосподарства відображає рівняння

$$H(t) = F\,[bJ(t)H(t), D(t)] - qH(t) \qquad (3.3)$$

де, H(t) – величина людського капіталу у певний момент часу;

F – виробнича функція як залежність величини людського капіталу у певний період часу від певних чинників – b, J, D, q;

b – коефіцієнт продуктивності;

J(t) – час нагромадження людського капіталу;

D(t) – затрати товарів, що купуються для інвестицій у людський капітал;

q – норма амортизації людського капіталу або ставка його знецінення.

За моделлю Дж.-Дж. Хекмена, по-перше, величина людського капіталу визначається часом його нагромадження та залежить від продуктивності цього часу і витрат домогосподарств на його виробництво, що мають бюджетне і часове обмеження; по-друге, величина людського капіталу у часі зменшується у зв’язку із його зношуванням, застаріванням запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини.

Спираючись на зазначені моделі проаналізуємо вибір домогосподарства на користь інвестицій у людський капітал у системі «поточне споживання – майбутнє споживання». Якщо домогосподарство здійснює інвестиції у людський капітал, максимізація корисності досягається шляхом забезпечення міжчасової рівноваги з урахуванням не тільки заощаджень, а і інвестицій у людський капітал, які здійснюються за рахунок

поточного споживання (втрата корисності) і заощаджень (втрата банківського відсотка по депозитах). Виходячи з цього, поточне споживання з урахування інвестицій у людський капітал відображає формула:

$$C_1 = I - (S_i + HC_w) \qquad (3.4)$$

де, C_1 – поточне споживання;

I – дохід домогосподарства;

S_i – заощадження (банківські депозити);

HC_w – інвестиції у людський капітал;

і – відсоток по заощадженням;

w – норма приросту заробітної плати у майбутньому від інвестицій у людський капітал.

Поточне споживання (C_1) визначається загальною сумою доходу домогосподарства (I) з відрахуванням заощаджень під відсоток (S_i) і інвестицій у людський капітал (HC_w), доходом від яких буде, наприклад, збільшення теперішньої вартості майбутньої заробітної плати членів родини. Слід підкреслити, що всі витрати домогосподарства на поточне споживання є чинником відтворення людини, але серед них є такі, що безпосередньо спрямовані на людський розвиток – витрати на освіту, виховання, фізичний і культурний розвиток, дозвілля. Ці витрати є вкладеннями домогосподарства у індивідуальний людський капітал.

Інвестиції домогосподарства у людський капітал забезпечуються доходом із відрахуванням поточного споживання і заощаджень:

$$HC_w = I - (C_1 + S_i); \qquad (3.5)$$

Вартість додаткового майбутнього споживання домогосподарства (C_2), користуючись формулою майбутньої вартості теперішнього доходу

$$FDV = PV \cdot (1+ i)^n \qquad (3.6)$$

де, FDV – майбутній дисконтований дохід;

PV – теперішній дохід;

I – ставка дисконту;

N – період часу,

можна визначити формулою:

$$C_2 = S_i \cdot (1+ i)^n + HC_w \cdot (1+ w)^n \qquad (3.7)$$

де, C_2 – додаткове майбутнє споживання за рахунок банківських відсотків і доходу від людського капіталу;

i – відсоток по заощадженням;

w – норма приросту заробітної плати у майбутньому від інвестицій у людський капітал;

n – період часу.

Якщо домогосподарство у поточному періоді взагалі відмовляється від заощаджень на користь інвестицій у людський капітал, то:

$$C_1 = I - HC_w; \qquad (3.8)$$

$$C_2 = HC_w \cdot (1+ w)^n \qquad (3.9)$$

У цьому випадку HC_w – це вартість поточного споживання, від якої відмовилися, а $HC_w \cdot (1+ w)^n$ – вартість додаткового майбутнього споживання, що забезпечується інвестицією у людський капітал. Раціональний вибір домогосподарства на користь інвестицій у людський капітал визначає гранична норма часових уподобань – така вартість додаткового майбутнього споживання, яка достатня для компенсації відмови від одиниці поточного споживання за умови, що добробут домогосподарства як споживача не змінюється: $C_1 = C_2$.

Модель економічного вибору домогосподарства як інвестора у індивідуальний людський капітал:

$$C_1 = C_2;$$

$$I - (S_i + HC_w) = S_i \cdot (1+ i)^n + HC_w \cdot (1+ w)^n;$$

$$HC_w = I - (C_1 + S_i);$$

$$S_i = 0;$$

$$HC_w = I - C_1;$$

$$I - HC_w = HC_w \cdot (1+ w)^n$$

Таким чином, раціональний вибір домогосподарства на користь інвестицій у людський капітал визначає гранична норма часових уподобань як така вартість додаткового майбутнього споживання, яка достатня для компенсації відмови від одиниці поточного споживання за умови, що добробут домогосподарства як споживача не змінюється: $C_1 = C_2$ або $I - HC_w = HC_w \cdot (1+ w)^n$.

Але, слід підкреслити, що, по-перше, вибір домогосподарства є обмежено раціональним, внаслідок того, що людина неспроможна зібрати і проаналізувати всю наявну інформацію, необхідну для прийняття рішення. Згідно з моделлю обмеженої раціональності Г.-А. Саймона, внаслідок недостатнього рівня своїх інформаційних і аналітичних можливостей людина обирає не найкращій, а задовільний варіант.

По-друге, хоча вибір домогосподарства визначається багатьма економічними чинниками, серед яких, його бюджетні обмеження, рівень та гарантованість зростання доходу від інвестицій у людський капітал у майбутньому та ін., на інвестиційну поведінку домогосподарства впливають і неекономічні чинники. На це вказував засновник економічного підходу Г. С. Беккер: «Облік різноманітних неекономічних змінних настільки ж необхідний для пояснення людської поведінки, як і використання досягнень соціології, психології, соціобіології, історії, антропології, політології, правознавства та інших дисциплін. Хоча я і стверджую, що економічний

підхід дає продуктивну схему для розуміння всієї людської поведінки в цілому, я не хочу применшувати внесок інших наук і, тим більше, вважати, що внесок, зроблений економістами, важливіше всіх інших. Приміром, переваги, які приймаються як дані і передбачаються стабільними в економічному підході, аналізуються соціологією, психологією і найбільш, на мій погляд, успішно соціобіологією. Як переваги стали такими, як сьогодні? Як протікала їх, мабуть, повільна еволюція у часі? Ці питання мають пряме відношення до передбачення і пояснення людської поведінки. Цінність інших наукових дисциплін не зменшується навіть повним і захопленим прийняттям економічного підходу» [30, с. 37].

Необхідність урахування неекономічних факторів економічної поведінки інвесторів підкреслював Дж. М. Кейнс у його фундаментальному творі «Загальна теорія зайнятості, відсотка та грошей»: «Якщо б людині за її природою не притаманна б була спокуса випробувати задоволення (окрім прибутку) від створення фабрики, залізниці, рудника або ферми, то на долю одного лише холодного розрахунку припало би не так і багато інвестицій» [210, с. 142]. Серед таких факторів він визначав: а) *умовність* як суспільне визнання певних інвестицій високоефективними і надійними: інвестиції, що є «закріпленими» з суспільної точки зору, стають тим самим «ліквідними» для окремих осіб; б) *стан упевненості інвестора у самому собі,* який формує суспільна закріпленість; г) *довіру* до контрагентів: «Ми повинні приймати до уваги і іншу сторону стану впевненості, а саме довіру тих, хто надає позики, до тих, хто хоче позичити у них гроші, що іноді визначають як стан кредиту»» [210, с. 149]. Отже, суспільне визнання (умовність), впевненість у собі та довіра – це ті фактори, що, як і економічні, визначають поведінку інвесторів у людський капітал. «Слід пам'ятати, – вказує Дж. М. Кейнс, – що людські рішення, оскільки вони впливають на майбутнє – в особистих, політичних чи економічних справах, не можуть покладатися на строгі математично обґрунтовані припущення, оскільки відсутня база для їх обґрунтування. Саме наша вроджена жага діяльності є та сила, яка рухає

світом; раціональна половина нашого «я» займається, як уміє, відбором альтернатив, розраховує там, де можна, проте вона нерідко виявляється у владі наших примх, настроїв і бажань спробувати щастя» [210, с. 154].

У сучасний період ірраціональні чинники економічної поведінки складають предмет наноекономічних досліджень. К. Ерроу, який уперше вказав на їх необхідність, стверджував, що раціональний вибір не є тотальним, оскільки рішення людини мають елементи творчості [609]. «В основі наноекономіки, – зазначає Г. Клейнер, – повинна лежати теорія індивіда, яка э аналогічною за призначенням теорії фірми, та такою, що описує поведінку індивідуального агента. При цьому в загальному випадку цього індивіда слід вважати в тій чи іншій мірі ірраціональним, наділеним творчим даром і не схильним тільки до «алгебри» розрахунків найкращого результату, але і до позалогічного, часом натхненного, а часом апатичного пошуку характерної саме для нього економічної істини [220, с. 100].

Як підкреслюють нобелівський лауреат з економіки Дж. Акерлоф і професор Йєльського університету Р. Шіллер у широковідомій книзі «Spiritus Animalis, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма», ірраціональне – невід'ємна частина повсякденного економічного життя, не ураховувати його не можна [7, с. 28]. Головними проявами (категоріями) ірраціонального у економічному житті вчені вважають такі:

– *довіра*. «Приймаючи серйозні інвестиційні рішення, людина неминуче покладається на віру. Між тим, загальноприйнята економічна теорія припускає щось зовсім інше. Вона розглядає якийсь механічний процес прийняття раціонального рішення: людина розглядає всі наявні варіанти, вираховує, наскільки вірогідний кожен з них, прораховує їх наслідки, визначає найбільш вигідні і потім робить вибір. Але чи можемо ми зробити все це в дійсності? Чи в змозі ми точно визначити всі наслідки і ймовірності? Або ж, навпаки, приймаємо економічні рішення – які активи набувати і зберігати, керуючись міркуваннями довіри? [7, с. 35];

– *справедливість*, що базується на довірі та є одним з найважливіших критеріїв інвестиційних рішень. «Міркування справедливості – важливий мотивуючий чинник для багатьох економічних рішень, вони пов'язані з тим, як ми розуміємо довіру і наскільки добре вміємо співпрацювати» [7, с. 47];

– *зловживання і недобросовісність*. Економічний цикл залежить від того, як змінюється відношення до необхідності поводитися порядно і скільки людей ведуть себе недобросовісно [7, с. 61];

– *грошова ілюзія,* яка виникає коли рішення приймаються під враженням номінальної суми, а не реальної купівельної спроможності грошей [7, с. 64];

– *сприйнятливість до історій*, які «впливають на те, як люди оцінюють свої шанси на удачу в бізнесі, успіх майбутніх підприємств або розмір доходу від інвестицій в людський капітал» [7, с. 80].

Серед ірраціональних чинників саме довірі належить основоположна роль у визначення економічної поведінки домогосподарств як інвесторів у людський капітал. Як справедливо вважає А. Гриценко, довіра аж ніяк не є лише соціальним і гуманітарним феноменом, вона пронизує також усю економіку [189, с. 7]. Складовою її внутрішнього змісту він називає синтез віри і знань – впевненість, віра, заснована на знанні, – певна міра, котра завжди є меншою від чистого знання, але більшою від чистої віри [190].

Економічна поведінка домогосподарства визначається рівнем довіри його членів як до раціональності власних рішень (за Дж. М. Кейнсом – це впевненість), дій та їх результатів, що прогнозуються, так і до контрагентів ринкових відносин та суспільних інститутів, що їх регулюють. «Міркування довіри є тим аргументом, завдяки якому інвестиційне рішення, яке має раціональне обґрунтування, приймається або не приймається інвестором в умовах асиметричного розподілу інформації, високого ступеня ринкової невизначеності і, як наслідок, некоректного (несприятливого) відбору» [8]. На обґрунтовану думку А. Ляско, саме «...високий рівень довіри допомагає фірмам та індивідам зменшити загрозу опортунізму, вирішити проблему

невизначеності і скоротити витрати на здійснення моніторингу й контролю, неминучі у випадку неповних контрактів. …Довіра стимулює часті й насичені інформаційні обміни, запобігає непотрібним витратам на захист прав власності і сприяє узгодженню різних інтересів учасників економічних взаємодій» [285, с. 42].

Рівень довіри визначається як соціально-економічними, так і ірраціональними чинниками економічної поведінки: справедливість формує упевненість у самому собі і контрагенті, яка, навпаки, руйнується зловживаннями і недобросовісністю; грошова ілюзія, що перешкоджає раціональному вибору, підриває довіру індивідуального інвестора до грошей як одиниці виміру теперішніх і майбутніх витрат та доходів; від сприйнятливості людини до історій залежить її довіра чи недовіра до певних економічних проектів та заходів – «високий рівень довіри як правило асоціюється із захоплюючими дух історіями про нові бізнес-проектах і приклади збагачення» [7, с. 80].

Отже, довіра складає ядро соціального капіталу людини і родини, а її рівень безпосередньо впливає на економічну поведінку домогосподарства як індивідуального інвестора у людський капітал.

2. *Корпоративний інвестор у людський капітал – фірма*. Організаційна форма бізнесу – фірма виконує функції підприємництва як базового економічного ресурсу суспільного розвитку: а) економічні – виробництва товарів (послуг), залучення та комбінації ресурсів, економії витрат, здійснення інвестицій та інновацій; б) соціальні – певні зобов’язання і напрями діяльності бізнесу у соціальній сфері. Соціальна функція фірми є внутрішньої (внутрішньокорпоративною) – забезпечення розв’язання певних соціальних проблем в межах корпорації; зовнішньою – діяльність корпорації з сприяння соціальному розвитку регіону, країни. Головними складовими внутрішньої соціальної функції є такі: охорона праці, навчання та підвищення кваліфікації працівників, здійснення заходів з охорони здоров’я, організації відпочинку, допомоги родині працівника та ін., створення

сприятливого соціального клімату в організації, розвиток корпоративної культури. До зовнішньої соціальної функції фірми належать певні види діяльності, що розкривають суспільну роль та орієнтованість підприємництва – спрямованість на забезпечення певних соціальних результатів підприємницької діяльності на національному, регіональному, місцевому рівнях. Це сприяння зайнятості економічно активного населення, підвищення рівня та якості життя, охорона довкілля, забезпечення соціальної стабільності тощо.

Соціальна функція фірми знаходить своє концентроване відображення у корпоративній соціальній відповідальності, змістом якої є добровільне здійснення фірмою певних заходів, спрямованих на розв'язання соціальних проблем, її участь у соціальних проектах (національних, регіональних, місцевих) тощо. При цьому, рівень, ефективність та характер (постійний чи спорадичний, тимчасовий; комплексний чи розрізнений; системній чи неупорядкований) реалізації фірмою її внутрішньої і зовнішньої соціальної функції є, на нашу думку, критеріями її соціальної відповідальності. Соціально відповідальний бізнес є соціально-орієнтованим, має збалансовані економічні і соціальні цілі, завдання та функції, а його функціонуванню притаманні певні позитивні соціально-економічні ефекти.

Економічні і соціальні функції фірми складають основу реалізації її капіталоутворюючої функції як інвестора у людський капітал працівників.

Капіталоутворююча функція фірми спрямована на забезпечення адекватного потребам бізнесу рівня відтворення людського капіталу працівників на базі реалізації її економічних і соціальних функцій. Як справедливо підкреслює О. Захарова, у сучасних умовах найбільш важливим для підприємства є забезпечення стабільного процесу внутрішнього професійного розвитку наявного персоналу, який передбачає не тільки професійне навчання з метою підвищення кваліфікації і компетенцій працівників, а також забезпечення персоналу підприємства умов гідної праці, заходи охорони здоров'я та профілактики захворюваності, мотивацію

працівників до професійного та кар'єрного зростання, надання можливості повноцінного відпочинку. Для реалізації цих заходів підприємство інвестує певну кількість матеріальних і нематеріальних ресурсів, справедливо очікуючи при цьому повну віддачу кожного із працівників» [174, с. 8].

Інвестиції фірми у людський капітал мають низку особливостей. По-перше, це інвестиції у фірмово-специфічний людський капітал, який є: 1) сукупністю специфічних і інтерспецифічних людських активів бізнесу, що забезпечують його конкурентоспроможність, прибутковість та зростання доходів та інших вигод у майбутньому. Ці активи є: а) невідчутними (нематеріальними); б) невідчужуваними від працівників; 2) запасом спеціальних знань, навичок, вмінь, здатностей працівників фірми до продуктивної діяльності відповідно цілям, завданням, спеціалізації і технологіям бізнесу та запасом інвестицій фірми у розвиток персоналу; 3) складовою інтелектуального капіталу фірми, комплексними формами якого є трудовий, інтелектуальний, організаційно-підприємницький і соціальний капітали її працівників; 4) сукупним людським капіталом фірми, який є не сумою, а інтегративною цілісністю індивідуальних людський капіталів її працівників, має певну структуру та характеризується взаємовідносинами і взаємозалежністю складових елементів. Його реалізація як фактора підприємницької діяльності повинна забезпечувати отримання фірмою як інвестором позитивного синергетичного ефекту: зростання вартості, доходу, конкурентоспроможності та ін. матеріальних і нематеріальних вигод.

По-друге, здійснюючи капіталоутворюючу функцію, фірма інвестує певні кошти у професійну освіту, підвищення кваліфікації та навчання працівників на робочому місті, їх мотивацію та соціалізацію як членів персоналу та внутрішньокорпоративну міграцію, адаптацію до структури та корпоративної культури, охорону здоров'я, інші соціальні заходи. О. Захарова серед об'єктів корпоративних інвестицій у розвиток працівників виокремлює також інноваційну і творчу діяльність [174, с. 32]. Слід підкреслити, що підвищення інноватівності і інноваційності працівників, їх

креативності є метою і результатом реалізації капіталоутворюючої функції фірми в цілому, а не її окремих інвестицій у працівника, оскільки інновації складають основу її ефективної діяльності в умовах економіки знань.

Інвестиції фірми у людський капітал можуть бути не тільки прямими вкладеннями у розвиток конкретного працівника, а і соціально-інституційними, пов'язаними з реалізацією фірмою її внутрішніх і зовнішніх соціальних функцій. Отже, інвестиціям фірми у персонал притаманні зовнішні позитивні ефекти щодо людського розвитку у регіоні та країні.

По-третє, відтворення фірмово-специфічного людського капіталу базується не тільки на інвестиціях фірми у розвиток її персоналу, а і передбачає певні витрати життєвого часу працівника та його індивідуального людського капіталу (загального і специфічного) – самоінвестування людського капіталу. Тобто, інвестиції фірми сприяють накопиченню індивідуального людського капіталу працівника, а витрати останнього – розвитку фірмово-специфічного капіталу. Тому, ефективність капіталоутворюючої функції фірми залежить не тільки від неї (якщо не ураховувати вплив зовнішнього середовища), а у значній мірі від інвестиційного вибору та дій її працівника. Виходячи з цього: 1) відтворення фірмово-специфічного людського капіталу фірми здійснюється як під її контролем, так і працівника; 2) реалізація капіталоутворюючої функції сполучає процеси управління інвестиціями і персоналом фірми; 3) вигоди від інвестицій у людський капітал отримує не тільки фірма, а і працівник, а також суспільство, оскільки зростають людські ресурси його розвитку, примножується національне багатство; 4) існують значні ризики і суперечності, пов'язані з опортуністичною поведінкою працівника як носія фірмово-специфічного людського капіталу, що може перетворити витрати фірми у людський розвиток у її втрати: відсутність віддачі інвестицій у людський капітал, неможливість компенсувати витрати у зв'язку із звільненням працівника, перетворення інвестицій на благодійну допомогу фірмі, до якої переходить працівник, тощо. Проблема забезпечення окупності

та віддачі інвестицій фірми у людський капітал є дуже важливою, оскільки від її розв'язання залежать їх мотивація, обсяг і інтенсивність, тобто, економічний вибір фірми на користь інвестування у працівників. Це особливо актуально в умовах економіки знань, коли людський капітал стає пріоритетним ресурсом підприємницької діяльності, що інтелектуалізується. Важливим напрямом убезпечення бізнесу у цьому аспекті є інституціоналізація відносин фірми і працівника у цій сфері, наприклад, на основі укладення низки контрактів, що визначають права і обов'язки сторін щодо професійної освіти, підвищення кваліфікації, інших соціальних послуг, що здійснюються за рахунок фірми.

По-четверте, відтворення фірмово-специфічного людського капіталу здійснюється у той період, протягом якого працівник є зайнятим у фірмі. У цей період стадійний відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу набуває форми відтворювального (інвестиційного) циклу фірмово-специфічного людського капіталу.

По-п'яте, обсяг, вид та інтенсивність інвестицій у фірмово-специфічний людський капітал працівників залежить від стадії життєвих циклів фірми та її продукції. Як правило, інвестиції розвитку у працівників здійснюються у періоди, коли попит на продукцію і доходи є достатньо високими, фірма розвивається у конкурентному середовищі, що збільшує ресурсну базу таких інвестицій та їх роль у забезпеченні конкурентоспроможності.

По-шосте, вибір на користь інвестицій у фірмово-специфічний людський капітал визначається також типом фірми, галузі, національної економіки залежно від рівня їх технологічного розвитку. Якщо фірма є інноваційною, а її діяльність здійснюється у галузях, що вироблюють високотехнологічну продукцію (послуги), то зазначені інвестиції є провідним чинником її прибутковості та конкурентоспроможності, отже інвестиції у фірмово-специфічний людський капітал набувають першочергового значення.

По-сьоме, у виробничому процесі запас людського капіталу є ресурсом фірми, який вона використовує, комбінуючи його з іншими ресурсами. Отже інвестиції фірми у працівника залежать від можливості забезпечити його відповідними засобами виробництва. У цьому аспекті, фірма не інвестує у так званий «надлишковий» людський капітал, ефективне функціонування якого не забезпечується іншими ресурсами відповідного технологічного рівня. Діє принцип комплементарності ресурсів фірми.

По-восьме, інвестиційна діяльність фірми залежить від чинників її ринкового і інституційного середовища, розвиненості галузей, що надають інтелектуальні, зокрема, освітні послуги, кредитно-банківського системи, державного регулювання, податкової системи тощо.

Таким чином, реалізація капіталоутворюючої функції фірми, що забезпечує відтворення фірмово-специфічного людського капіталу, базується на її прямих і соціально-інституційних інвестиціях у працівників, обсяг, види, об'єкти і інтенсивність яких залежать від стадії життєвих циклів фірми і її продукції, технологічного рівня фірми, галузі, економіки в цілому, комплементарності запасу знань, здібностей навичок персоналу і інших ресурсів підприємницької діяльності, інституційного і ринкового середовища бізнесу. Відтворювальний (інвестиційний) цикл фірмово-специфічного людського капіталу є формою стадійного відтворювального (інвестиційного) циклу індивідуального людського капіталу працівників фірми, контролюється як фірмою, так і працівником, характеризується наявністю значних ризиків та суперечностей, пов'язаних з опортуністичною поведінкою працівника. Зазначені риси відтворювання фірмово-специфічного людського капіталу складають підґрунтя економічної поведінки фірми як корпоративного інвестора у людину.

Раціональний вибір фірми базується на порівнянні теперішніх і майбутніх доходів та витрат, пов'язаних з інвестуванням у людський капітал працівників. Основу вибору складає: 1) для короткострокових інвестицій – гранична норма окупності інвестицій (r) як щорічний чистий дохід у

відсотках від кожної додаткової одиниці коштів, що інвестується. Короткострокові інвестиції доцільні, якщо r >/= i (i – ставка позичкового відсотку); 2) для довгострокових інвестицій – чиста приведена вартість (NPV):

$$NPV = \pi_1 / (1+ i) + \pi_2 / (1 + i)^2 + \ldots + \pi_n / (1 + i)^n - I \qquad (3.10)$$

де, I – інвестиції у фірмово-специфічний людський капітал;

π_n – прибуток, який отримується у n-ому році;

i – норма дисконту (норма приведення витрат до єдиного моменту часу, що може дорівнювати ставці позичкового відсотку).

Довгострокова інвестиція доцільна, якщо NPV> 0.

Слід підкреслити, що застосування граничної норми окупності інвестицій і чистої приведеної вартості як критеріїв раціонального вибору корпоративного інвестора у людський капітал має суттєві обмеження, оскільки багато видів витрат фірми у працівника і її вигод від розвитку останнього дуже складно оцінити у грошовій формі. Витратами фірми як інвестора у відтворення фірмово-специфічного людського капіталу є не тільки вкладення певних коштів, а і упущені вигоди, пов’язані, наприклад, з відволіканням працівника на період навчання від основної діяльності, а також втрати від його опортуністичної поведінки. Так, витрати фірми на додаткове навчання працівника можна визначити на базі вартості освітніх послуг, а як оцінити, наприклад, витрати фірми на його адаптацію до структурних та технологічних змін, яка може охоплювати декілька місяців? Вигоди фірми складають її майбутні доходи, а також укріплення репутації, підвищення конкурентоспроможності, набуття певних виробничих і ринкових переваг тощо, що також складно достовірно оцінити у грошовій формі. До того ж майбутні вигоди інвестора мають вірогідних характер, їм притаманні певні складнощі прогнозування і вартісного оцінювання. Отже, раціональність вибору корпоративного інвестора у людський капітал є

обмеженою, що обумовлено, насамперед, специфікою об’єкта інвестицій.

Вибір фірми щодо інвестицій у людський капітал безпосередньо пов'язаний з визначенням джерела трудових ресурсів – зовнішній чи внутрішній ринок праці? Якщо фірма обирає зовнішній ринок праці, то інвестиції у людський капітал персоналу мінімізуються, оскільки до роботи залучається працівник, рівень підготовки якого відповідає її вимогам. Вибір на користь внутрішнього ринку праці обумовлює необхідність витрат фірми у навчання, підвищення кваліфікації та ін. працівників. Визначення джерела трудових ресурсів залежить від багатьох чинників, серед яких: 1) вид трудового ресурсу – загальний, специфічний, інтерспецифічний; 2) спеціалізація фірми; 3) забезпечення інформаційної безпеки бізнесу; 4) фінансові ресурси фірми; 5) витрати часу та трансакційні витрати, пов’язані з використанням механізму зовнішнього ринку праці тощо.

Вибір фірми базується на порівнянні витрат використання зовнішнього і внутрішнього ринків праці. На передконтрактній стадії залучення працівника на зовнішньому ринку праці пов’язано з трансакційними витратами пошуку інформації, аналізу відповідності рівня його підготовки вимогам бізнесу, ведення переговорів та ін. На післяконтрактній стадії виникають витрати контролю за виконанням працівником умов контракту, крім того, необхідними є витрати на адаптацію працівника, його включення у внутрішньофірмові відносини.

Вибір внутрішнього ринку праці мінімізує трансакційні витрати передконтрактної стадії, але обумовлює необхідність витрат фірми на навчання, мотивацію, мобільність працівника.

Економічна поведінка корпоративного інвестора визначається також неекономічними чинниками. Фірма, приймаючи рішення про інвестиції у людський капітал, керується міркуваннями довіри, справедливості та ін., намагається убезпечити бізнес від загроз опортуністичної поведінки працівника.

Як організація фірма та її діяльність є об’єктом інтересів різних груп

впливу, які мають певні очікування стосовно її подальшого розвитку Очікування, виступаючи критерієм оцінки альтернатив, є важливим чинником, що безпосередньо впливає на економічний вибір фірми як інвестора у людський капітал [349, с. 119]. Очікування можуть мати як раціональний, так і ірраціональний характер [219, с. 52]. Ірраціональність, незбалансованість і суперечливість очікувань груп впливу знаходить свій прояв у конфлікті їх інтересів, що безпосередньо впливає на інвестиційні рішення фірми.

Таким чином, капіталоутворююча функція фірми базується на реалізації її економічних і соціальних функцій, визначається раціональними і ірраціональними чинниками та спрямована на накопичення і ефективне використання фірмово-специфічного людського капіталу.

3. Держава як інвестор у людський капітал. Сучасній державі, яка в умовах формування та розвитку економіки знань набуває рис держави соціальної, притаманна капіталоутворююча функція, спрямована на створення необхідних умов для розширеного відтворення національного людського капіталу як складової національного багатства та рушійної сили суспільного розвитку. Соціальна держава – «це держава, яка прагне до забезпечення кожному громадянину достойних умов існування, прав на соціальний захист, на участь в управлінні виробництвом.... Компетенція сучасної соціальної держави набагато ширша і поширюється на такі сфери, як освіта, охорона здоров'я, ринок праці, система соціального страхування від таких класичних ризиків, як хвороба, безробіття, вік тощо» [596].

Реалізація капіталоутворюючої функції держави спирається на її економічні функції, спрямовані на забезпечення сталого розвитку національної економіки, зростання її конкурентоспроможності (внутрішньої, зовнішньої, глобальної), і соціальні функції, до яких належать «регулювання соціальних відносин у суспільстві, регламентація умов взаємодії суб’єктів економіки в соціальній сфері (в тому числі між роботодавцями і найманою робочою силою); вирішення проблеми безробіття та забезпечення ефективної

зайнятості; розподіл і перерозподіл доходів населення; формування стимулів до високопродуктивної суспільної праці і надання соціальних гарантій економічно активній частині населення; створення системи соціального захисту населення; забезпечення розвитку елементів соціальної інфраструктури (закладів освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, житлово-комунального господарства і т. ін.); захист навколишнього середовища тощо» [136, с. 160].

Економічна поведінка держави як інвестора у людський капітал має такі відмінності:

– держава сприяє формуванню, накопиченню та реалізації національного людського капіталу;

– інвестиції держави у людський капітал є переважно соціально-інституційними, спрямованими на створення та розвиток, соціально-економічного простору та інституціонального середовища розширеного відтворення національного людського капіталу. Це інвестиції: 1) у галузі соціогуманітарної сфери, які забезпечують людський розвиток: наука, освіта, охорона здоров'я, культура, соціальне забезпечення та страхування, рекреаційна діяльність та ін.; 2) у ринкову та соціальну інфраструктуру, розвиток яких сприяє інтенсифікації необхідних зв'язків між власниками людського капіталу та економічними агентами, діяльність яких безпосередньо пов'язана з продукуванням та використанням останнього; 3) у збереження навколишнього середовища, оскільки екологічні фактори безпосередньо впливають на відтворення носія людського капіталу – людини; 4) у забезпечення правопорядку як необхідної умови життєдіяльності людини та суспільства. Тому, важко погодитися з точкою зору О. Захарової, яка обмежує інвестиції у людський капітал на макрорівні інвестиціями у освіту, інноваційну та творчу діяльність і охорону здоров'я [173, с. 68]. Здійснюючи соціально-інституційні інвестиції у людській капітал, держава сприяє відтворенню усіх його базових та комплексних форм;

– економічна поведінка держави, з одного боку, залежить від економічного вибору домогосподарства і фірми як інвесторів у людський капітал, з іншого боку, впливає на нього, сприяючи його реалізації або обмежуючи його;

– окупність та доходність державних інвестицій у людський розвиток є багаторівневою і багатосуб'єктною, тому що їх результати привласнюються та використовуються не тільки державою, а і індивідуальними і корпоративними інвесторами та користувачами людського капіталу – домогосподарством і фірмою. З одного боку, державній інвестиції у людський капітал є притаманним кумулятивний ефект: певні вигоди держави від інвестицій у людський капітал доповнюються вигодами домогосподарств та фірм, які користуються її результатами. З іншого боку, ефективність державної інвестиції залежить від діяльності індивідуальних і корпоративних інвесторів, їх здатності та спроможності скористатися вигодами державної інвестиції. Як справедливо підкреслю Л. Згонник, приватний і суспільний людський капітал системно взаємодіють. Приватний капітал створюється на основі відтворення суспільного людського капіталу. Але обсяг та рівень приватного капіталу у кожному конкретному випадку будуть залежати від здатності людини «засвоювати», акумулювати їх результати і потреби пролонговувати їх у межах самовідтворення [177];

– економічна поведінка держави як інвестора у людський капітал охоплює здійснення різних напрямів її економічної (грошово-кредитної, фінансової, промислової, інноваційної, структурної, розвитку підприємництва, регіональної та ін.) і соціальної політики. Тобто, реалізація капіталоутворюючої функції держави набуває форми державної соціально-економічна політики, спрямованої на забезпечення розширеного відтворення національного людського капіталу;

– інвестиційний вибір держави залежить від багатьох чинників: техніко-технологічних, економічних, політичних, культурних міжнародних та ін. Його доцільність визначається як критеріями витрат і доходів, так і

національними інтересами та пріоритетами;

– значну роль у реалізації капіталоутворюючої функції держави відіграють такі чинники вибору, як довіра і справедливість. Як підкреслює І. Малий, «довіру до інститутів держави у суспільній науці називають інституціональною довірою, характеристика якої не просто відображає ставлення громадян та бізнесу до держави, а має зворотній зв'язок: зростання довіри до інститутів держави підвищує ефективність роботи самого державного управління» [189, с. 77].

Таким чином, інституційним інвесторам у відтворення людського капіталу притаманна капіталоутворююча функція, яка інтегрує економічні і соціальні функції індивіда, родини, фірми, держави та забезпечує на цій основі досягнення позитивного синергетичного ефекту інвестицій у людину. На вибір інвесторів впливають економічні (раціональні) і неекономічні чинники, які у сукупності визначають їх інвестиційну поведінку. Виходячи з цього, відтворення національного людського капіталу залежить від рівня реалізації капіталоутворюючої функції домогосподарств, фірм, держави, що вимагає розробки та впровадження системних заходів державної соціально-економічної політики, спрямованих на створення необхідних умов для їх ефективної діяльності з інвестування у людський розвиток.

РОЗДІЛ 4
ДИНАМІКА ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ГЛОБАЛЬНИХ ТА ЛОКАЛЬНИХ ЗРУШЕНЬ

4.1. Розвиток людського капіталу в умовах постіндустріальних трансформацій

В сучасний період відтворення людського капіталу здійснюється під впливом глобальних та локальних суспільних зрушень, що обумовлюють нові тенденції, особливості та проблеми його накопичення та використання. По-перше, постіндустріальні суспільні перетворення в умовах економічної глобалізації породжують суттєві зміни факторів, масштабу та цілей відтворення людського капіталу, обумовлюють набуття ним нових форм та характеристик. За визначенням А. Гальчинського: «Глобалізація – це планетарний механізм, який органічно поєднує у собі, з одного боку, комунікаційний інструментарій взаємодії Людини-Людина, з іншого – механізми взаємодії людини та людства загалом з природою та біосферою» [88, с. 319-320]. По-друге, локальні трансформаційні процеси безпосередньо впливають на динаміку національного людського капіталу, визначають тип його відтворення у певній країні чи регіоні.

Постіндустріальні та глобальні перетворення є чинниками інтернаціоналізації національного людського капіталу та формування на цій основі глобального людського капіталу – людського капіталу, відтворення якого здійснюється у глобальному економічному просторі та забезпечує соціально-економічний розвиток людства. У сучасний період процес глобалізації людського капіталу охоплює багато взаємопов’язаних напрямів, серед яких такі, як: транснаціоналізація людського капіталу, його інтеграція шляхом включення у економічний простір регіональних інтеграційних об’єднань країн, формування людського капіталу мережевої економіки, кластерізація людського капіталу та його інтернаціоналізація на основі транснаціоналізації інноваційних кластерів.

1. *Транснаціоналізація людського капіталу* пов'язана з діяльністю та розвитком ТНК як наднаціональних організацій, основу формування та функціонування яких складають процеси інтернаціоналізації виробництва, науково-технічної діяльності, капіталу та ін. ТНК контролюють значну частку міжнародного руху товарів, послуг, капіталу, робочої сили. За даними ЮНКТАД у 2010 році додана вартість у межах світового виробництва ТНК складала приблизно 16 трлн. дол. – близько чверті глобального ВВП. На зарубіжні філії ТНК припадало більш ніж 10 % глобального ВВП і третина світового експорту [141].

В сучасних умовах контроль ТНК все більше поширюється на ресурси науково-технічної та інноваційної діяльності, серед яких провідним є знання. Слід підтримати точку зору О. Рогач, що сучасні ТНК є інституціями створення та поширення знань [418, с. 12]. У цьому контексті людський капітал як запас знань, здібностей, навичок та вмінь людини набуває для ТНК значення пріоритетного фактору міжнародної конкурентоспроможності, що обумовлює необхідність всебічного контролю його відтворення. Як підкреслює В. Саричев: «Зростання людського капіталу транснаціональної компанії – одна із найважливіших умов реалізації її загального потенціалу» [438]. Авторки монографії «Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації» зазначають, що у сучасних умовах ТНК є формою утворення людського капіталу, засобом використання і реалізації здібностей кожного індивіда [271, с. 50]. За розрахунками Ю. Уманціва зайнятість у ста найбільших корпораціях світу складала у 1993 році – 5,1 млн. осіб, частка іноземних працівників – 47,7 %, у 2010 році відповідно 8,7 млн. осіб і 56,1 % [517, с. 248]. Наведені дані свідчать про значне зростання масштабу контролю ТНК світових трудових ресурсів.

В сучасних наукових джерелах зміст категорії людського капіталу ТНК не отримав ще належного рівня обґрунтування. Більш того, у визначеннях дослідників простежується його ототожнення з персоналом [205], людським потенціалом [490], інтелектуальним капіталом ТНК. За визначенням

В. Сухова людський капітал ТНК – це сукупна робоча сила, яка представляє всю масу працівників, в тій чи іншій мірі беруть участь в діяльності корпорації, що забезпечують її функціонування капіталу у всіх формах і стадіях руху на основі організаційних і економічних зв'язків національних за формою та інтернаціональних за змістом. Це міжнародний трудовий потенціал, залучений у сферу операцій транснаціональної корпорації, що надає їй динамізм, гнучкість, відому мобільність і незалежність від державних кордонів у світовому господарстві [490]. У монографії «Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації» людський капітал ТНК визначається як сукупність усіх її працівників з їх біофізичними, соціальними та інтелектуальними ресурсами (*людський потенціал* – доповнення О. Носик), а також здобутки компанії у сфері продуктивної та дієвої організації праці, корпоративної культури, соціального забезпечення, інновацій (*структурний капітал як складова інтелектуального капіталу ТНК* – доповнення О. Носик), що сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на збільшення доходів та підвищення конкурентоспроможного статусу корпорації [271, с. 50].

На нашу думку, людський капітал ТНК – це корпоративний специфічний людський капітал як сукупний запас знань, здібностей, навичок та вмінь працівників, контрольований, сконцентрований та монополізований ТНК, ресурс її ефективної діяльності у глобальному економічному просторі та її міжнародної конкурентоспроможності. Людський капітал ТНК є складовою її інтелектуального капіталу. Його носіями є: а) сукупний персонал філій та підрозділів корпорації; б) працівники підприємств, які залучені у орбіту ТНК через різні моделі організації міжнародного співробітництва. Насамперед це працівники, фахівці і адміністратори знань: висококваліфіковані робітники, професіонали, управлінці.

Порівняно з національним людським капіталом його відтворенню притаманні певні особливості:

1) джерелом людського капіталу ТНК є національні, регіональні,

міжнародні, а також внутрішньокорпоративний ринки праці;

2) формування запасу знань, здібностей, навичок та вмінь працівників ТНК здійснюється за моделями освіти і професійного навчання різних країн, а подальший розвиток і накопичення – за принципами і вимогами ТНК. Отже, людський капітал працівників ТНК є диверсифікованим, внаслідок відмінностей національних освітніх моделей, і, одночасно, уніфікованим – сформованим відповідно стандартам корпорації;

3) інвестиції у людський капітал ТНК на стадії його формування є, переважно, національними, а на стадії продуктивного використання в ТНК – корпоративними;

4) вартість людського капіталу ТНК формується на базі витрат на його формування і розвиток родини, національного бізнесу, різних держав і витрат корпорації на персонал. Слід вказати, у структурі останніх, внаслідок залучення іноземних працівників, значна питома вага належить витратам ТНК на їх адаптацію до корпоративної технології та культури.

Формування людського капіталу ТНК здійснюється як його контролювання, концентрація і монополізація через механізми:

– міжнародної міграції його власників, насамперед, трудової та освітньої;

– міжнародного виробничого, науково-технічного, інноваційного співробітництва;

– міжнародного руху прямих інвестицій;

– міжнародного співробітництва, організація якого не пов’язана із участю у капіталі (СНУК), таких як підрядне промислове виробництво і сільське господарство, аутсорсинг послуг, франшизінг, ліцензування, управлінські контракти та інші, за допомогою яких ТНК координують діяльність компаній приймаючих країн без участі у їх капіталі [141]. Масштаб залучення ТНК людських ресурсів на базі СНУК відображено у таблиці 4.1.

Таблиця 4.1

Зайнятість, що забезпечує використання ТНК способів організації міжнародного виробництва без участі у капіталі (2010 р.)

Види СНУК	Зайнятість, млн. осіб	Зайнятість у країнах, що розвиваються, млн. осіб
Підрядне промислове виробництво		
Електронна промисловість	1,4-1,5	1,3-1,5
Автомобільна промисловість	1,1-1,4	0,3-0,4
Фармацевтична промисловість	0,1-0,2	0,05-0,1
Швейна промисловість	6,5-7,0	6,1-6,5
Аутсорсинг		
Аутсорсинг послуг у галузі ІТ і бізнес-процесів	3,0-3,5	2,0-2,5
Франшизінг		
Роздрібна торгівля, готельне господарство, ресторани та підприємства громадського харчування та інші послуги	3,8-4,2	2,3-2,5
Управлінські контракти		
Готельне господарство	0,3-0,4	0,1-0,15

Джерело: [141].

Як видно із таблиці 4.1, контроль зайнятості з боку ТНК через механізм СНУК охоплював тільки по видам діяльності, що відображені у таблиці, від 16,21 до 18,2 млн. осіб.

Спираючись на механізми формування та використання людського капіталу ТНК, можна виділити такі його види, як: концентрований – людський капітал філій та дочірніх підприємств ТНК у різних країнах; контрольований – людський капітал, що функціонує поза підприємствами ТНК, але є залученим до її глобальної виробничо-збутової системи (ГВЗС). Наприклад, це людський капітал підприємств, відносини між якими і ТНК мають форму підрядного виробництва, аутсорсингу та ін. СНУК. Слід зауважити, що концентрований людський капітал також є контрольованим, але це прямий контроль персоналу ТНК: «ТНК розглядає людський капітал як кадровий, тобто такий, що реалізує свій потенціал у системному взаємозв’язку з іншими видами ресурсів у процесі функціонування компанії на різних рівнях» [271, с. 50]. Кадровий потенціал ТНК складає основу її

концентрованого людського капіталу. Так у 2011 році тільки зарубіжні філії ТНК забезпечили зайнятість приблизно 69 млн. осіб, які генерували обсяг продажів у розмірі 28 трлн. дол. і додану вартість у 7 трлн. дол., що було на 9 % вище, ніж у 2010 році [142]. У 2012 році у зарубіжних філіях ТНК було зайнято 72 млн. осіб – на 5,7 % більше, ніж у 2011 році, доданої вартості було створена на суму 6,6 трлн. дол. [143].

Людський капітал системи СНУК контролюється ТНК опосередковано, через певні договірні відносини.

Контроль і концентрація людського капіталу складають основу його монополізації як ресурсу ГВЗС ТНК. У Доповіді ЮНКТАД про світові інвестиції 2013 визначено: глобальні виробничі системи ТНК – це послідовні або складні ланцюжки, сфера охоплення яких може бути глобальної і регіональною. ГВЗС, контрольовані ТНК, складають 80 % світової торгівлі. ТНК координує ГВЗС через складні мережі взаємодії: від прямої власності на зарубіжні філії до договірних відносин і до комерційних правочинів [143].

Таким чином, *людський капітал транснаціональної корпорації* – це контрольовані, концентровані і монополізовані ТНК знання, здібності, навички та вміння працівників, зайнятих у її глобальній виробничо-збутовій системі, що є ресурсом створення та зростання вартості, доходу та чинником міжнародної конкурентоспроможності. Загальний відтворювальний (інвестиційний цикл) індивідуального людського капіталу працівників зарубіжних філій ТНК (концентрований та монополізований людський капітал) відображено на рис. 4.1.

На рис. 4.1:

1) крива AD – загальний відтворювальний (інвестиційний) цикл індивідуального людського капіталу;

2) відрізок 0M на лінії життєвого часу людини 0-t – період життєвого часу людини, протягом якого здійснюється формування, накопичення і використання її людського капіталу на базі первісної і додаткових інвестицій національних інвесторів-людини, родини, фірми, держави та ін. Цей період

життєвого часу людини охоплює такі стадії: I – зародження; II – елементарний розвиток; III – базовий розвиток; IY – професіоналізація знань; частково стадію Y – практична діяльність;

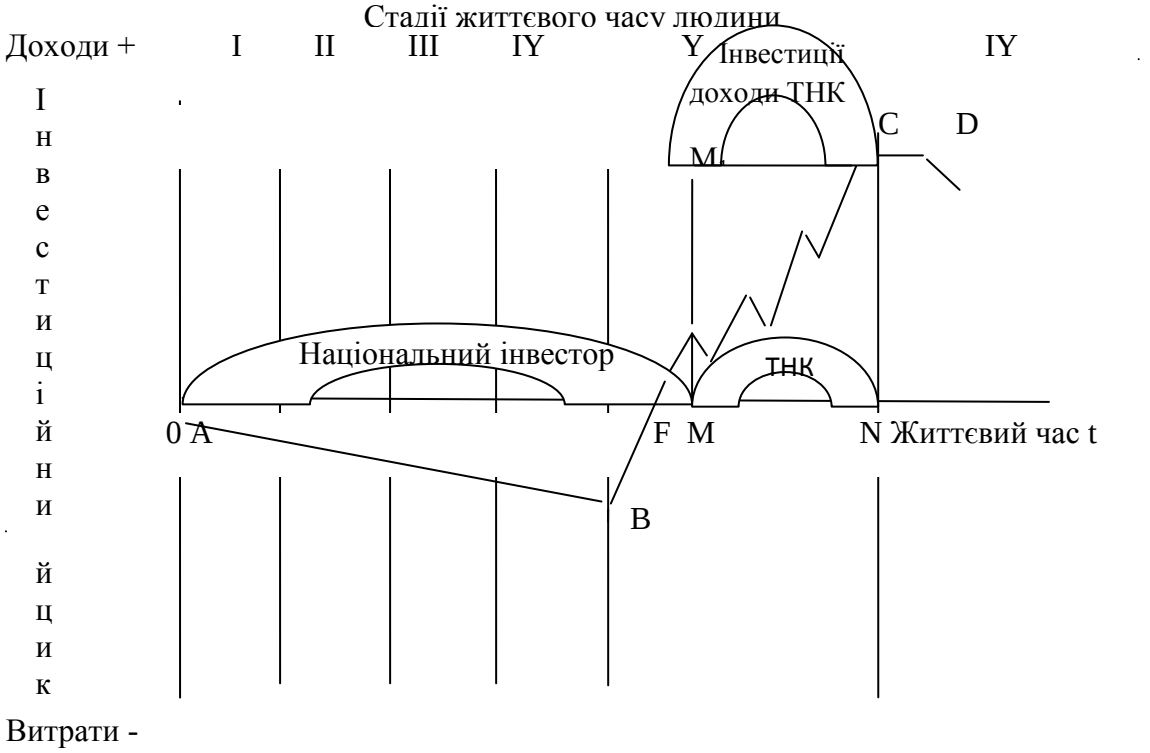


Рис. 4.1. Модель загального відтворювального (інвестиційного) циклу індивідуального людського капіталу працівника, зайнято у зарубіжних філіях ТНК.

3) відрізок АВ кривої AD – первісна інвестиція у індивідуальний людський капітал, що здійснюється національними інвесторами на I, II, III, IY стадіях життєвого часу людини;

4) ломана висхідна лінія ВС у складі кривої AD – стадійні відтворювальні (інвестиційні) цикли індивідуального людського капіталу на стадії продуктивної діяльності (додаткові інвестиції у людину і доходи від первісної та додаткових інвестицій);

5) відрізок MN на лінії життєвого часу людини 0-t – період життєвого часу людини, протягом якого здійснюється відтворення людського капіталу працівника зарубіжних філій ТНК на базі її додаткових інвестицій;

6) крива CD у складі кривої AD – дохід від інвестицій у людський капітал на попередніх стадіях життєвого циклу людини, що отримується на стадії старіння;

7) точка B кривої AD – переломний момент первісного інвестування у людину, з якого з'являється та отримується дохід від первісної інвестиції;

8) точка F (точка перетину кривої AD та лінії 0-t) – момент відтворювального циклу, починаючи з якого доходи від інвестицій у людину перевищують витрати у її розвиток;

9) Відрізок M_1 C – період здійснення ТНК витрат у розвиток персоналу зарубіжних філій та отримання віддачі від первісної національної інвестиції та власних додаткових інвестицій.

ТНК, залучаючи у власну ГВЗС іноземних працівників, є, по-перше, користувачем індивідуального людського капіталу, сформованого і накопиченого на базі інвестицій національних інвесторів, по-друге, інвестором у накопичення специфічного людського капіталу ТНК; по-третє, одержувачем доходу від первісної і додаткових інвестиції національних інвесторів і доходу від власних додаткових інвестицій у працівників. Отже, транснаціоналізація людського капіталу призводить до перерозподілу доходів від первісної і додаткових національних інвестицій у людський капітал на користь ТНК. Можливою є і інша ситуація, якщо працівник зарубіжної філії ТНК переходить до національної фірми, яка отримує сформований на базі інвестицій ТНК людський капітал та привласнює дохід від використання його як ресурсу власного виробництва.

Вплив транснаціоналізації людського капіталу шляхом включення його власників у глобальні виробничо-збутові мережі ТНК на його якість та віддачу є суперечливим: з одного боку, робітник отримує доступ до нових знань та технологій, оволодіння якими підвищують якість і вартість його людського капіталу, з іншого боку, по-перше, результат використання людського капіталу, сформованого та накопиченого на основі інвестицій національних інвесторів і самоінвестицій людини, перерозподіляється на

користь ТНК. По-друге, головну частку доходу, створеного власником людського капіталу привласнює ТНК, яка застосовує різноманітні методи обмеження витрат у персонал та підвищення віддачі трудового капіталу робітників.

2. *Інтеграція людського капіталу*. Формування та розвиток людського капіталу регіональних інтеграційних утворень базується на багатьох чинниках, серед яких один із пріоритетних – створення єдиного науково-технічного та освітнього простору розвитку національних економік країн – учасників інтеграційних об'єднань.

У Європейському Союзі залучення та використання людського капіталу інновацій здійснюється на основі розвитку міжнародного науково-технічного співробітництва шляхом реалізації Рамкових програм, які здійснюються з 1984 року і по теперішній час. Спеціальні програми, спрямовані на розвиток людських ресурсів, які є складовими шостої, сьомої Рамкових програм і програми «Горизонт-2020», представлені у таблицях 4.2, 4.3.

Таблиця 4.2.

Спеціальні програми розвитку людських ресурсів науково-технічного співробітництва ЄС

Шоста Рамкова програма (2002-2006 рр.). Мета: створення Європейського наукового простору шляхом сприяння інтеграції та координації досліджень у Європі, посилення конкурентоспроможності європейської економіки, вирішення основних соціальних питань	Сьома Рамкова програма (2007-2013 рр.) Мета: розробка технологій для створення суспільства знань та посилення наукових і технологічних засад європейської промисловості	Програма «Горизонт-2020» (20014-2020 рр.) Мета: зміцнення конкурентоспроможності Європи у глобальному вимірі, її економічне зростання та створення робочих місць
Пріоритетний напрямок «Населення та питання управління в суспільстві, заснованому на знаннях».	Програма «Люди» спрямована на залучення людського потенціалу та забезпечення підтримки дослідників як країн -	Компонент 1: Передова наука Стосовно залучення і розвитку людський ресурсів передбачено реалізацію програми імені Марії Кюрі у напрямах: зміцнення

1. Суспільство, засноване на знаннях, та соціальне вирівнювання: рівень/розповсюдження/застосування знань; розвиток суспільства, заснованого на знаннях; різні шляхи розвитку суспільства, заснованого на знаннях. 2. Громадянство, демократія і нові форми управління: результати інтеграції та розширення Європейського співтовариства; нові форми управління; вирішення конфліктів; громадянство та особливості культури.	членів ЄС, так і інших країн. ЇЇ складовими є: початкова підготовка в першу чергу молодих дослідників, довготривале навчання та розвиток кар'єри, співпраця та партнерство промисловості і науки, міжнародні виміри, спеціальні заходи. Бюджет 4,75 млрд. євро (9,4 % загального бюджету РП7). Програма імені Марії Кюрі забезпечує транснаціональну мобільність науковців, викладачів, студентів, працівників	міждисциплінарної і міжнародної мобільності дослідників, підвищення можливостей для кар'єрного росту і умов праці молодих науковців та досвідчених дослідників, розвиток наукової кар'єри, сприяння співробітництву між науковими установами і промисловістю, дослідницькі інфраструктури; Компонент 3: Відповідь на соціальні виклики. Приблизно млрд. євро виділяється на вирішення суспільних проблем європейців, таких як захист навколишнього середовища та зміна клімату, розвиток сталого транспорту і мобільності, розвиток відновлювальних джерел енергії, очищення продуктів харчування, боротьба із старінням населення

Складено автором на основі джерел: [12; 399; 396].

Таблиця 4.3.

Соціальна програма як складова програми «Горизонт-2020»

Напрями розв'язання соціальних проблем	Частка загального бюджету програми «Горизонт-2020» (70 млрд. євро), %
Здоров'я, демографічні зміни та добробут	9,7
Безпека продуктів харчування, стале сільське та водне господарство, лісництво, дослідження води(включаючи питну воду), біоекономіки	5,0
Безпечна, чиста та ефективна енергетика	7,7
Розумний зелений та інтегрований транспорт	8,23
Навколишнє середовище, клімат, ефективність ресурсів та сировина	4,0
Європа у змінному світі – інноваційні та розумні суспільства	1,7
Безпечні суспільства – захист свободи та безпеки Європи та її мешканців	2,2
Наука у суспільстві	0,6

Розповсюдження досконалості та розширення участі	1,06
Усього	39,13

Джерело: [399].

Дані таблиць 4.2 і 4.3 доводять, що у сучасний період змінюються підходи ЄС до визначення ролі людських ресурсів у інноваційному та науково-технічному розвитку у напряму визнання їх пріоритетного значення. Якщо програми РП6 і РП7 розглядали залучення та розвиток людських ресурсів як окремі спеціальні програми, то у програмі «Горизонт-2020» це було визнано одним із найважливіших її компонентів. Одним із пріоритетних напрямів Європейської інноваційної науково-технічної програми «EUREKA» (European Research Coordination Agency), яка була заснована у 1985 році (Україна, яка із 1993 року була асоційованим членом програми, з червня 2006 року набула статус повноправного члена програми EUREKA) і спрямована на розвиток міжнародної співпраці в сфері прикладних досліджень, є такі, як медичні технології, біотехнології, екологія. Пріоритетами програми «Європа 2020», спрямованої на створення Європейського інноваційного союзу, визнано сприяння високому рівню зайнятості населення та боротьба з бідністю.

Як бачимо, програми ЄС з міжнародного науково-технічного і інноваційного співробітництва мають значну соціальну складову та сприяють інтернаціоналізації національного людського капіталу країн, що приймають у них участь, розширенню чинників та простору його відтворення, транснаціональній мобільності його носіїв.

На якісний розвиток та інтернаціоналізацію відтворення людського капіталу спрямовано також соціогуманітарні програми ЄС: освітні, культурні, з охорони здоров’я та ін., серед яких:

– освітні програми: «Навчання впродовж життя» (Lifelong Learning Programme), Tempus, програма імені Жанна Моне, Erasmus Mundus, Leonardo da Vinci»;

– культурні програми, такі, як програма «Креативна Європа»,

спрямована на міжнародне культурне співробітництво, забезпечення доступу до культурних здобутків різних країн, фінансування підготовки та реалізації проектів у сфері культури та медіа;

– програми співпраці з охорони здоров'я, наприклад, Європейська мережа з технологій охорони здоров'я (European network for Health Technology Assessment), яка була заснована у 2005 р. з метою оптимізації використання ресурсів охорони здоров'я та забезпечення співпраці країн Європи у цій сфері;

– програми сприяння зайнятості, серед яких програма «Молодь у русі» як складова програми «Європа 2020», що спрямована на забезпечення виходу молодих спеціалістів на європейський ринок праці.

В цілому, Європейські програми інноваційного, науково-технічного, соціокультурного співробітництва та розвиту безпосередньо створюють умови для інтернаціоналізації та інноваційного відтворення людського капіталу у європейському просторі (рис. 4.2.).

3. *Формування людського капіталу мережевої економіки* пов'язано з розвитком та впровадженням новітніх ІК-технологій. Як підкреслює Л. І. Федулова, значення для національних процесів накопичення знань, глобальних комунікацій і цифрового доступу до всесвітньої бази досліджень важко переоцінити. Поява цифрових інформаційних і комунікаційних технологій докорінно змінила міжнародний обмін знаннями [541].

ІК-технології є основою розвитку мережевих спільнот електронного простору. Українська дослідниця соціально-економічних основ мережевих спільнот та їх інституціоналізації Є. Єщенко визначає мережеві спільноти інститутом глобальної господарської системи. Як категорія економічної теорії це сукупність відносин, які об'єднують акторів з приводу формування і використання правил взаємодії з присвоєння інформації в процесі її виробництва, обміну та споживання, що породжують нові види організації господарської діяльності і перетворюють мережеві спільноти у її вагомий фактор». Є. Єщенко підкреслює, що мережеві спільноти являють собою

кооперацію рівних однодумців у вільних мережах з метою спільного виробництва інформаційних продуктів і послуг [161, с. 6, 9].

Рис. 4.2. Інтернаціоналізація відтворення людського капіталу інноваційного розвитку під впливом міжнародного співробітництва та євроінтеграції

Мережеві спільноти є середовищем накопичення та використання людського капіталу індивідів, незалежно від рівня їх освіти, місця проживання, соціального статусу, доходів та ін. Це глобальне електронне середовище, у межах якого здійснюються горизонтальні (а не ієрархічні як у глобальних виробничих системах ТНК) зв'язки рівноправних носіїв і користувачів людського капіталу, що забезпечують рух знань та інформації.

Людський капітал мережевих спільнот – це сукупність знань, здібностей, навичок, і вмінь великої кількості людей, які є ресурсом їх інтелектуальної співпраці у електронному просторі та забезпечують вартісне, кількісне і якісне зростання їх запасу та його ефективне використання у процесі створення інтелектуальних продуктів.

Технологією руху знань, що базується на Інтернет ресурсах і мережах, є краудсорсинг (від англ. crowd-source-using – використання джерел ресурсів «натовпу») як сучасна технологія мобілізації, обміну та поширення знань через Інтернет. Дж. Хау у творі «Краудсорсинг. Коллективный разум как инструмент развития бизнеса», підкреслює, «обсяг знань і здібностей, розсіяних серед численних представників роду людського, завжди неабияк перевершував нашу здатність оптимально використовувати цей безцінний потенціал. У результаті, не знайшовши застосування, він сохне на корені. Краудсорсинг – це механізм, за допомогою якого талант і знання знаходять застосування там, де вони затребувані» [556, с. 15]. На думку авторів твору «Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все» Д. Тапскотта і Е. Д. Уильямса, у сучасний період вибудовується широка горизонтальна мережа колективного знання і здібностей. Якщо в умовах ієрархії індустріальних систем величезна маса людей була виключена з процесу обміну знаннями, то в наші дні «доступність інформаційних технологій зростає, надаючи інструменти співробітництва, створення цінності і конкуренції практично кожному» [492].

За технологією краудсорсингу масова інтелектуальна співпраця здійснюється шляхом використання Інтернет-платформ (майданчиків), що

забезпечують зв'язок постачальників і споживачів знань, як власників і користувачів людського капіталу. Так, платформа DesignContest.ru забезпечує співпрацю зацікавлених осіб з розробки графічного дизайну у США, Росії і Україні [615]. Головними формами використання технології краудсорсингу за Дж. Хау є такі: 1) ринок прогнозів, на якому інвестори набувають «інформацію про майбутнє», пов’язану з очікуваними результатами; 2) краудкастинг або розв’язання конкретних проблем засобом спілкування у Мережі; 3) своєрідний мозковий штурм у Мережі, «зіткнення ідей» [556, с. 131].

Краудсорсинг сприяє глобалізації людського капіталу, оскільки, по-перше, забезпечує рух знань великої кількості людей у електронному просторі, який не має національних кордонів. Наприклад, індивідуальними і корпоративними користувачами мережі ділового спілкування LinkedIn є понад 200 млн. осіб, у тому числі: користувачів мережі у США – 74 млн., Індії – 18 млн., Великій Британії і Бразилії – по 11 млн. Корпоративними користувачами LinkedIn є компанії сектора інформаційних технологій, фінансових послуг, вищої освіти. Кількість користувачів сервісу мікроблогів Twitter – близько 200 млн., Facebook – більше мільярда [20]. Продукування, обмін, поширення, використання загальних та спеціальних і специфічних знань за технологією краудсорсингу здійснюються незалежно від місця знаходження учасників цих процесів, набувають глобального характеру. Як підкреслюють Дон Тапскотт, Энтони Д. Уильямс: «Доступність інформаційних технологій зростає, надаючи інструменти співпраці, створення цінності і конкуренції практично кожному. Це дає можливість людям вільно брати участь у процесі інновацій і створенні цінності в кожній економічній галузі» [492].

По-друге, інтелектуальна співпраця учасників мережевих спільнот як чинник і основа накопичення і реалізації індивідуального людського капіталу, завдяки Інтернет, має глобальний характер і глобальні масштаби. Це співпраця великої кількості людей, поєднаних у мережеві спільноти. Її

принципами є: відкритість, горизонтальна (децентралізована) організація співпраці як вільного обміну діяльністю, здатностями, знаннями та ін. ресурсами її учасників, доступ та вміння ділитися, глобальний характер [492]. По-третє, краудсорсинг забезпечує здійснення інтелектуальних інвестицій у людський капітал та є чинником його накопичення без територіальних, професійних та інших обмежень. По-четверте, краудсорсинг є чинником синергії інтелектуальної співпраці учасників мережевих спільнот електронного простору.

4. *Міжнародна кластерізація людського капіталу інновацій*. Постіндустріальний розвиток базується на інноваціях, рушійною силою яких є людський капітал. Сучасною організаційною формою інноваційної діяльності у територіальному аспекті є регіональні і національні інноваційні кластери, у яких концентруються ресурси інновацій, у тому числі і людський капітал інноваційного розвитку. Кластерний підхід широко застосовується для ефективної організації та управління виробничими, науковими, соціальними комплексами на основі співпраці та мереж підприємств, організацій, установ у певних галузях та сферах національної економіки. У Європейському кластерному меморандумі, підготовленому за ініціативою Європейської комісії Центром стратегії та конкурентоспроможності, Стокгольмською школою економіки визначено, що кластери – це регіональні центри концентрації спеціалізованих компаній і організацій, пов'язаних один з одним по численних каналах, які створюють сприятливе середовище для інновацій. Вони роблять можливими «відкриті інновації», тобто, створення і вдосконалення нових ідей в мережі, що складається з компаній і організацій, які співпрацюють один з одним. Ці групи компаній та організацій сприяють усуненню бар'єрів для перетворення нових ідей в нові продукти та отримання максимальної вигоди від глобалізації. В умовах сучасної конкуренції всі кластери повинні бути орієнтовані на інноваційний розвиток. Кластери стають ключовими факторами в залученні капіталу, трудових ресурсів і знань [159].

Інноваційний кластер є формою організації інноваційної діяльності шляхом територіальної концентрації та використання ресурсів (матеріальних, інтелектуальних, організаційних, людських тощо) інновацій на всіх стадіях інноваційного процесу. За визначенням В. Шовкалюка, інноваційний кластер – це цілісна система підприємств і організацій по виробництву готового інноваційного продукту, що включає у себе весь інноваційний ланцюжок від розвитку фундаментальної наукової ідеї до вироблення та дистрибуції готової продукції [584]. Це мережа підприємств і організацій, організована на засадах довгострокових контрактів, форма мережевої взаємодії між фірмами [153].

Одним із пріоритетних ресурсів ефективного функціонування інноваційного кластеру є людський капітал. Як влучно визначає Д. Смолич, саме людина, її інтелект, креативне бачення генерують інноваційний ефект і визнаються соціальною цінністю при формування кластера [459].

Під впливом глобальних чинників розвитку інноваційним кластерам притаманна тенденція інтернаціоналізації інноваційної діяльності на основі міжнародної кооперації кластерів різних країн. Як закріплено у Європейському кластерному меморандумі, Європі потрібна більш сильна транснаціональна кооперація між кластерами та кластерними ініціативами, яка дозволила б їм переймати успішний досвід один в одного Слід посилювати транснаціональну кооперацію між кластерними ініціативами і таким чином сприяти виникненню стратегічних бізнес-зв'язків і сервісних платформ, які допомагають використовувати додаткові сильні сторони і компетенцію різних кластерів [159]. В Україні ще у 2008 році у Програмі діяльності Кабінету Міністрів України «Український прорив: для людей, а не для політиків», затвердженої постановою КМУ України від 16.01.2008 р. № 14 було вказано на необхідність участі вітчизняних суб'єктів господарювання у міжнародній науково-виробничій кооперації, зокрема у транснаціональних інноваційно-інвестиційних кластерах [400].

Інтернаціоналізація інноваційних кластерів на основі міжнародної

кооперації є чинником формування їх міжнародних форм [360]. За визначенням Г. Яшевої, міжнародні кластери являють собою: 1) мережеві об'єднання постачальників, виробників і покупців – резидентів різних держав, географічно зосереджені у транскордонному регіоні (транскордонний кластер) 2) міжнародні мережі національних кластерів (транснаціональний кластер), які співпрацюють і конкурують, пов'язані в технологічні ланцюги і взаємодоповнюють один одного, співпрацюють з трансграничними установами (у т. ч. науковими, освітніми, інфраструктурами бізнесу), органами державного і міждержавного управління, а також з міжнародними організаціями з метою підвищення конкурентоспроможності суб'єктів кластера і національної економіки [604].

Кластерізація людського капіталу інноваційного розвитку, на нашу думку, охоплює два взаємопов’язані напрями: 1) накопичення людського капіталу інноваційних кластерів; 2) формування та розвиток кластерів людського капіталу інновацій як сконцентрованих за географічною ознакою суб’єктів і ресурсів його інноваційного відтворення та мережевих відносин між ними. Ядром такого кластеру може бути вищий навчальний заклад регіонального та національного рівнів, зовнішню мережу якого складають відносини з інвесторами, власниками і користувачами людського капіталу.

Внаслідок інтернаціоналізації інноваційних кластерів, формування транскордонних і транснаціональних кластерів, їх людський капітал також інтернаціоналізується, а його відтворення здійснюється під впливом регіональних, національних та міжнародних чинників.

Таким чином, глобалізація людського капіталу в умовах сучасних постіндустріальних зрушень здійснюється як його транснаціоналізація та формування людського капіталу ТНК, регіоналізація як накопичення людського капіталу інтеграційних утворень, формування людського капіталу мережевих спільнот електронного простору та людського капіталу транснаціональних і міжнародних інноваційних кластерів (рис.4.3).

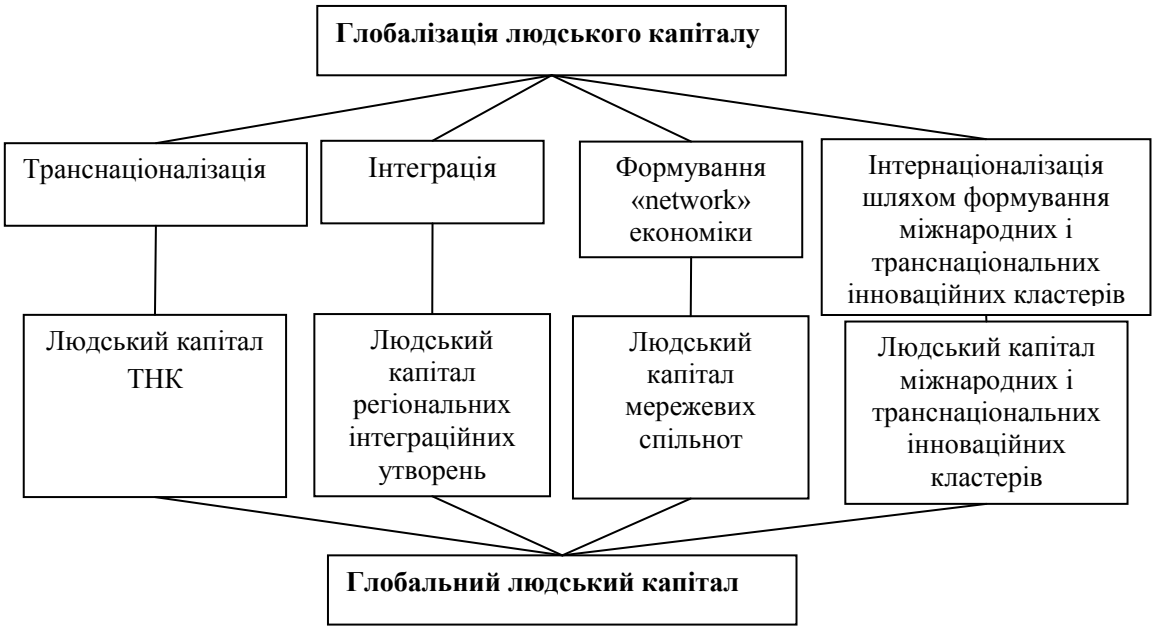


Рис. 4.3. Головні напрями формування та форми глобального людського капіталу

Процес глобалізації людського капіталу характеризується як позитивними, так і негативними рисами та наслідками щодо людського розвитку, як і економічна глобалізація у цілому.

Серед позитивних характеристик слід підкреслити такі, як можливість подолання національних обмежень інноваційного відтворення людського капіталу на основі залучення міжнародних ресурсів його накопичення та використання; забезпечення транснаціональної мобільності людського капіталу; формування глобального знаннєінтеграційного простору, в межах якого здійснюється рух загальних і спеціальних знань, що забезпечує доступ до них широкого кола людей; розширення можливостей та масштабу ефективного використання національного людського капіталу у інтересах людства; здійснення під впливом глобалізаційних і інтеграційних процесів певних змін у національній інноваційній і соціальній політиці у напряму посилення їх соціогуманітарної спрямованості тощо.

Негативними наслідками глобалізації людського капіталу є його монополізація наднаціональними господарськими організаціями – ТНК та

регіональними інтеграційними утвореннями, що посилює:

– загрози, пов’язані із можливими кількісними, якісними і вартісними втратами та негативними структурними трансформаціями національного людського капіталу.

– загрози негативної віддачі національного людського капіталу, якщо стадія його продуктивного використання здійснюється поза національного економічного простору. Слід підтримати точку зору І. Помінової, що посилення глобалізаційних тенденцій у інтелектуальній сфері, що інтенсифікували рух знань та їх носіїв, обумовили можливість просторового відокремлення стадій формування та використання інтелектуального капіталу [385, с. 6]. Ця загроза стосується не тільки такої комплексної форми людського капіталу як інтелектуальний капітал, а всіх його комплексних і базових форм. Під контроль ТНК підпадає не тільки інтелектуальний, а і трудовий капітал людини саме на стадії його продуктивного використання. Якщо, наприклад, освітній капітал, капітал професійної підготовки, сформовані у країні, знаходять свою реалізацію поза її межами, з’являється реальна загроза від’ємної віддачі національних інвестицій у їх формування. В цілому, монополізація ТНК стадії продуктивного використання національного людського капіталу призводить до втрати ним вартості, та до його декомерціалізації і декапіталізації, оскільки для національної економіки він перестає бути фактором зростання вартості і доходу. І. Пімінова розрізняє інтравертну, екстравертну, амбівертну моделі формування і використання інтелектуального капіталу [385, с. 6-7]. Спираючись на цей підхід, можна стверджувати, що у сучасний період в Україні формування національного людського капіталу здійснюється переважно за рахунок національних інвестицій і заходів, а використання все більше набуває рис екстравертної моделі, за якої національний людський капітал використовується за межами країни. Україна перетворюється у донора людського капіталу ТНК, інтеграційних утворень;

– загрози, що породжуються процесом соціалізації людини як носія

людського капіталу у межах ТНК. Залучаючись у систему ТНК, носій людського капіталу втрачає соціальні зв'язки, сформовані раніше та набуває нового соціального статусу, що призводить до певних трансформацій його соціального капіталу, які можуть мати і негативний характер, наприклад, розрив родинних зв'язків, формування моделі транснаціональних родин та батьків, включення у соціальні групи, учасники яких займають опортуністичну позицію щодо країни, з якої вони виїхали чи в якій розташовано філії ТНК;

– загрози неспроможності державної інноваційної і соціальної політики забезпечити інноваційний і людський розвиток в країні, внаслідок втрати контролю над рухом національного людського капіталу, що є перешкодою для досягнення запланованих результатів та посилює їх непрогнозованість.

Монополізація людського капіталу ТНК, його інтеграція та використання мережевими спільнотами електронного простору може обумовити загрози національній інформаційній безпеці, серед яких: неякісна інформація (недостовірна, фальшива, дезінформація), що обумовлює ризики нераціональних рішень та дій; несанкціонований і неправомірний вплив сторонніх осіб на інформацію та інформаційні ресурси; обмеження або порушення інформаційних прав і свобод особистості [594, с. 43-44], кіберзлочинність.

Слід підкреслити, що загрози відтворенню національного людського капіталу породжуються не тільки глобальними трансформаційними зрушеннями, а і локальними, притаманними певній країні на різних етапах її розвитку. Для України концентрованим втіленням таких загроз у сучасний період є довготривала інноваційна дисфункція, яка обумовлює негативні тенденції відтворення національного людського капіталу, його від'ємну динаміку.

4.2. Відтворення національного людського капіталу в умовах трансформаційних зрушень та інноваційної дисфункції економіки України

В Україні відтворення національного людського капіталу протягом 1991-2014 рр. здійснювалось в умовах ринкових трансформаційних зрушень та довготривалого падіння інноваційної активності суб'єктів господарювання, що обумовило його певні особливості та тенденції. Слід підкреслити, по-перше, взаємозв'язок цих процесів, оскільки ринкові трансформації безпосередньо впливають на стан інноваційної діяльності, а інноваційний розвиток є важливою умовою ефективного функціонування трансформаційної економіки, по-друге, їх взаємопов'язаний вплив на динаміку національного людського капіталу.

Інноваційній активності господарських суб'єктів в Україні протягом 1994-2014 рр. характерними були періоди: а) довготривалого падіння її і без того низького рівня; б) короткострокових (як правило, річних) незначних підвищень і падінь. В цілому, незважаючи на невелике зростання частки підприємств, що займалися інноваціями, у 2010-2012 рр., у промисловості за період 1994-2014 рр. питома вага підприємств, що займалися інноваціями зменшилася більше ніж у 1,5 рази – з 26,8 % до 16,1 %; питома вага промислових підприємств, що впроваджували інновації, зменшилася у 2 рази – з 26,0 % до 13,6 % у 2013 році і до 12,1% у 2014 році, питома вага реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі реалізованої продукції промислових підприємств за період 2001-2013 рр. зменшилася з 6,8 % у 2001 р. до 3,3 % у 2013 р. – також у 2 рази, у 2014 році цей показник складав 2,5 % (табл. 4.4).

Таблиця 4.4

Інноваційна активність промислових підприємств України

(1994-2014 рр.)

Роки	Питома вага підприємств, які займалися	Питома вага підприємств, які впроваджували	Питома вага реалізованої інноваційної

	інноваціями, %	інновації, %	продукції у обсягу промислової продукції, %
1994	26,8	26,0	-
1995	22,9	22,9	-
1996	19,3	19,3	-
1997	17,0	17,0	-
1998	18,7	15,1	-
1999	18,1	13,5	-
2000	18,0	14,8	-
2001	16,5	14,3	6,8
2002	18,0	14,6	7,0
2003	15,1	11,5	5,6
2004	13,7	10,0	5,8
2005	11,9	8,2	6,5
2006	11,2	10,0	6,7
2007	14,2	11,5	6,7
2008	13,0	10,8	5,9
2009	12,8	10,7	4,8
2010	13,8	11,5	3,8
2011	16,2	12,8	3,8
2012	17,4	13,6	3,3
2013	16,8	13,6	3,3
2014[6]	16,1	12,1	2,5

Складено автором на базі: [325; 426, с. 52-53; 327; 533, с. 17].

За результатами обстежень інноваційної діяльності в України за період 2008-2010 рр. і 2010-2012 рр[7]., проведених Державною статистичною службою Україні за європейською методологією, у 2012 році частка підприємств з технологічною інновацією складала 10 %, з організаційною чи маркетинговою інновацією – 10,4 % [357]. За даними Л. І. Федулової, за період 1991-2011 рр. кількість освоєних нових видів продукції зменшилася з 13790 найменувань (у 2002 р. – 22847 найменувань) до 3238 найменувань – більше ніж у 4 рази (порівняно з 2002 роком – у 7 разів), кількість впроваджених нових видів технологічних процесів зменшилася з 7303 од. до

[6] Дані 2014 року наведені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

[7] Державна служба статистики України здійснила обстеження інноваційної діяльності в Україні за європейською методологією на базі Керівництва Осло у періоди 2006-2008 рр., 2008-2010 рр., 2010-2012 рр. У теперішній час розроблено та надіслано підприємствам новий бланк щодо обстеження інноваційної діяльності за період 2012-2014 рр. затверджений Наказом Держстату від 24.11.2014р. №361, але результати обстеження ще не оприлюднені.

2510 од., тобто майже у 3 рази, а маловідходних, ресурсозберігаючих технологій з 1825 од. до 517 од. – у 3,5 рази [533, с. 17].

Таким чином, в Україні інноваційній активності підприємств, незважаючи на деякі коливання її рівня, у довготривалому періоді притаманний значний спад, який має затяжний, хронічний характер.

Кризовий стан інноваційної сфери знаходить свій прояв не тільки у довготривалому падінні та низькому рівні інноваційної активності суб'єктів господарювання, а і у її, переважно, імітаційному характері, оскільки більшість інновацій були новими тільки для підприємств, що їх впроваджували, а не для ринку чи економіки (національної, світової). У експрес-випуску Державної служби статистики України «Інноваційний розвиток промислових підприємств у 2012 році» зазначено, що більшість промислових підприємств у звітному періоді, а саме 85,7 % реалізовували продукцію, яка була *новою виключно для підприємства* [185]. У експрес-випуску Державної служби статистики України «Обстеження інноваційної діяльності в економіці України за період 2010-2012 рр. (за міжнародною методологією)» частка підприємств, які упродовж 2010-2012 р. впроваджували *нову для ринку продукцію*, становила 14,9 % загальної кількості підприємств, що впроваджували технологічні інновації, нову для підприємства – 48,3 %. Обсяг реалізованих у 2012 р. інноваційних товарів і послуг склав 18,5 % (у т.ч. нових для ринку – 5,5 %, нових лише для підприємства – 13,0 %) загального обсягу реалізованих товарів і послуг обстежених підприємств [357]. За даними Л. І. Федулової, в Україні частка передових інноваторів в інноваційно-активних підприємствах становить 12 %, в Японії і Німеччині – 35 %, в Бельгії, Франції, Австрії – 41-43 %, у Данії, Фінляндії – 51-55 %. «Абсолютне домінування найменш передових типів інноваційної поведінки (запозичення готових технологій та ін.) характеризує українську інноваційну систему як орієнтовану на імітаційний характер, а не на створення радикальних нововведень і нових технологій» [529].

Аналізуючи стан інноваційної діяльності в Україні, В. А. Гусев обґрунтовано стверджує, що економіка України міцно застрягла в доінноваційному стані і продовжує експлуатувати галузі і підприємства, створені ще в індустріальному періоді промислового розвитку, коли основним ресурсом був виробничий капітал у традиційних формах – будівлі, сировина, машини, обладнання. І коли нематеріальні активи виробництва були незначними. Зрозуміло, що більшість таких підприємств не здатні до активної інноваційної діяльності, що і відображає державна статистика, десятиліттями фіксуюча стабільні 8-10 % інноваційних підприємств [124]. Л. І. Федулова вказує на високу ймовірність розвитку промисловості не за інноваційним, а за інерційним сценарієм і у подальшому [533, с. 16].

Системна інноваційна діяльність потребує створення підприємствами науково-дослідницької бази, забезпечення їх висококваліфікованими кадрами, захисту об'єктів інтелектуальної власності. Але їх низький інноваційний потенціал обмежує їх готовність до нововведень, а отже і попит на інновації, що є вагомим чинником кризового стану інноваційної діяльності в Україні.

Інноваційний потенціал підприємства представляє собою сукупність ресурсів та умов, що визначають його здатність і можливість здійснювати інноваційну діяльність. «Інноваційний потенціал – сукупність фінансових, матеріальних і трудових ресурсів, які може використати дана система для реалізації пілотних проектів, тобто таких, які спрямовані на виробництво нових видів продукції» [311, с. 122]. Це «сукупність різних видів коштів, механізмів і ресурсів, включаючи матеріальні, фінансові, інтелектуальні, науково-технічні та інші види ресурсів, у тому числі людський капітал, які необхідні для здійснення інноваційної діяльності» [187, с. 24]. За визначенням Л. І. Федулової, інноваційний потенціал – це «... здатність системи породжувати і вчасно освоювати новації відповідно до прийнятої стратегії розвитку; сукупність різних видів ресурсів, зокрема матеріальних, фінансових, інтелектуальних та інших, необхідних для здійснення

інноваційної діяльності» [531, с. 470]. В. Мартиненко визначає інноваційний потенціал як суму всіх ресурсів. На його думку, він становить собою впорядковану масу цих ресурсів» [187, с. 24].

У структурі інноваційного потенціалу підприємства можна виокремити такі найважливіші взаємопов'язані складові: інтелектуальну, фінансову і соціогуманітарну. *Інтелектуальна складова* інноваційного потенціалу підприємства або інтелектуальний потенціал інновацій – це працівники знань, головним ресурсом діяльності яких є знання (явні та неявні), а продуктом – знаннємісткий продукт; інтелектуальні (нематеріальні) активи – об'єкти інтелектуальної власності; менеджмент інноваційної діяльності, зокрема управління знаннями на підприємстві та ін. У цьому контексті дещо обмеженим,вважаємо, є ототожнення інноваційного капіталу підприємства з його нематеріальними активами. Так, за визначенням С. Клімова, до інноваційного капіталу фірми належать захищені комерційні права, інтелектуальна власність та інші нематеріальні активи й цінності, які забезпечують здатність компанії до відновлення [221, с. 91]. Слід підтримати точку зору, що «інновації є складним економічним і організаційним процесом, який спирається на використання двох видів потенціалів – наукового, новітніх технологій і техніки і інтелектуального, пов'язаного зі здатністю менеджменту впроваджувати інновації на всіх стадіях виробничої та комерційної діяльності» [49, с. 67].

Інтелектуальний потенціал підприємства, що визначає його інноваційні можливості, характеризує структура інтелектуальної власності підприємств, а саме наявність і кількість прав на об'єкти промислової власності – винаходи і корисні моделі і частка роялті – винагороди за користування патентом на підставі ліцензійної угоди у сукупному доході підприємства-власника патенту і у сукупних витратах підприємства, що його використовує; структура персоналу підприємства, зокрема питома вага працівників знань; здійснення підприємством власних НДДКР та ін. На обґрунтовану думку В. П. Соловйова, найважливішим показником рівня науково-технічного

прогресу сьогодні є винахідницька активність та рівень ліцензійних доходів [460, с. 17]. Рівень забезпеченості підприємств нематеріальними активами – правами на об’єкти промислової власності у певній мірі відображають дані таблиці 4.5.

Таблиця 4.5

Заявки та реєстрація охоронних документів на винаходи і корисні моделі за дев’ять місяців 2009-2015 рр.

Групи підприємств (національних юридичних осіб)	Заявки (одиниць)						
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Усього заявок	4838	5871	5978	5886	5584	5573	4536
1. Акціонерні товариства відкритого типу, створені на основі державних підприємств	95	128	92	97	63	40	40
2. Українські міжгалузеві об’єднання, консорціуми, асоціації,акціонерні товариства, торгові будинки та інші. організації, створені на добровільній основі	38	48	57	58	43	33	24
3. Підприємства України, засновані фізичними особами	42	73	46	48	36	31	15
Усього заявок 1, 2, 3 груп підприємств	175	249	195	203	146	377	276
Частка 1, 2, 3 груп підприємств, %	3,6	4,2	3,3	3,4	2,6	6,7	6,0
Частка підприємств, заснованих фізичними особами, %	0,9	1,2	0,8	0,8	0,64	0,6	0,33

Розраховано автором на основі даних: [406].

Як видно з таблиці 4.5, за період 2012-2015 рр. (9 місяців кожного року) кількість заявок національних заявників - юридичних осіб на винаходи

і корисні моделі зменшилась на 30%; частка у заявках на винаходи і корисні моделі такої групи національних юридичних осіб, як «підприємства України, засновані фізичними особами», яку складають переважно підприємства малого та середнього бізнесу, є незначною та зменшилась за період 2009-2015 рр. на 63,3 %, що дає підстави для висновку про майже повну відсутність у них такої інтелектуальної складової інноваційного потенціалу, як об'єкти промислової власності. Отже, і частка роялі у доходах та витратах таких підприємств буде наближуватися до нуля.

Показником інтелектуального потенціалу підприємств може бути частка науковців, що працюють у виробничому секторі національної економіки. За даними М. В. Паладія, «левова частка вітчизняних науковців зайнята у вузівському та академічному секторах, майже 11 % – у галузевому секторі і тільки 0,2 % науковців зайняті безпосередньо у виробництві, в той час як у розвинених країнах у виробничому секторі працює, в середньому, майже 80 % наукових працівників. Зрозуміло, що такий розподіл не сприяє виробництву конкурентоспроможної наукомісткої продукції» [369, с. 52]. Протягом 2005-2013 рр. кількість кандидатів наук, зайнятих на промислових підприємствах і у науково-виробничих об'єднаннях, скоротилась на 16 %, з 1104 осіб до 927 осіб, а їх частка у загальній кількості кандидатів наук, зайнятих у економіці України – на 37,5 %, з 1,6 % до 1 % [406; 328]. Низький рівень забезпеченості підприємств інтелектуальними ресурсами інновацій обумовлює незначну частку заводського сектору науки у загальному обсязі наукових та науково-дослідницьких робіт, а саме: 2010 р. – 5,84 %; 2012 р. – 6,5 %; 2013 р. – 5,9 % [406; 328].

Фінансова складова інноваційного потенціалу підприємства визначає його інвестиційні можливості щодо здійснення інноваційної діяльності. При цьому, від фінансових ресурсів інноваційної діяльності залежать можливості накопичення підприємством інтелектуальних ресурсів інновацій. В Україні витрати підприємницького сектора на виконання наукових та науково-технічних робіт складають більше 50 % їх загального обсягу: 2012 р. –

55,6 %; 2013 р. – 58,9 % [406; 328]. Отже, в Україні саме від фінансового потенціалу підприємств залежить розвиток інноваційної діяльності.

Фінансову складову інноваційного потенціалу підприємств характеризують їх витрати на інноваційну та науково-технічну діяльність (Додаток А). Як видно з таблиці Додатку А, по-перше, головним фінансовим ресурсом інноваційної діяльності є власні кошти підприємств, що суттєво обмежує фінансовий потенціал інновацій. У 2013 році частка власних коштів підприємств, спрямованих на інноваційну діяльність, становила 72,9 % загального обсягу витрат [328]. Частка зовнішніх джерел фінансування витрат на інноваційну діяльність є досить нестійкою. Наприклад, кредитні ресурси забезпечували у 2010 році 7,8 % загальних витрат на інноваційну діяльність, у 2011 році – 38,3 %, у 2012 році – 21 %, кошти іноземних інвесторів відповідно 30,0 %, 0,4 % і 8,7 %. Отже, зазначені джерела фінансових ресурсів для інновацій є нестабільними, що суттєво обмежує інноваційну діяльність підприємств, особливо це стосується довгострокових інноваційних проектів. Постійно низькою є частка вітчизняних інвесторів і державного фінансування: 2005 р. – відповідно 1,4 % і 0,8 %, 2010 р. – 0,4 % і 1,2 % , 2011 р. – 0,3 % і 1,1 %, 2012 р. – 1,3 % і 2,2 %.

По-друге, українські підприємства надавали перевагу внутрішнім НДР, однією з причин цього, вважаємо, є недостатність у них коштів на залучення послуг спеціалізованих організацій.

Отже, незважаючи на абсолютний приріст витрат підприємств на НДР, їх питома вага у загальних витратах на інноваційну діяльність залишається незначною та постійно зменшується. Наведені дані і розрахунки свідчать не тільки про обмеженість фінансових ресурсів підприємств для здійснення інноваційної діяльності, а і про низький інтелектуальний потенціал інновацій.

Соціогуманітарна складова інноваційного потенціалу підприємства охоплює внутрішньокорпоративні відносини та його зовнішні соціальні зв’язки, що забезпечують (чи обмежують) можливості інноваційної

діяльності, інноваційну активність та креативність працівників. Автори монографії «Инновационная экономика» у інноваційному потенціалі розрізняють «тверді» фінансово-економічні і організаційно-технічні параметри та «м'які» складові: лідерство, культура, довіра, корпоративне громадянство [188, с. 103]. Ці «м’які складові», на нашу думку, є елементами соціальної складової інноваційного потенціалу підприємства, однією з найважливіших основ його ефективної інноваційної діяльності. У теперішній час вітчизняні підприємства ще не набули рис інтелектуальної організації, що навчається, а їх зовнішні соціальні зв’язки – мережевої форми. Внутрішнє середовище підприємств не забезпечує розвиток творчості, інноваційного мислення та інноваційної культури, а, навпаки, є фактором експлуатації дешевої робочої сили з метою досягнення короткострокових цілей бізнесу, орієнтованого на максимізацію прибутку ціною понадвикористання трудових ресурсів.

Стан соціогуманітарної складової інноваційного потенціалу підприємств концентровано відображає рівень соціальної відповідальності українського бізнесу, якому ще не притаманні чітко визначені соціальні орієнтири. Навпаки, йому характерно ігнорування соціальних функцій та ставлення до них як до такого виду діяльності, що перешкоджає досягненню головної мети – максимізації прибутку. Український бізнес не тільки не вирішує, а навпаки, нерідко загострює соціальні проблеми.

В цілому, аналіз стану інноваційного потенціалу вітчизняних підприємств у ресурсному аспекті дає підстави для висновку про низький рівень забезпеченості інтелектуальними, фінансовими, соціогуманітарними ресурсами інноваційної діяльності.

Інноваційний потенціал підприємства характеризується також його результативністю – ефективністю використання ресурсів у інноваційній діяльності. Д. Кокурін обґрунтовано виокремлює таку складову інноваційного потенціалу як «результат реалізації наявних можливостей» [229, с. 106, 131].

На нашу думку, показниками використання інноваційного потенціалу підприємств, тобто його *результативної складової*, на мікроекономічному рівні є прибутковість бізнесу і рівень оплати праці у виробничій сфері та їх динаміка, на макроекономічному рівні – зростання ВВП та надходжень до державного бюджету податку на прибуток. Стосовно останнього показника слід підтримати пропозицію М. В. Паладія, який зауважує: «На думку багатьох вчених, винахідників, творців сьогодні є гостра проблема у запровадженні нових критеріїв щодо доцільності виділення коштів з Державного бюджету України на інноваційні розробки та оцінку ефективності їх використання. Необхідно враховувати реальний результат – повернення коштів державі у вигляді податків за реалізацію конкурентоздатної продукції » [369, с. 53]. Але слід пам’ятати, що головним узагальнюючим показником результативності використання інноваційного потенціалу є суспільний добробут.

Таблиця 4.6

Показники результативної складової потенціалу промислових підприємств України (2010-2014 рр.)

Роки	ВВП(у фактичних цінах, без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя)		Чистий прибуток/ збиток підприємств		Обсяг реалізованої продукції підприємств		Номінальна середньомісячна заробітна плата одного штатного працівника		Індекс інфляції (ІСЦ) %
	млрд. грн.	% до відповідного періоду попереднього року	млрд. грн.	% до відповідного періоду попереднього року	млрд. грн.	% до відповідного періоду попереднього року	грн.	% до відповідного періоду попереднього року	
2010	1079,4	-	13,9	-	3366,2-	-	2239	-	-
2011	1300,0	120,4	67,8	-	3991,2	118,6	2633	117,6	104,6
2012	1404,7	108,1	35,1	-	4023,2	100,8	3035	115,3	99,8
2013	1465,2	104,8	-22,9	-	4050,2	100,7	3334	109,9	100,5
2014	1566,7	106,9	-590,0	-	4170,7	103,0	3476	104,3	124,9

2015 січень-вересень			-186,7	-					

Розраховано автором на основі даних [445; 465].

Виходячи із даних таблиці 4.6, у 2014 році обсяг ВВП становив 106,9 % його обсягу у 2013 році; обсяг реалізованої продукції підприємств – 103,0 %; номінальна середньомісячна заробітна плата одного працівника – 104,3 %. Виходячи із цих даних, слід визначити, що реальна віддача потенціалу українських підприємств у 2014 році порівняно із 2013 роком була від'ємною, оскільки у цей період ІСЦ складав 124,9 %. Про це також свідчить зростання збитків підприємств, які складали у 2013 році – 22,9 млрд. грн., 2014 – 590,1 млрд. грн., за січень-вересень 2015 року – 186,7 млрд. грн. Отже, віддача потенціалу підприємств була від'ємною, що дає підстави стверджувати про низький результативний рівень такої його складової, як інноваційний потенціал.

Як справедливо зазначає В. Семиноженко: «Попри те, що суспільство плекає значний інноваційний, інтелектуальний і творчий потенціал, цей потенціал практично не має значного впливу на економіку. І економічний розвиток продовжує здійснюватися за інерційним сценарієм та згідно з екстенсивною моделлю» [442]. Стосовно показника надходження до державного бюджету податку на прибуток, то у 2011 році його сума складала 47,6 млрд. грн. – 18,5 % всіх податкових надходжень; у 2012 відповідно 58,2 млрд. грн. і 18,7 %, у 2013 році – 57,9 млрд. грн. і 19,1 % [401; 402; 403]. Тобто, у цей період результативність у макроекономічному вимірі як підприємництва у цілому, та і інноваційної діяльності підприємств не підвищувалась.

Аналіз динаміки інноваційної діяльності в Україні у період 1994-2014 рр. дає підстави для висновку про інноваційну дисфункцію національної економіки.

Термін «інноваційна дисфункція» був застосований засновником і директором Energy Canada Inc., членом Всесвітнього інноваційного фонду Мартином Бургером при характеристиці стану енергетичної галузі: «Світ зіткнувся з гострою проблемою реалізації інновацій в енергетиці. Я називаю це інноваційної дисфункцією. На мій погляд, вся справа в природі постачальників енергії, їх структурі, їх політиці, їх майнових правах та небажанні пробувати щось нове» [54]. Отже, М. Бюргер трактував інноваційну дисфункцію як такий дисфункціональний стан енергетичної галузі, який перешкоджає впровадженню та використанню інновацій.

Спираючись на концепцію економічної дисфункції, інноваційну дисфункцію слід визначити:

– *у широкому розумінні* як порушення та розрив функціональних зв'язків і залежностей між суб'єктами, об'єктами, стадіями і регуляторами інноваційного процесу, що обумовлює дисфункціональні наслідки щодо інноваційного розвитку економіки в цілому та її структурних елементів;

– *у вузькому розумінні* – дисфункціональний стан національної інноваційної системи та її складових, що знаходить свій прояв у порушенні та неефективній реалізації її функцій як чинника соціально-економічного розвитку на інноваційній основі.

Видами інноваційної дисфункції є:

а) за економічним рівнем дисфункціональних наслідків – *інноваційні дисфункції наноекономічні, мікроекономічні, мезоекономічні, макроекономічні, міжнародні.* Окремо слід виділити *соціально-інноваційну дисфункцію* як такий стан національної інноваційної системи, який обумовлює розриви та втрату взаємозв'язків інноваційного і соціального розвитку, інноваційної і соціальної політик держави, що має негативний вплив на як на розвиток національної економіки, так і суспільства в цілому;

б) за регуляторами інноваційного процесу – *дисфункції державного, правового, корпоративного, громадського, міжнародного та ін. регулювання інноваційної діяльності, дисфункції ринкового механізму нововведень*;

в) за спрямованістю впливу – *зовнішня інноваційна дисфункція* як дисфункціональні наслідки впливу національної інноваційної системи (НІС) на певні соціально-економічні процеси та явища; *внутрішня інноваційна дисфункція* – дисфункціональний стан НІС як цілого та її складових;

г) за наслідками – *інноваційні дисфункції розвитку*, що призводять до таких змін у НІС, у її складових та у об'єктах впливу, які забезпечують зростання ефективності інноваційного процесу, і *кризові інноваційні дисфункції*, що можуть обумовити їх руйнування.

Слід підкреслити, що інноваційна дисфункція є:

1) соціально-економічним процесом руйнування (повного або часткового) відносин функціональної залежності між а) інноваційною сферою і національною економікою у цілому; б) структурними елементами інноваційної сфери, до яких належать наука, освіта, виробництво (інноваційне), ринок, інноваційна інфраструктура тощо; в) учасниками інноваційного процесу, які діють на всіх чи окремих його стадіях; г) суб'єктами інноваційної діяльності і державою як регулятором, її інноваційною політикою і суспільним розвитком;

2) *соціально-економічним явищем* – дисфункціональним станом інноваційної сфери, що характеризується її внутрішньою розбалансованістю, нестабільністю та зовнішніми дисфункціональними (негативними) наслідками (явними і латентними) щодо інноваційного розвитку національної економіки в цілому та її окремих структурних елементів. Дисфункціональний стан означає втрату інноваційною системою якісного потенціалу її функцій або втрату (обмеження) цих функцій взагалі. При цьому, важливо підкреслити, що руйнування функціональних зв'язків обумовлює і посилює дисфункціональний стан інноваційної сфери, що, у свою чергу, прискорює дисфункціональні процеси.

Інноваційна дисфункція національного рівня, по-перше, це системна дисфункція, яка за своїми наслідками наближається до кризової економічної дисфункції, оскільки національна економіка втрачає здатність до інновацій,

тобто знаходиться у нижчій точці алокаційної і адаптивної ефективності. По-друге, інноваційна дисфункція інтегрує у своєму змісті сутнісні риси економічної і соціальної дисфункцій, оскільки має дисфункціональний вплив не тільки на економічний, а і соціальний розвиток суспільства.

Категорії економічної і інноваційної дисфункцій змістовно тісно взаємопов'язані. По-перше, інноваційна дисфункція є складовою макроекономічної дисфункції, яка, як вже визначалось раніше, характеризується загальним нерівноважним станом господарської системи. У цьому аспекті інноваційна дисфункція – це дисфункціональний стан інноваційної сфери, а не національної економіки у цілому. Але за критерієм її наслідків, інноваційна дисфункція може бути макроекономічною, оскільки гальмування інноваційного розвитку має макроекономічні негативні ефекти. По-друге, з одного боку, дисфункціональний стан інноваційної сфери може бути наслідком і проявом макроекономічної дисфункції, а з іншого боку – однією із головних її причин. По-третє, подолання макроекономічної дисфункції базується на впровадженні та використанні нових, більш ефективних технологій, продуктів, методів управління та ін., отже, від розв'язання проблем у інноваційній сфері залежить стан та розвиток національної економіки.

На нашу думку, економіці України притаманна макроекономічна (системна) інноваційна дисфункція кризового типу, яка характеризується внутрішнім дисфункціональним станом національної інноваційної системи (НІС) – внутрішня інноваційна дисфункція і зовнішніми інноваційними дисфункціями як розривами функціональних зв'язків між інноваційним і соціально-економічним розвитком. Характер інноваційної дисфункції в Україні досить влучно відображає термін «інноваційний дефолт» [162].

Внутрішню інноваційну дисфункцію національної економіки України характеризують:

1) *дисфункція інноваційного підприємництва*. Суттєві інтелектуальні, фінансові і соціальні обмеження інноваційної діяльності вітчизняних

підприємств обумовлюють низький рівень розвитку в Україні інноваційного підприємництва, однією з головних функцій якого є комерційне впровадження (комерціалізація) інновацій. Бізнес в Україні практично не займається комерціалізацією базових інновацій, завдяки яким створюються нові галузі і ринки, що свідчить про низький рівень розвитку інноваційного підприємництва.

Стан горизонтального трансферу інновацій характеризують дані про рівень розвитку патентно-ліцензійного ринку (табл. 4.7).

Таблиця 4.7

Роялті та інші послуги, пов'язані з використанням інтелектуальної власності (2005-2014 рр.)

Роки	2005	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Експорт	9,7	39,5	14,6	41,5	46,1	56,4	97,7	97,5
Імпорт	209,6	287,2	259,5	435,3	411,8	419,8	450,5	854,2
Сальдо	-196,9	-247,7	-244,9	-393,8	-365,7	-363,4	-377,7	-756, 7

Складено автором на базі джерел: [134; 180].

Як бачимо, з одного боку, міжнародний горизонтальний трансфер об'єктів інтелектуальної власності розвивається, але з іншого боку, сальдо зовнішньої торгівлі роялті та іншими послугами, пов'язаними з використанням інтелектуальної власності є від'ємним.

Наведені дані свідчать про кризовий стан інноваційного підприємництва в Україні, яке не виконує на необхідному рівні функції комерціалізації інновацій, хоча, «світова практика переконливо доводить, що в даний час найбільш ефективним способом просування результатів НДДКР у практику є взаємовигідна комерційна взаємодія всіх учасників перетворення наукового результату в ринковий товар – комерціалізація науково-технічних досліджень та розробок» [530, с. 271]. Про це також свідчать низькі показники реалізації високотехнологічної продукції: частка України у світовому високотехнологічному експорті – 0,18 % [413, с. 54].

2) *дисфункція системи «наука – освіта – виробництво»* у інноваційному процесі. Ефективні функціональні зв'язки науки, освіти,

виробництва у інноваційному процесі забезпечують інноваційну співпрацю головних суб'єктів: споживача, розробника і винахідника інновацій, виробника інноваційної продукції у практичному втіленні інноваційних ідей, що складає зміст концепції «інноваційного трикутника». На жаль в Україні, замість інноваційного трикутника склалася система майже автономного функціонування зазначених суб'єктів.

Інноваційна дисфункція науки в Україні пов'язана з її неспроможністю у сучасний період виступити рушійною силою інноваційного розвитку національної економіки. Багато в чому це пов'язано з низьким рівнем фінансування наукової та науково-технічної діяльності.

Лісабонською стратегією встановлено мету: 3 % ВВП має припадати на виконання наукових досліджень і розробок. Ця мета залишилася одним з п'яти ключових завдань в рамках стратегії Європа-2020, прийнятій у 2010 р. У 2012 р. серед держав-членів ЄС, найвища наукоємність ВВП була у Фінляндії (3,55 %), Швеції (3,41 %) і Данії (2,99 %) [328].

Як вказує Т. Б. Лебеда, якщо частка витрат на науку менша 0,4 % ВВП, то наука в країні може виконувати лише соціокультурну функцію. В інтервалі від 0,4 % до 0,9 % від обсягу ВВП наука спроможна давати певні наукові результати і здійснювати пізнавальну функцію в суспільстві. І лише при витратах на науку, які перевищують 0,9 % ВВП, починає виконуватись її економічна функція [273, с. 4-5]. За даними В. Семиноженка, у 2010 році фінансування НДДКР у США складало 396 млрд. дол., Японії – 142 млрд. дол., Китаї – 141 млрд. дол., РФ – 22 млрд. дол. Україна у 2011 році з загального і спеціального фондів держбюджету на фінансування наукових і науково-технічних робіт витратила більше 0,6 млрд. дол. «Для коректного порівняння, – вказує В. Семиноженко, – Білорусь і Казахстан на ці цілі спрямовують у 2-3 рази більше. І це загальна світова закономірність – збільшувати наукові інвестиції у посткризовий період» [440]. У 2013 році d Україні обсяг фінансування витрат на виконання наукових і науково-технічних робіт за рахунок державного бюджету порівняно з 2012 роком

зменшився на 4 %, обсяг коштів підприємницького сектору на 10,3 %, державного сектору – на 13,2 %, співвідношення витрат підприємницького сектору, сектору вищої освіти і державного сектору становило 55:6:39 у 2013 р., або 0,41 %, 0,01 % і 0,29 % відповідного сектору від ВВП [328].

Про дисфункцію освіти у інноваційному процесі свідчать досить обмежені можливості останньої сприяти накопиченню людського капіталу інноваційної діяльності. На нашу думку, освіта у інноваційному процесі виконує дві головні, взаємопов'язані функції: підготовка креативних фахівців, здатних до системної інноваційної діяльності у різних галузях суспільного виробництва, і створення інтелектуальних продуктів – новацій. Стосовно реалізації другої функції, слід вказати, що в Україні саме освіті належить провідна роль у розробці винаходів та корисних моделей. Так, у 2010 році закладами освіти було подано 64,6 % всіх заявок на винаходи і корисні моделі від юридичних осіб, у 2011 році – 67,6 %, у 2012 році – 65,7 %, у 2013 році – 66,5 %, у 2014 році – 63,6 %. Але за період 2010-2014 рр. їх кількість зменшилась на 11,3 % [406]. Реалізації функції освіти у інноваційному процесі з підготовки креативних фахівців притаманні певні суперечності, що обумовлено багатьма чинниками, серед яких є низький попит з боку української економіки на фахівців для високих та високо-середніх технологічних укладів. Суперечність у тому, що українська освіта все більше готує фахівців, які або реалізують отриману освіту поза країною, або у таких видах діяльності, які не потребують того рівня кваліфікації, який вони мають, що сприяє не накопиченню, а розмиванню людського капіталу інноваційного розвитку національної економіки. У 2012 році потреба роботодавців у професіоналах і фахівцях складала у загальному обсязі потреби у працівниках відповідно 17,9 % і 12,1 %, у найпростіших професіях – 14,0 %, у кваліфікованих робітниках з інструментом та робітниках з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин – 33,7 %; у 2013 році відповідно 17,1 %, 11,3 %, 13,1 %, 31,6 %; у 2014 році порівняно із

2013 роком потреба роботодавців у працівниках зменшилася у цілому на 17 %, у професіоналах – на 28,5 %, у фахівцях – на 16 %, у кваліфікованих працівниках з інструментом – на 22,5 %; у січні-вересні 2015 року до відповідного періоду 2014 року потреба роботодавців у професіоналах – на 17,1 %, у фахівцях – на 24,3 %, у кваліфікованих працівниках з інструментом – на 23,1 % [133]. Як бачимо, українська економіка ще не сформувала запит на високу професійність і кваліфікацію, як це притаманно країнам світу, що обрали інноваційний шлях розвитку. А це, у свою чергу формує функціональний розрив освіти і виробництва, що є проявом інноваційної дисфункції освіти.

Інноваційна дисфункція виробництва полягає у низькому рівні впровадження інновацій та використання об'єктів права інтелектуальної власності. Так у 2013 році кількість підприємств і організацій України, які займалися створенням і використанням передових технологій та об'єктів права інтелектуальної власності, а також використанням раціоналізаторських пропозицій порівняно з 2012 р. зменшилась на 2,6 % і становила 2224, з яких дві третини – промислові підприємства. Кількість підприємств та організацій, що використовували у своїй діяльності передові технології, зменшилась порівняно з 2012р. на 2,9 %, і становила 2073. У 2013 році підприємствами та організаціями України було використано 14038 передових технологій. [328]. Тобто на 1 підприємство (всього в Україні у 2013 році було 393327 підприємств) приходилося 0, 035 одиниць передових технологій. Як бачимо, підприємства України практично не виконують впроваджувальної функції у системі «наука-виробництво».

Дисфункціональний стан зв'язків науки, освіти і виробництва характеризують низький рівень наукоємності української промисловості та посилення її залежності від імпорту високо – і середньо технологічної продукції.

Зазначені розриви у взаємозв'язках науки, освіти, виробництва у інноваційному процесі багато у чому пов'язані з низьким рівнем розвитку в

Україні інноваційної інфраструктури, ринку інновацій.

3) дисфункція інноваційної політики держави. На нашу думку, парадоксальною є ситуація: з одного боку, у Стратегії економічного і соціального розвитку України на 2004-2015 рр. «Шляхом Європейської інтеграції» утвердження інноваційної моделі розвитку було офіційно визначено одним із основних стратегічних пріоритетів, а, з іншого боку, інноваційна активність підприємств і після прийняття стратегії продовжувала падати. Тобто не тільки інноваційна діяльність, а і її регулятор знаходиться у дисфункціональному стані, оскільки інноваційна політика не приносить бажаних результатів. Це було визнано і урядом України: у Концепції реформування державної політики у інноваційній сфері підкреслено, що недосконаліть системи державного регулювання в інноваційній сфері призводить до зниження темпів інноваційного розвитку, високої ресурсоємності національної економіки, низької якості продукції та послуг, неконкурентоспроможності вітчизняних підприємств, а також неефективного використання коштів, у тому числі державного та місцевих бюджетів, що виділяються для здійснення заходів у інноваційній сфері [408]. Слід додати, що у теперішній час зупинено реалізацію законів України «Про Загальнодержавну комплексну програму розвитку високих наукоємних технологій», «Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні», «Про спеціальний режим інноваційної діяльності технологічних парків», стримується реалізація законів України «Про наукові парки» та «Про державне регулювання діяльності у сфері трансферу технологій» та Державної цільової економічної програми «Створення в Україні інноваційної інфраструктури на 2009-2013 роки». Відсутній план заходів із запровадження Концепції розвитку національної інноваційної системи. Не виконуються положення Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» щодо бюджетного фінансування науки на рівні 1,7 відсотка ВВП, принципи базового і конкурсного забезпечення науки та заходи із створення сприятливих економічних умов діяльності наукових установ

На нашу думку, у Концепції реформування державної політики у інноваційній сфері не визначено пріоритетний тип інноваційної політики держави, що є важливою концептуальною засадою її реформування. Як відомо, розрізняють такі головні типи інноваційної політики: технологічного поштовху, ринкової орієнтації, націленості на зміни економічної структури господарського механізму, соціальної орієнтації [42]. Відповідно Концепції, нова інноваційна політика української держави сполучає принципи перших трьох типів, ігноруючи соціальну орієнтацію та соціальні чинники інноваційного розвитку (табл. 4.8).

Таблиця 4.8

Пріоритети інноваційної політики української держави

Тип інноваційної політики держави	Визначення	Положення Концепції реформування державної політики в інноваційній сфері
Політика технологічного поштовху	Держава визначає пріоритетні напрями інноваційного розвитку, шляхи стимулювання їх реалізації та удосконалення управління	Реалізація Концепції, зокрема, передбачає визначення та впровадження механізму надання державної підтримки провадження інноваційної діяльності, реалізації пріоритетних інноваційних проектів з урахуванням світового досвіду
Політика ринкової орієнтації	Держава створює необхідні інституціональні умови для функціонування та розвитку ринку інновацій, інноваційного підприємництва	Реалізація Концепції, зокрема, передбачає визначення механізму державно-приватного партнерства в інноваційній сфері, а також комерціалізації науково-технічних розробок та винаходів. Метою Концепції є зокрема створення сучасного ринку інновацій та технологій
Політика зміни економічної структури господарського механізму	Держава вважає чинником інноваційного розвитку удосконалення структури національної економіки та структури управління	Реалізація Концепції, зокрема, передбачає визначення механізму координації інвестиційної та інноваційної державної політики для використання вітчизняного науково-технічного потенціалу в процесі технологічної модернізації національної економіки
Політика соціальної орієнтації	Держава визнає соціальну роль та соціальні чинники інноваційної діяльності та створює умови для їх реалізації, регулює соціальні наслідки інноваційного розвитку	-

Використовуючи матеріал табл. 4.8, можна стверджувати, що у Концепції реформування державної політики в інноваційній сфері надавалась перевага політиці технологічного поштовху з використанням окремих принципів політики ринкової орієнтації. При цьому, державою визнано зв'язок інноваційної і структурної політик, але не простежується розуміння взаємозв'язку інноваційного і соціального розвитку, інноваційної і соціальної політик держави. Ігнорування соціальної спрямованості і обумовленості інноваційної політики виступає, на нашу думку, фактором, що поглиблює дисфункціональний стан останньої. Слід підтримати точку зору І. В. Ящишиної: «На зламі тисячоліть відбувається перехід від вузької до широкої концепції інноваційної політики що передбачає розширення меж інноваційної діяльності поза суто техніко-технологічні та науково-технічні рамки, коли:

– інноваційними визнаються не тільки технології чи товари, а й моделі бізнесу, дизайн, послуги, методики;

– інноваційним стає не лише бізнес сектор, а й державний та соціальний сектори;

– для рішення соціальних задач все більше залучаться науково-технічні та інноваційні рішення [608, с. 74-75]. Інноваційне підприємництво, наука, освіта, інноваційна інфраструктура, державна інноваційна політика є складовими національної інноваційної системи України. Їх сучасний стан свідчить про те, що внутрішня інноваційна дисфункція в Україні набула форми макроекономічної дисфункції національної інноваційної системи як цілого, оскільки дисфункціональний стан притаманний кожній складовій НІС та взаємозв'язкам між ними.

Зовнішня інноваційна дисфункція національної економіки в Україні пов'язана з руйнуванням функціональних зв'язків між інноваційною діяльністю і соціально-економічним розвитком, що має такі прояви:

1) *низька наукоємність виробництва* і економіки у цілому: зростання ВВП за рахунок введення нових технологій в Україні оцінюється всього у

0,7-1 % [472].

2) *відстала технологічна структура виробництва* , низька питома вага високотехнологічних галузей: у технологічній структурі національної економіки домінують виробництва низьких (III) і середніх (IV) технологічних укладів – 95 % [339].

Відсталість технологічної структури економіки є наслідком і проявом інноваційної дисфункції та, у свою чергу, виступає фактором, що гальмує інноваційний розвиток. Як вважає В. Тарасевич, «масова реалізація інноваційної ідеї, адекватної п'ятому технологічному укладу, неможлива в рамках третього або четвертого укладу. Вона вимагає «природного» продовження в матеріалах і технологіях саме п'ятого укладу. Базові елементи третього і четвертого укладів покликані виконувати у цьому випадку допоміжні функції. Таким чином, інноваційний кластер може бути технологічно гетерогенним, але за умови гомогенності піонерних інновацій-систем і технологій» [495, с. 67].

По відношенню до технологічної структури національної економіки інноваційна дисфункція виступає фактором закріплення її низького рівня. На обґрунтовану думку Ю. Пахомова, Україна примудрялася навіть інноваціям надати статус низькотехнологічності. ... інновації в Україні майже повністю адаптуються до переважаючих в країні низькотехнологічних укладів. Іншими словами до переважаючих в країні низькотехнологічних виробництв «підбираються» низькотехнологічні ж інновації. Виходить, що навіть інновації виконують у такій ситуації негативну функцію консервації відсталості та її проектування на перспективу. [373].

3) *низька технологічна структура експорту* . За даними Л. Федулової, найбільшу частку в експорті становить продукція середніх технологій низького рівня (– 55 %), далі – низьких технологій (20 %); частка середніх технологій високого рівня – 18 %, а високих – близько 5 % [537].

4) інноваційна дисфункція перешкоджає вирішенню *соціальних проблем* українського суспільства, серед яких: низькі доходи та обмеженість

сукупного попиту і споживання, бідність та соціальне розшарування, соціальне відторгнення тощо;

5) *дисфункція регуляторів* інноваційної діяльності, насамперед, державно-правового і корпоративного. «На жаль, в умовах української дійсності, – вважає Л. І. Федулова, – спостерігається не лише відсутність уваги до необхідності розробки реальних механізмів формування господарюючої системи на основі інноваційних факторів, але й відсутність організаційного ресурсу на всіх рівнях управління науково-технологічним та інноваційним процесом. Дослідження показують, що якість та ефективність зазначеного ресурсу залежить від рівня сформованості організаційних компетенцій на рівні кожної окремої ланки управлінської структури (департаменту) розвитку інноваційної діяльності: чи на рівні міністерства (як складова адміністративного менеджменту), чи великої компанії (корпоративної структури), чи окремого середнього та малого підприємства» [535, с. 27].

Про системну інноваційну дисфункцію національної економіки свідчать місця України у світових рейтингах конкурентоспроможності і інноваційності національної економіки країн світу (табл. 4. 9).

Таблиця 4. 9

Україна у світових Інноваційних Рейтингах (2009-2014 рр.)

Рейтинги	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Глобальний інноваційний індекс Місце України/ Кількість країн	79	61	60/125	63/141	71/142	63/143
Підіндекс «інновації» Глобального індексу конкурентоспроможності Місце України/ Кількість країн	52/134	62/133	63/134	74/142	71/144	-

Джерело: складено на основі [508; 511; 512; 186, 509].

Загальний інноваційний індекс Європейського інноваційного табло (Innovation Union Scoreboard) вимірює порівняльну інноваційну

спроможність країн Євросоюзу, їх основних конкурентів (США, Японії) та країн, що охоплені політикою сусідства з ЄС. Єврокомісія в кінці 2010 року створила нове Європейське дослідницьке та інноваційне табло (Innovation Union Scoreboard). Дана система формує 25 окремих індикаторів, вперше поєднуючи дослідництво та інновації. Відтепер ця система є замінником Європейського Інноваційного Табло чи Європейського рейтингу інноваційності (що складалися з 28 інноваційних показників). Ця нова система адаптована для контролю за виконанням соціально-економічної стратегії Євросоюзу «Європа 2020», через використання порівняльного оцінювання інноваційної діяльності країн-членів ЄС та оцінювання співвідношення сильних та слабких сторін їхніх дослідницьких та інноваційних систем [122].

Експериментальні розрахунки ЗІІ для України (Держкомстат України не збирає всю необхідну для розрахунків інформацію) дозволяють визначити місце нашої країни у рейтингу Європейського інноваційного табло, відповідно до яких, за рівнем інноваційності Україна не належить навіть до країн – «помірних інноваторів», а є країною, яка «йде навздогін» (Додаток Б).

Слід зауважити, що системна інноваційна дисфункція національної економіки України не може бути проявом:

– інноваційної паузи, гіпотеза якої запропонована В. М. Полтеровичем та активно обговорюється науковцями [382; 380; 532]. На його думку, інноваційна пауза виникає внаслідок того, що інтенсивність потоку вторинних («поліпшуючих» – за Меншем) інновацій, породжених поточними базисними інноваціями, істотно знизилася, а нова базисна інновація ще не «дозріла». Якщо сформульована гіпотеза вірна, – визначає В. М. Полтерович, то ймовірно, що західний світ чекає тривалий період стагнації до тих пір, поки нові базисні інновації (біотехнології? нанотехнології? сонячна енергетика?) не створять передумови для піднесення економіки [382]. Гіпотеза інноваційної паузи пояснює механізм світової фінансово-

економічної кризи 2008-2009 рр. (а також кризи 1929-1933 рр.[8]) на базі технологічного підходу до обґрунтування факторів економічної циклічності. Розкриваючи її зміст, В. Полтерович підкреслює: «Можна запропонувати наступний опис механізму поточної кризи, який ми називаємо гіпотезою про інноваційну паузу. Відповідно до цієї гіпотези криза 2007 р. виникла у результаті поєднання двох факторів. Перший з них – суттєве зниження ефективності потоку технологічних інновацій, викликане тим, що діючі ТШЗ[9] – комп'ютери та Інтернет – вже в основному вичерпали свої можливості як мотор економічного зростання, а нові ТШЗ запізнилися і поки не готові взяти на себе цю роль. Другий чинник – формування безоглядної віри в безперервний технічний прогрес, підтримуваної тривалим попереднім періодом швидкого розвитку і біржовими механізмами [380];

– технологічної паузи, яка, на думку Л. Гриніна, обумовлена тим, що можливості технологічного укладу, пов’язаного з впровадженням інформаційно-комп’ютерних технологій, вже у більшості вичерпали себе. У той же час новий технологічний ривок, заснований на біо- і нанотехнологіях, запізнюється. Висловлюються думки про настання періоду так званої технологічної паузи. Думки про те, коли ця пауза буде перервана, розходяться [111].

По-перше, у технологічній структурі української економіки переважну роль відіграють третій і четвертий технологічні уклади. Отже, нема підстав говорити про вичерпання енергії розвитку п’ятого (вищого індустріального) технологічного укладу, який, на думку С. Глазьєва, з кінця 80-х років XX століття стає домінуючим локомотивом економічного розвитку [100], та про

[8] Зазначимо, що в рамках викладеної концепції виявляється глибока аналогія нинішньої кризи з Великою рецесією. Перед «Чорним вівторком», як відомо, промисловість США зростала неймовірно швидкими темпами. В основі тодішнього зростання – нові методи господарювання (тейлоризм), масове виробництво радіоприймачів, електропобутових приладів і автомобілів. Рузвельт зумів стабілізувати економіку, але фактично стагнація продовжувалася аж до Другої Світової війни [382].

[9] Технологія широкого застосування (ТШЗ) – технологія, яка допускає численні удосконалення, має різні варіанти використання, застосовується у багатьох галузях народного господарства і здатна поєднуватися з іншими технологіями, суттєво підвищуючи їх ефективність. Завдяки переліченим якостям кожна ТШЗ породжує ціле дерево нових технологій, принципово змінюючи технологічну структуру народного господарства, перешкоджаючи падінню віддачі факторів виробництва і тим самим підтримуючи економічне зростання [380].

обмеження стимулюючого впливу шостого (першого постіндустріального) укладу. На нашу думку чинником інноваційної дисфункції національної економіки України є не інноваційна, а специфічна технологічна пауза, яка характеризується такими явищами як регресивні технологічні зміни, деіндустріалізація, руйнування п'ятого технологічного укладу.

По-друге, така сутнісна риса інноваційної паузи, як вичерпання можливостей ТШЗ, також не є характерною для української економіки. Навпаки, ці технології ще не знайшли в Україні необхідного для забезпечення інноваційного розвитку рівня розповсюдження та застосування, щоб вважати їх вичерпаними. Про це, наприклад, свідчать дані про мережеву готовність України[10] та проникнення Інтернет (відсоток населення країни, охопленого мережею Інтернет) (Додаток В). Як видно з Додатку В, за рівнем поширення Інтернет Україна займає передостаннє місце у переліку 44 країн Європи, за індексом мережевої готовності Україна знаходиться у другій половині переліку країн світу. Тобто, в Україні не тільки не вичерпано, а, навпаки, ще не реалізовано можливості Інтернет як ТШЗ інформаційного суспільства. І перешкоджає цьому системна інноваційна дисфункція національної економіки.

По-третє, не характерним для України є і другий, за В. М. Полтеровичем, чинник інноваційної паузи – безоглядна віра в безперервний технічний прогрес, «віра в наступ ери безкризового розвитку, «this time is different syndrome»». У інноваційно передових країнах склалася ситуація, коли «інформаційні технології вже не могли підтримувати колишні темпи зростання, але очікування залишалися на високому рівні частково за інерцією, частково завдяки повідомленням про прийдешні нововведення» [380]. В Україні були і є відсутніми як високі темпи зростання за рахунок інновацій, так і позитивні очікування щодо можливості їх досягнення у найближчий час. Навпаки, в Україні у сучасний період високого рівня

[10] Показником рівня розвитку інформаційно-комунікаційних технологій є Індекс мережевої готовності країн, розробником якого є Всесвітній економічний форум.

досягає недовіра до інноваційної політики держави та її можливостей забезпечити інноваційний розвиток.

По-четверте, вважаємо, що Україна не має «переваг відсталості», на які вказує В. М. Полтерович: «Країна, що розвивається, має тільки одну перевагу перед розвиненими – можливість запозичувати створені ними інститути, технології і методи господарювання. Завдання запозичення простіше і пов'язано з меншими витратами, ніж розробка «принципово нового»» [382]. На його думку, «інноваційна пауза надає нам нові можливості для скорочення відставання від передових країн, оскільки Захід змушений шукати нові технології, а країни, що розвиваються, можуть використовувати його минулі досягнення [380]. Вважаємо, що специфічна «технологічна пауза» і системна інноваційна дисфункція суттєво обмежують абсорбційні можливості національної економіки та прискорення інноваційного розвитку на базі запозичення нових технологій. Світова фінансова-економічна криза ще більше погіршила цю ситуацію.

По-п’яте, в період інноваційної паузи у розвинених країнах В. М. Полтерович вважає першочерговим заходом для країн, що наздоганяють, посилення державного регулювання процесів запозичення нових технологій як основи подолання технологічного відставання. Він підкреслює: «Щоб подолати інноваційну паузу, потрібен підвищений рівень координації, а значить, більшою має стати роль держави навіть у розвинених економіках». Країнам, що наздоганяють, в період інноваційної паузи «необхідно підвищити норму заощаджень, сформувати більш ефективний механізм кредитування виробництва, збільшити абсорбційну здатність країни і, найважливіше, створити новий інститут – систему інтерактивного управління зростанням, засновану на взаємодії держави, асоціацій бізнесу та суспільства» [382; 380]. В Україні системна інноваційна дисфункція, проявом якої є дисфункція регуляторів інноваційної діяльності, суттєво обмежують роль держави у координації дій з подолання технологічної відсталості.

На нашу думку, однією з головних причин інноваційної дисфункції в

Україні є неузгодженість, а у певному сенсі і різновекторність інноваційного і соціогуманітарного розвитку, що знаходить свій прояв у суперечностях інноваційної і соціальної політики держави. З одного боку, інноваційна політика не ураховує необхідності формування, ефективного використання і відтворення людського капіталу інноваційного розвитку як пріоритетного ресурсу інновацій. Так, О. С. Сухарев справедливо вважає найважливішим напрямом подолання системної економічної дисфункції здійснення інвестицій у людину, оскільки вони мають наявною метою удосконалення відтворювального контуру знань і системи (інститутів) оцінювання. «Це дозволяє точно визначити параметри функціонування інституту, негативна зміна яких і складає прояв дисфункції. Тому, інвестиції у людину, якщо виходити з максими, що людина створює інститути, можна вважати превентивними інвестиціями у подолання дисфункцій соціальних інститутів [481, с. 278]. Ю. Пахомов підкреслює: «Небезпека низькотехнологічності для України полягає не тільки в консервуванні загальної відсталості, але і у прискореній деградації людського капіталу» [373].

З іншого боку, соціальна політика не спрямована на створення ефективного соціогуманітарного середовища інноваційної діяльності, орієнтована на традиційні методи і інструменти забезпечення цілей суспільного розвитку без урахування інноваційного фактору, не спирається і не використовує соціальні інновації та не сприяє їх продукуванню і впровадженню. Але необхідно пам’ятати, що саме соціальні зв’язки, відносини і чинники визначають можливості реалізації цілей інноваційної політики держави.

Але слід зауважити, що інноваційна дисфункція в Україні не є інституційною пасткою. Це соціально-економічне явище, зміст якого не обмежується дисфункцією регуляторів інноваційної діяльності. По-перше, інноваційна дисфункція економіки інтегрує у своєму змісті сутнісні риси економічної і соціальної дисфункцій, оскільки має дисфункціональний вплив не тільки на економічний, а і соціальний розвиток суспільства; по-друге, має

національний рівень – це системна інноваційна дисфункція, яка за своїми наслідками наближається до кризової дисфункції, оскільки національна економіка втрачає здатність до інновацій, тобто знаходиться у нижчій точці адаптивної ефективності. Характер інноваційної дисфункції національної економіки України досить влучно відображає термін «інноваційний дефолт» [162]. В. П. Семиноженко справедливо вважає, що інноваційна модель розвитку в Україні все ж не прижилася. Відповідні закони не діяли, фінансування науки неухильно скорочувалося, стимули і пільги, передбачені для інноваційної та науково-технічної діяльності, скасовувалися майже одразу після їх впровадження. Реальної зацікавленості у перетворенні результатів наукової діяльності на економічне зростання не проявила ні держава, ні бізнес. І це один з найбільших парадоксів новітньої історії України [441, с. 42].

Наслідками внутрішньої і зовнішньої інноваційних дисфункцій в Україні є такі:

1) падіння адаптивної і алокаційної ефективності національної економіки. Як підкреслює О. С. Сухарев, адаптивна ефективність «характеризує здатність суспільства до навчання, до заохочення інновацій і протидії ризикам, готовність до вирішення виникаючих проблем, що заважають розвитку. Однак, її досягнення можливо лише при досягненні відомого результату в області алокаційної ефективності, тобто поки що неефективно використовуються фактори виробництва, говорити про підвищення адаптивної ефективності не зовсім доречно» [481, с. 280-281];

2) незадовільний рівень міжнародної конкурентоспроможності національної економіки (табл.4.10).

3) Інноваційна дисфункція виступає реальною загрозою економічній безпеці України. Відповідно до Методики розрахунку рівня економічної безпеки України, затвердженою Наказом Мінекономіки України № 60 від 02.03.2007 р., частка підприємств, що впроваджують інновації, в загальній кількості промислових підприємств не менше 50 % є пороговим значенням

цього індикатора стану науково-технологічної безпеки України [315]. Цей показник у 2014 році – 16,1 %, тобто майже у 3,5 рази менший за його порогове значення. Частка реалізованої інноваційної продукції у загальному обсязі промислової продукції повинна бути не менше 5 %, а у 2014 році тільки 2,5 %, тобто у 2 рази менша за порогове значення цього індикатора.

Таблиця 4.10

Україна у рейтингу глобальної конкурентоспроможності

Роки	**Рейтинг глобальної конкурентоспроможності**		
	Індекс України[11]	Місце	Кількість країн
2007-2008	3,98	73	131
2008-2009	4,09	72	134
2009-2010	3,95	82	133
2010-2011	3,9	89	139
2011-2012	4,0	82	142
2012-2013	4,14	73	144
2013-2014	4,05	84	148
2014-2015	4,1	76	144
2015-2016	4,03	79	140

Джерело: [513; 77].

Як справедливо зауважує Л. Федулова: «Проблема інноваційного розвитку економіки України, скільки б про неї не говорили і не писали, залишається віртуальною реальністю стосовно виконання стратегічних цілей – забезпечення економічного зростання та соціального добробуту людей на якісній основі» [535, с. 24].

Інноваційна дисфункція безпосередньо впливає на відтворення національного людського капіталу, породжує його дисфункціональний стан, оскільки її негативними наслідками є зниження попиту на людські знання, здібності, навички та вміння, необхідні для ефективної інноваційної діяльності та зменшення інвестицій у їх накопичення, перетворення інноваційного людського капіталу у непрацюючий людський капітал, якісні та вартісні втрати людського капіталу, його рутинізація та змістовна редукція. В такій ситуації людський капітал не реалізує на необхідному рівні

[11] Максимальне значення індексу за рейтингом глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного форуму, що оцінює потенціал економічного зростання країн у довго- та середньостроковому періодах – 7.

своїх загальних та спеціальних функцій, що свідчить про його дисфункцію. Таким чином, в умовах інноваційної дисфункції відтворення національного людського капіталу характеризується кількісними, якісними та вартісними втратами його обсягу, деструктивними змінами та дисфункціями. Але, слід підкреслити, що поступова втрата українським суспільством людського капіталу інновацій є не тільки наслідком, а і причиною інноваційної дисфункції національної економіки кризового типу. Дисфункціональний стан людського капіталу та його звужене відтворення обумовлюють дисфункції інноваційних систем, є чинником подальшого поглиблення кризового стану інноваційної діяльності в країні.

Виходячи з особливостей розбудови та функціонування ринкової системи в Україні, слід виокремити етапи трансформаційних змін, які характеризувалися певними особливостями відтворення національного людського капіталу.

Перший етап: відтворення людського капіталу в умовах перехідної економіки та формування засад ринкових відносин (1991-2005[12] рр.). З початком ринкових реформ в України запас знань, здатностей, умінь та навичок людини, накопичений в умовах командно-адміністративної системи, був майже повністю знецінений внаслідок його незатребуваності у зв'язку з формуванням, фактично, альтернативної системи соціально-економічних відносин. Здійснення ринкових перетворень вимагало нових знань і навичок, що з одного боку, призвело до радикальної деградації людського капіталу як запасу і потоку вартості, внаслідок його суспільної незатребуваності, але, з іншого боку, обумовило необхідність оволодіння новими знаннями, навичками і вміннями. Достатньо вказати на інтенсивне формування та розвиток у цей період організаційно-підприємницького людського капіталу. Отже, цьому етапу було характерно сполучення процесів скорочення запасу людського капіталу командно-адміністративної економічної системи та

[12] 21 грудня 2005 року Рада Міністрів ЄС визнала Україну країною з ринковою економікою. 17 лютого 2006 року Міністерство торгівлі США визнало ринковий статус економіки України.

формування людського капіталу ринкової економіки. Але оновлення людського капіталу відповідно вимогам ринку, внаслідок багатьох причин, серед яких: здійснення ринкових перетворень за моделлю «шокової терапії», відсутність структурного корегування економіки, відокремлення населення від власності як результат масової приватизації, довготривала економічна криза та ін., не було системним та не забезпечило розширеного відтворення людського капіталу. Відповідно до даних Додатку Б Україна у рейтингу країн світу за ІРЛП, хоча і визнана країною з високим рівнем людського розвитку, за період 1991-2013 рр. спустилася з 45 (0,844; Human development Report 1993) на 76 місце (0,788; Human development Report 2007/2008). Якщо ж порівняти з даними Human development Report 1990, згідно яких Україна (у складі СРСР) займала 25 місце (0,92), то втрати національного людського капіталу у цей період є ще більш вражаючими.

На цьому етапі почалися і набули національного масштабу деструктивні зміни людського капіталу у напрямку формування негативного людського капіталу тіньової економіки всіх рівнів, починаючи від неофіційної зайнятості до економічних злочинів, від народної до елітарної корупції.

Таким чином, ринкові реформи в Україні, які повинні були сприяти формуванню нового запасу знань, здатностей, навичок і вмінь людини до продуктивної діяльності та його перетворенню у зростаючий потік доданої вартості і доходів, стали чинником втрат національного людського капіталу як запасу та фактору соціально-економічного розвитку.

Другий етап: відтворення людського капіталу в Україні як країни з ринком, що формується (emerging markets) (2006-2013 р.) На цьому етапі здійснювалось якісне оновлення людського капіталу, внаслідок впливу процесів глобалізації, техніко-технологічних змін, розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, подальшої ринкової трансформації тощо. Але, в зв’язку з незатребуваністю національною економікою інноваційний людський капітал або реалізував свої факторні функції в інших країнах чи

тіньовій економіці, або набував форм непрацюючого та негативного людського капіталу.

Отже, на цьому етапі, як і на попередньому, національному людському капіталу була притаманна переважно від'ємна динаміка[13]. По-перше, внаслідок незавершеності ринкових перетворень, відсутності структурного корегування національної економіки на користь п'ятого (вищого індустріального) і шостого (першого постіндустріального) технологічних укладів та її деіндустріалізації, втрати людського капіталу проявлялись у його знеціненні, обумовленому неадекватністю його як запасу вимогам постіндустріального розвитку. Формальне визначення інвестиційно-інноваційної моделі розвитку національної економіки у якості пріоритетної і прийнятий потім курс на модернізацію економіки, який слід вважати офіційною реакцією на провал практичної реалізації обраної моделі, не стали каталізатором оновлення та зростання запасу людського капіталу як пріоритетного ресурсу економіки знань. По-друге, підпорядкування економіки інтересам перехідних еліт, для яких національні інтереси завжди мали другорядний, похідний від їх власних інтересів характер, обумовило: а) монополізацію елітами національного людського капіталу і сфер його відтворення, що призвело до його втрат, оскільки розвиток економіки знань не є пріоритетом перехідних еліт, джерелом добробуту яких є перерозподіл та нищівне використання національних ресурсів; б) криміналізацію людського капіталу як ресурсу перехідних еліт, для яких тіньова економіка є головним джерелом доходів.

У 2014 році в Україні відбулися політичні зміни, які обумовили визначення євроінтеграції у якості пріоритетного курсу соціально-економічного розвитку, реалізація якого вимагає здійснення низки радикальних економічних і соціальних реформ, які повинні забезпечити подолання як інноваційної дисфункції національної економіки, так і від'ємної динаміки людського капіталу. Але реалізації цього курсу

[13] Втрати та деструкції національного людського капталу протягом 1991-2014 рр. розкрито у розділі 4.

перешкоджає багато чинників, серед яких тимчасова окупація АР Крим, АТО, мілітаризація економіки, гальмування реформ, економічна криза та ін.

4.3. Дисфункція національного людського капіталу як чинник невизначеності соціально-економічного розвитку України

Відтворення національного людського капіталу в умовах системної інноваційної дисфункції кризового типу характеризується внутрішнім нерівноважним станом (внутрішня дисфункція) та дисфункціональним впливом на соціально-економічний розвиток людини, організації, суспільства в цілому (зовнішня дисфункція).

Дисфункціональний стан людського капіталу знаходить свій прояв у його втратах та деструкціях.

Для аналізу рівня та видів втрат людського капіталу в Україні було використано такі показники:

1) *кількісні втрати* носіїв людського капіталу як людського ресурсу соціально-економічного розвитку. Л. Гальків відносить до цих втрат незадіяність власників людського капіталу у суспільно корисній праці, смертність, захворюваність, міграції, виробничий травматизм, інвалідизацію, участь у страйках, вимушену неповну зайнятість тощо [82]. На нашу думку, кількісні втрати людського капіталу слід розділити на такі: а) *абсолютні втрати*, які обумовлено, насамперед, природно-міграційним рухом населення. Людський капітал є невідчужуваним від його власника-індивіда, отже зменшення кількості власників людського капіталу означає для країни абсолютну втрату останнього; б) *процесні втрати,* пов’язані з недовикористанням наявних людських ресурсів за різними причинами: безробіття, неповна зайнятість, асоціальне використання тощо. Процесні втрати національного людського капіталу, що породжуються існуючими обмеженнями та недоліками його суспільно-продуктивного використання, мають багато характеристик, серед яких при їх розрахунку було виокремлено виключення економічно активних власників людського капіталу із

суспільного виробництва у формі, по-перше, безробіття, по-друге, асоціального використання запасу знань, одним із показників якого є кількість осуджених за правопорушення. Таким чином, процесні втрати людського капіталу визначалися як кількісні зміни, пов'язані з динамікою таких його видів, як непрацюючий людський капітал (безробіття) і негативний (асоціальний) людський капітал, оскільки кількість засуджених за правопорушення певною мірою відображає масштаб асоціального використання людського капіталу. Для розрахунку загальних кількісних втрат /приросту людського капіталу застосовано формулу, що ураховує його абсолютні (природно-міграційні) і процесні втрати (-) / приріст (+):

$$THC\ L/G = NM\ L/G + P\ L/G \qquad (4.1.)$$

де, THC L/G – загальні кількісні втрати / приріст людського капіталу;

NM L/G – абсолютні (природно-міграційні) кількісні втрати/приріст людського капіталу;

P L/G – процесні кількісні втрати/приріст людського капіталу;

2) *якісні втрати:* динаміка показників здоров'я та освіти населення;

3) *ринкові втрати*: показники співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці, рівня безробіття залежно від освіти незайнятих;

4) *інвестиційні втрати*: показники рівня на динаміки витрат населення на охорону здоров'я, освіту, витрат фірм на розвиток персоналу, витрат держави на охорону здоров'я, освіту.

Результати розрахунку кількісних втрат (абсолютних, процесних, загальних) людського капіталу відображено у таблиці 4.11.

Таблиця 4.11

Кількісні втрати людського капіталу України (1991-2013 рр.)

Рік	Природне зростання (+) / скорочення (-)	Приріст (+) / скорочення (-) населення від	Втрата (-) / приріст (+) населення внаслідок його природного та зовнішньоміграційного руху –	Кількість не зайнятих трудовою діяльністю громадян, які	Кількість осуджених (негативний людський	Процесні втрати (-) / приріст (+) людсько	Загальна втрата (-) /приріст (+)

	населення (тис. осіб)	зовнішньої міграції (тис. осіб)	абсолютні втрати/приріст людського капіталу NM L/G (тис. осіб)	перебували на обліку в державній службі зайнятості (непрацюючий людський капітал), (тис. осіб)	капітал (тис. осіб)	го капіталу P L/G (тис. осіб)	людського капіталу THC L/G (тис. осіб)
1991	-39,1	151,3	112,2	-[14]	108,6	-	-
1992	-100,3	287,8	187,5	141,1	115,3	-256,4	-68,9
1993	-184,4	54,2	-130,2	123,4	152,9	-276,3	-406,5
1994	-243,1	-142,9	-386,0	113,2	175,0	-288,2	-674,2
1995	-299,7	-131,6	-431,3	161,3	213,0	-374,3	-805,6
1996	-309,5	-169,2	-478,7	392,3	242,1	-634,4	-1113,1
1997	-311,6	-136,0	-447,6	677,9	237,8	-915,7	-1363,6
1998	-300,7	-152,0	-452,7	1039,3	232,6	-1271,9	-1724,6
1999	-350,0	-138,3	-488,3	1204,6	222,2	-1426,8	-1915,1
2000	-373,0	-133,6	-506,6	1188,0	230,9	-1418,9	-1925,5
2001	-369,5	-152,2	-521,7	1028,8	201,6	-1230,4	-1752,1
2002	-364,2	-33,8	-398,0	1055,2	194,2	-1249,4	-1647,4
2003	-356,8	-24,2	-381,0	1003,7	201,1	-1204,8	-1585,8
2004	-334,8	-7,7	-342,5	998,9	204,8	-1203,7	-1546,2
2005	-355,9	4,6	-351,3	903,5	176,9	-1080,4	-1431,7
За період 1991-2005 рр.	-4292,6	-723,6	-5016,2		-	-	-
У середньому за рік (1992-2005 рр.)	-	-	-366,3	-716,5	-200,0	-916,5	-1282,8
2006	-297,7	14,3	-283,4	759,5	160,9	-920,4	-1203,8
2007	-290,2	16,8	-273,4	642,3	152,8	-795,1	-1068,5
2008	-243,9	14,9	-229,0	844,9	146,9	-991,8	-1220,8
2009	-194,2	13,4	-180,8	531,6	146,4	-678,0	-858,8
2010	-200,6	16,1	-184,5	544,9	168,8	-713,7	-898,2
2011	-162,0	17,1	-144,9	482,8	154,4	-637,2	-782,1
2012	-125,0	61,8	-63,2	506,8	162,9	-669,7	-732,9
2013	-158,7	31,9	-126,8	487,7	123,0	-610,7	-737,5
За період 2006-2013 рр.	-1672,3	186,3	-1486,0				
У середньому за рік (2006-2013 рр.)			-185,75	- 600,1	-152,0	-752,1	-937,8
За період 1991-2013 рр.			-6502,2				
У середньому за рік (1992-2013 рр.)			-287,4	-532,56	-286,9	-819,46	-1106,9

[14] В Україні реєстрацію безробітних і громадян, які шукають роботу, запроваджено з липня 1991 року

Розраховано автором на базі джерел: [397].

Згідно з даними таблиці 4.11 протягом 1991-2013 рр. Україна внаслідок від'ємного балансу природного і міграційного руху населення щорічно втрачала 287,4 тис. осіб. – це абсолютні кількісні втрати людського капіталу. За даними Державної служби статистики України у 2014 році природне скорочення населення в Україні дорівнювало 166,4 тис. осіб. За період 1991-2015[15] рр. кількість постійного населення зменшилася з 51623,5 тис. осіб 42759,7 тис. осіб [324]. Процесні і загальні втрати людського капіталу у середньому за рік протягом 1992-2013 рр. дорівнювали відповідно 819,46 тис. осіб і 1106,9 тис. осіб.

Слід зауважити, що процесні втрати людського капіталу розраховувалися на базі даних про кількість офіційно зареєстрованих безробітних. Якщо ж скористатися даними про кількість безробітних за методологією МОП, то процесні і загальні кількісні втрати людського капіталу в Україні були значно більшими (табл. 4.12)

Таблиця 4.12

Процесні і загальні кількісні втрати людського капіталу (2000-2013 рр.)

Роки	Втрата (-) / приріст (+) населення внаслідок його природного та зовнішньоміграційного руху NM L/G (тис. осіб)	Безробітне населення (за методологією МОП, тис. осіб)	Кількість осуджених як показник асоціального використання людською потенціалу – негативний людський капітал (тис. осіб)	Процесні втрати (-) / приріст (+) людського потенціалу P L/G (тис. осіб)	Загальна втрата / приріст людського капіталу THC L/G (тис. осіб)
2000	-506,6	2630,0	230,9	-2860,9	-3367,5
2001	-521,7	2440,3	201,6	-2641,9	-3163,6
2002	-398,0	2128,6	194,2	-2322,8	-2720,8
2003	-381,0	1994,0	201,1	-2195,1	-2576,1
2004	-341,6	1888,2	204,8	-2093,0	-2434,6
2005	-351,3	1595,2	176,9	-1772,1	-2123,4
2006	-283,4	1513,7	160,9	-1674,6	-1958,0
2007	-273,4	1416,7	152,8	-1569,5	-1842,9
2008	-229,0	1424,0	146,9	-1570,9	-1799,9

[15] Дані на 1 січня року.

2009	-180,8	1956,6	146,4	-2103,0	-2283,8
2010	-184,5	1784,2	168,8	-1953,0	-2137,5
2011	-144,9	1731,7	154,4	-1786,1	-1931,0
2012	-63,2	1656,6	162,9	-1819,5	-1882,7
2013	-126,8	1576,4	123,0	-1699,4	-1826,2
За період 2000-2013 рр.	-3986,2	-	-	-	-
У середньому за рік	-284,7			-2004,4	-2289,1

Розраховано автором на базі джерел: [397; 521].

Як видно з таблиці 4.12, у період 2000-2013 рр. в Україні середньорічні процесні втрати людського капіталу з урахуванням кількості незайнятих, розрахованою за методологією МОП, складали 2004,4 тис. осіб, загальні кількісні втрати – 2289,1 тис. осіб. У 2014 році кількість безробітних в Україні складала 1,8 млн. осіб, кількість осуджених – 102,2 тис. осіб, загальні процесні втрати національного людського капіталу – більш ніж 1,9 млн. осіб [26].

Таким чином, якщо спиратися на кількісні показники відтворення людського капіталу в Україні у 1991-2013 рр. (табл. 4.11, 4.12), а також показники 2014 року, то можна зробити висновок, що його типом було звужене відтворення як кількісні абсолютні (природно-міграційні) і процесні втрати людського капіталу, які були не компенсованими, довготривалими і мали національний рівень.

Якісні показники відтворення людського капіталу України стосуються, насамперед, таких базових його форм як капітали здоров'я, освіти, професійного навчання, культури.

Показником якості капіталу здоров'я є стан системи охорони здоров'я, який певною мірою характеризують показники забезпеченості населення медичними закладами та рівня його захворюваності (табл. 4.13).

Як видно з таблиці 4.13, за період 1992-2014 рр. при зменшенні чисельності населення України на 14,6 %, кількість лікарняних закладів у розрахунку на 10 тис. осіб скоротилася на 52 %: з 0,75 до 0,39.

Захворюваність населення у розрахунку на 10 тис. зросла з 6380 випадків у 1992 р. до 6810 у 2013 р. Ці дані свідчать про довгострокові не компенсовані якісні втрати капіталу здоров'я населення України.

Таблиця 4.13

Забезпеченість медичними закладами та захворюваність населення України

Роки	Кількість лікарняних закладів, тис.	На 10 000 населення	Кількість уперше зареєстрованих випадків захворювання, тис.	На 10 000 населення	Чисельність населення, тис. осіб
1992	3,9	0,75	33214	6380	52056,6
1993	3,9	0,75	33833	6476	52244,1
1994	3,9	0,75	31455	6036	52114,4
1995	3,9	0,75	32547	6292	51728,4
1996	3,7	0,72	30169	5881	51297,1
1997	3,4	0,67	31158	6131	50818,4
1998	3,3	0,67	31974	6348	50370,8
1999	3,3	0,67	32959	6594	49918,1
2000	3,3	0,67	33471	6771	49429,8
2001	3,2	0,65	33192	6785	48923,2
2002	3,1	0,64	32233	6788	48457,1
2003	3,0	0,63	32585	6788	48003,5
2004	2,9	0,61	32573	6840	47622,4
2005	2,9	0,61	32912	6961	47280,8
2006	2,9	0,62	32240	6870	46929,5
2007	2,8	0,60	32807	7033	46646,0
2008	2,9	0,63	32467	7001	46372,7
2009	2,8	0,61	33032	7159	46143,7
2010	2,8	0,61	33080	7197	45962,9
2011	2,5	0,51	32381	7073	45778,5
2012	2,4	0,52	31162	6828	45633,6
2013	2,2	0,48	31024	6810	45553,0
2014	1,8	0,39	-	-	-

Розраховано автором на базі джерел: [175].

Узагальнюючим показником якості капіталу здоров'я, вважаємо, може бути очікувана тривалість життя населення (табл. 4.14).

За даними «Світової статистики охорони здоров'я 2014», що була оприлюднена Всесвітньою організацією охорони здоров'я 15 травня 2014 року, очікувана тривалість життя населення України за період 1990-2012 рр.

зросла тільки на один рік з 70 років до 71 року. Для порівняння, у цей період очікувана тривалість життя у середньому у світі зросла на 6 років, в країнах з мінімальним значенням цього показника – на 8 років, з середнім – на 6 років, з максимальним – на 5 років, у Європі – на 4 роки. На нашу думку, зміна очікуваної тривалості життя на 1 рік за період у 22 роки – це показник не розширеного, а простого відтворення капіталу здоров'я населення України. А як вже доводилося раніше, просте відтворення людського капіталу протягом довготривалого періоду є чинником його деградації, оскільки його незмінні якісні характеристики вже не відповідають вимогам суспільного розвитку, що змінилися. Таким чином, можна стверджувати, про притаманні капіталу здоров'я населення Україні якісні втрати.

Таблиця 4.14

Очікувана тривалість життя

Країни / групи країн	Очікувана тривалість життя при народженні (років)						Очікувана тривалість життя у 60 років (років)						Очікувана тривалість здорового життя з народження (років)
	Обидві статі		Чоловіки		Жінки		Обидві статі		Чоловіки		Жінки		
	1990	2012	1990	2012	1990	2012	1990	2012	1990	2012	1990	2012	2012
Україна	70	71	65	66	75	76	23	25	20	24	25	25	63
Країни з найвищим значенням показника:													
Японія	79	84	76	80	82	87	23	26	20	23	25	29	75
Австралія	77	83	74	81	80	85	21	25	19	24	23	27	73
Андорра	77	83	74	79	81	86	22	25	19	23	24	28	72
Італія	77	83	74	80	80	85	21	25	19	23	23	27	73
Сан-Марино	79	83	76	82	83	84	23	25	20	24	25	26	73
Сінгапур	75	83	73	80	78	85	20	25	18	23	21	27	76
Швейцарія	78	83	74	81	81	85	22	25	19	24	24	27	73
Діапазони країн відповідно значенню індексу:													
Мінімальне	38	46	38	45	38	46	11	13	11	12	11	13	39
Середнє	68	74	65	70	71	76	17	19	16	18	19	21	63
Максимальне	79	84	76	82	83	87	23	26	21	21	25	29	76
Регіони:													
Африканський регіон	50	58	48	56	52	59	15	17	14	16	16	17	50
Американський регіон	71	76	68	74	75	79	20	22	18	21	22	24	67
Регіон Південно-Східної Азії	59	67	58	66	60	69	16	17	15	16	16	18	59
Європейський	72	76	68	72	75	80	19	22	17	19	21	23	67

регіон													
Регіон Східного Середземномор'я	62	68	61	68	63	70	17	18	16	17	18	19	58
Регіон Західної частини Тихого Океану	69	76	67	74	72	78	18	21	17	19	20	22	68
Групи країн за рівнем доходу:													
Низький дохід	53	61	51	60	54	63	16	17	15	16	16	18	53
Дохід нижче середньо	59	66	58	64	60	68	16	17	15	16	17	19	57
Дохід вище середнього	68	74	66	72	71	76	18	20	17	18	19	21	68
Високий дохід	75	79	71	76	78	82	20	23	18	21	22	25	70
Середній світовий показник	64	70	62	68	67	73	18	20	17	18	20	21	62

Джерело: [634].

Якісне відтворення капіталів освіти і професійного навчання людини характеризують показники розвитку сфери освіти у країні, охопленості населення різними формами навчання, місця країни у світових освітніх рейтингах тощо.

Важливим якісним показником відтворення капіталу освіти є доступ до різних форм навчання широких верств населення. Доступ до освіти у цілому характеризує Освітній індекс (Education Index), який щорічно оприлюднює ООН як складову Індексу розвитку людського потенціалу[16] (табл. 4.15).

Таблиця 4.15

Освітній індекс України

Доповідь	Місце у рейтингу	Значення індексу освіти	Кількість країн у рейтингу
Human development Report 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/261/hdr_2000_en.pdf	29	0,92	174
Human development Report 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/262/hdr_2001_en.pdf	28	0,92	162
Human development Report 2002 [Електронний ресурс]. –	29	0,92	173

[16] З 2010 року рівень освіти визначається показниками рівня грамотності населення та очікуваної тривалості навчання

Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/263/hdr_2002_en_complete.pdf					
Human development Report 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/264/hdr_2003_en_complete.pdf	31		0,93		175
Human development Report 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/265/hdr_2004_complete.pdf	33		0,94		177
Human development Report 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2005	32		0,95		177
Human development Report 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/267/hdr06-complete.pdf	36		0,94		177
Human development Report 2007/2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/268/hdr_20072008_en_complete.pdf	33		0,948		177
Human development Report 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf	27		0,96		182
Human development Report 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf	Показники рівня освіти				169
	Рівень грамотності населення[17]		Очікувана тривалість навчання[18]		
	Місце	Значення (років)	Місце	Значення (років)	
	16	11,3	39	14,6	
Human development Report 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/271/hdr_2011_en_complete.pdf	20	11,3	41	14,7	187
Human development Report 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf	24	11,3	43	14,8	188
Human development Report 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf	28	11,3	46	15,1	187

Складено автором.

Спираючись на дані таблиці 4.15, можна стверджувати, що хоча такий показник якості людського капіталу як рівень доступу до освіти населення є

[17] Середнє число років навчання.
[18] Очікувана кількість років навчання.

високим, місце України у рейтингу країн за освітнім індексом протягом довготривалого періоду знижується.

У якісному вимірі стан вищої освіти характеризує рейтинг «Universitas 21» (табл. 4.16), який розроблюється консорціумом провідних академічних університетів світу з метою визначення та порівняння якості національних систем вищої освіти на базі 21 індикатора, які згруповано у чотири категорії:

1) «Ресурси»: індикатори державних і загальних витрат (в цілому і на одного учня) на третичну освіту (вузи і коледжі, у яких навчання здійснюється після завершення середньої освіти) у відсотках до ВВП з урахуванням купівельної спроможності валюти країни; витрати на НДДКР у вузах у відсотках до ВВП і на душу населення країни з урахуванням купівельної спроможності валюти країни;

2) «Середовище»: гендерний баланс студентів і викладацького складу; індикатор якості даних; якісний індикатор політичного і правового середовища, що включає: а) різноманітність вузів; б) рейтинг Всесвітнього економічного форуму; в) рейтинг нормативно-правового середовища;

3) «Співробітництво»: індикатори, що виявляють якість викладання і наукових досліджень, рівень сприйняття нових ідей: частка іноземних студентів; частка наукових статей, підготовлених у вузах у співавторстві з іноземними вченими, середня кількість по вузах повнотекстових файлів з відкритим доступом в Інтернеті, середня кількість по вузах зворотних посилань на сторінку вищого навчального закладу (показник впливу);

4) «Результативність»: загальна кількість статей, написаних у вузах у цілому та на душу населення країни; показник впливу; зважені бали рейтингу університету Шанхай ЖИАО Тонг для університетів на душу населення країни; бали Шанхайського рейтингу для кращих трьох університетів країни (жоден український університет не потрапив до рейтингів ARWU, які з 2003 року щорічно представляють Топ-500 світових університетів); кількість тих, хто навчається, по відношенню до загальної кількості молодих людей у країні у п’ятирічній віковій групі, починаючи з віку завершення середньої

освіти; відсоток частки населення у віці старше 24 років, що мають вищу освіту; кількість дослідників у країні на душу населення; рівень безробіття серед осіб з вищою освітою у порівнянні з безробіттям серед осіб, що мають середню освіту.

Загальна оцінка (рейтинг) національної системи освіти країни визначають середньозваженими балами кожної категорії у певних пропорціях: U21-2012: «ресурси» – 25 %, «середовище» – 25 %, «співробітництво» – 10 %, «результативність» – 40 % від загальної кількості балів; U21-2013 відповідно: 25 %, 20 %, 15 %, 40 %; U21-2014 відповідно: 20 %, 20 %, 20 %, 40 %.

Таблиця 4.16

Україна у рейтингу «Universitas 21»

Доповідь	*Роки, дані за які аналізуються*	*Кількість країн*	*Загальний рейтинг*		*Рейтинг за головними групами індикаторів*							
			Місце України / бали	Країна-лідер /бали	Ресурси		Середовище		Співробітництво		Результативність	
					Місце України / бали	Країна-лідер /бали	Місце України / Бали	Країна-лідер/ бали	Місце України / Бали	Країна-лідер/ бали	Місце України / бали	Країна-лідер/ Бали
U21 2012	2004-2009	48	25/ 56,8	США /100	10/ 76,0	Канада/ 100	28/ 34,6	Нідерланди/ 100	23/ 39,2	Австрія/ 100	35/23,7	США/ 100
U21 2013	2006-2010	50	36/ 49,0	США /100	30/ 51,7	Данія / 100	41/ 74,2	Нідерланди/ 100	27/ 51,2	Швейцарія/ 100	35/ 25,3	США/ 100
U21 2014	2008-2013	50	42/ 43,9	США /100	28/ 49,9	Данія / 100	43/ 75,2	Нідерланди/ 100	44/ 33,1	Швейцарія/ 100	38/ 23,7	США/ 100

Складено автором на базі джерел: [631; 632; 633].

Дані таблиці 4.16 свідчать про значні якісні втрати вищої освіти в України: у загальному рейтингу українська вища освіта з 25 місця (56,8 балів) спустилася на 42 (43,9 балів); а за категоріями: «ресурси» – з 10 на 28; «середовище» – з 28 на 43; «співробітництво» – з 23 на 44; «результативність» – з 35 на 38 місце. Якщо проаналізувати показники категорії «результативність», то можна побачити певну суперечливість

розвитку вищої освіти в Україні: з одного боку дуже високим є рівень охопленості населення вищою освітою. За даними директора Інституту демографії та соціологічних досліджень ім. М. В. Птухи Е. Лібанової в Україні у теперішній час 76 % населення охоплено вищою освітою, що забезпечує їй десяте місце в світі за цим показником [367]. З іншого боку, за результативністю Україна у сучасний період займає тільки 38 місце серед 50 країн. Тобто, високій рівень доступу до освіти в Україні не забезпечує отримання значного суспільного результату. Як підкреслено у U21-2013, «якісна система освіти забезпечує країну добре підготовленою і освіченою робочою силою**,** яка відповідає потребам країни, та надає широкий спектр отримання освіти для людей з різними інтересами і навичками, а також робить свій внесок у скриньку знань країни і світу» [632]. Отже, незважаючи на значну охопленість населення України вищою освітою, її стан не забезпечує розширеного відтворення людського капіталу та його високої суспільної віддачі.

Якість освіти в Україні характеризують також показники Глобального рейтингу конкурентоспроможності табл. 4.17.

Спираючись на дані таблиці 4.17, можна зробити висновки: 1) про значний розрив між охопленістю освітою і її якістю в Україні: 2010/2011 рр. – 48 місць, 2011/2012 рр. – 55 місць, 2012/2013 рр. – 60 місць, 2013/2014 рр. – 69 місць, 2014/2015 рр. – 54 місця; 2) низький рівень якості вищої освіти з менеджменту бізнесу, що є фактором деградації національного організаційно-підприємницького капіталу людини; 3) приблизно однаковий рівень якості вищої, професійної і початкової освіти. Це, по-перше, ще раз доводить прямий зв’язок і залежність якості освіти різних рівнів, по-друге, дає підстави стверджувати що самоінвестування людського капіталу, сформованого на стадії початкової освіти, у діяльність з отримання вищої чи професійної освіти, визначає якість останніх як чинників подальшого накопичення людського капіталу.

Таблиця 4.17

Місце України у Глобальному рейтингу конкурентоспроможності за показниками якості системи освіти

Показники	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014	2014/2015
Якість системи освіти у цілому	56	62	70	79	71
Стан вищої і професійної освіти у цілому	46	51	47	43	40
Якість освіти з менеджменту бізнесу	108	116	117	115	88
Якість вищої математичної і природничої освіти	42	36	34	28	30
Якість початкової освіти	49	52	47	37	40
Охопленість вищою освітою	8	7	10	10	13
Глобальний індекс конкурентоспроможності	89/3,9	82/4,0	73/4.14	84/4,05	76/4.6
Кількість країн у рейтингу	139	142	144	148	144

Складено автором на базі джерел: [473].

Ринкові втрати людського капіталу в Україні (його декомерціалізацію) характеризують дані про співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці (рис. 4.4).

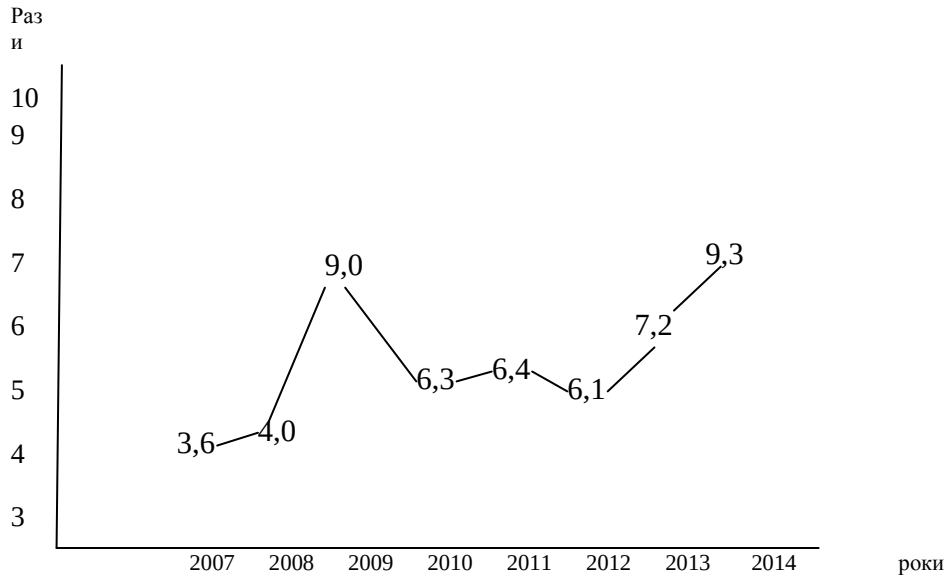


Рис. 4.4. Співвідношення пропозиції робочої сили і попиту на неї Україні 2005-2014 рр. [387]

Рис. 4.4. демонструє постійне значне перевищення пропозиції праці над попитом на неї в Україні у період 2007-2014 рр.

Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами, навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами (табл. 4.18).

Таблиця 4.18

Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999-2012рр.

(на кінець звітного періоду; осіб)

Роки	Всього	У тому числі за професійними групами					
		Керівники[19], професіонали, фахівці	Кваліфікован і робітники[20]	Найпростіш і професії	Співвідношення навантаження на вільні робочі місця професійних груп до найпростіших професій (рази)		
					Керівники, професіонали, фахівці	Кваліфікован і робітники	В цілому по 2-х групах
1999	24	76	60	55	1,4	1,1	2,5
2000	17	58	66	48	1,2	1,4	2,6
2001	11	33	41	31	1,06	1,3	2,36
2002	9	23	36	28	0,8	1,3	2,1
2003	7	18	35	24	0,75	1,5	2,25
2004	6	14	30	18	0,78	1,7	2,48
2005	5	12	24	12	1,0	2,0	3,0
2006	5	12	26	9	1,3	2,9	5,2
2007	4	10	30	7	1,4	4,3	5,7
2008	10	21	71	14	1,5	5,01	6,51
2009	8	18	49	9	2,0	5,4	7,4
2010	9	21	51	10	2,1	5,1	7,2
2011	8	21	51	10	2,1	5,1	7,2
2012	11	27	54	13	2,08	4,2	6,28

Розраховано на базі джерел: [132].

Як видно з таблиці 4.18, в Україні протягом 1999-2012 рр. попит на професійну і кваліфіковану працю був значно меншим ніж попит на просту

[19] До групи «Керівники» належать законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі).

[20] До групи « Кваліфікованих робітники» належать такі групи незайнятих громадян у розрізі професій (за методологією МОП), як: кваліфіковані робітники з інструментом, кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства, робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин.

працю, що свідчить про незатребуваність людського капіталу, його ринкову деградацію. В Національній доповіді «Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості» наводяться такі дані про професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості в Україні: частка найпростіших професій в Україні – близько 25 %, тоді як у країнах – інноваційних лідерах: у Швеції – 3,3 %, Фінляндії – 6,3 %, Німеччині – 8,1 %. Частка кваліфікованих робітників з інструментом в Україні – 12 %, Швеції – 19,6 %, Фінляндії – 28,6 %, Німеччині – 33,8 %. Частка осіб, які займають або шукають робочі місця, що належать до категорії найпростіших професій або взагалі не потребують професійної підготовки за період 1991-2011 рр. зросла з 16,1 % до 23,2 %. У Доповіді зроблено висновок, що професійно-кваліфікаційна структура робочої сили в Україні характеризується орієнтацією на індустріальну модель розвитку суспільства [469, с. 170]. Негативні соціально-економічні наслідки професійної незатребуваності та дисбалансу між складної і простою працею влучно підкреслено В. Надрагою: «Негативно характеризує процеси формування кадрового потенціалу підприємств скорочення частки фахівців у загальному обсязі потреб, адже кадри саме цього рівня можуть забезпечити реорганізацію економічної діяльності та сприяти подоланню кризових процесів. Водночас все ще залишаються достатньо значимими обсяги потреб у представниках найпростіших професій, що є фактом збереження на підприємствах регламентованої праці з найменшим вмістом креативних, творчих елементів у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, відсутності суттєвого інноваційного розвитку та досить слабкими процесами модернізації виробництва» [322, с. 78].

У рейтингу U21 одним із індикаторів результативності освіти визначено безробіття серед осіб з вищою освітою у порівнянні з безробіттям серед осіб, що мають середню освіту. В Україні кількість непрацевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів складала у 2012 році 17,1 %, у 2013 р. – 17,15 %, при цьому

найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді 15-24 р. відповідно 17,3 % і 17,4 % [473]. Наведені дані свідчать про ринкову деградацію людського капіталу, значна частина якого залишається незатребуваною внаслідок дисбалансу попиту і пропозиції на ринку праці.

Інвестиційні втрати (декапіталізація) людського капіталу в Україні характеризують показники вкладень населення країни у освіту і охорону здоров'я, витрат підприємств на працівників, державного фінансування галузей освіти, охорони здоров'я, науки тощо.

Протягом 2000-2014 рр. частка витрат українського домогосподарства на освіту, охорону здоров'я, відпочинок та культуру у його сукупних споживчих витратах за місяць залишалась на низькому рівні: 6,1 % у 2002 р., 6,2 % у 2005 р., 6,7 % у 2012 р. , 6,8 % у 2013 р., 6,5 % у 2014 р. У грошовому вимірі це відповідно 40,2 грн., 76,2 грн., 240,7 грн.; 259,4 грн., 263,2 грн. за місяць. Для порівняння: частка витрат домогосподарства на алкогольні напої і тютюнові вироби складала у 2002 р. 2,6 % (17,0 грн.), 2005 р. – 2,9 % (35,7 грн.), 2012 – 3,5 % (125,7 грн.), 2013 – 3,5 % (133,5 грн.), 2014 р. – 3,4 % (137,7 грн.), що більше ніж у 3 рази перевищує частку витрат на освіту (2014 р. – 1,1 %; 40,9 грн.) [476]. Ця ситуація пов'язана як з значними бюджетними обмеженнями і традиційною орієнтацію родин на безкоштовні освітні і медичні послуги, так і з низькою оцінкою ролі освіти та охорони здоров'я у збільшенні доходів та з відсутністю впевненості у їх отриманні у майбутньому. Таким чином, домогосподарствам України як інвесторам у людський капітал є характерним низький рівень інвестиційної активності.

Вкладення підприємств у працівників є джерелом формування і накопичення індивідуального трудового капіталу як базової форми людського капіталу. Ці інвестиції здійснюються на стадії продуктивної діяльності людини як складової життєвого відтворювального циклу індивідуального людського капіталу та безпосередньо визначають його стадійні відтворювальні цикли. Українським підприємствам довготривалий період є характерним низький рівень вкладень у працівників. Витрати

підприємств і організацій на одного працівника в Україні у 2012 році складали 508 дол. на місяць. Для порівняння: середньомісячні витрати підприємств і організацій на одного працівника у 2011 році склали у Румунії 898, Латвії – 1160, Литві – 1201, Польщі – 1563, Чеській Республіці – 2034, у Великобританії – 3955, Іспанії – 4233, Німеччині – 5731, Франції – 6105, Данії – 7023 дол. [192]. Тобто, відставання українських підприємств від європейських є дуже значним: від 1,8 разів порівняно з Румунією до 13,8 разів порівняно з Данією. У 2006-2011 роках доля витрат на оплату праці у структурі операційних витрат з реалізованої продукції складала 5-6 %, а у країнах Західної Європи вона сягала до 45 % [473]. Отже, можна стверджувати, що діяльність вітчизняних підприємств як інвесторів у людський капітал не забезпечує розширеного відтворення трудового капіталу людини, що свідчить про інвестиційну деградацію людського капіталу в цілому.

Держава також не визначає інвестування у національний людський капіталу у якості одного із пріоритетів її економічної політики. У 2012 році видатки державного бюджету України на охорону здоров'я складали 2,9 % всіх видатків, на освіту – 7,6 %, у 2013 році відповідно 3,8 % і 9,1 % [193].

Інвестиційні втрати людського капіталу в Україні суперечать самому розумінню витрат у навчання у якості високопродуктивних інвестицій, засади якого закладено Г. С. Беккером. Як доводив ще у радянські часи академік С. Г. Струмілін, витрати держави на освіту у багато разів перевищують вигоди, отримані від зростання продуктивності праці внаслідок підвищення кваліфікації робітників. Він писав, що рентабельніше такого вкладення «капіталу» було б важко щось придумати. Але ж ми ще не враховуємо тут тих вигод, які попутно отримує сам робітник, підвищуючи свій заробіток» [477, с. 163]. Сучасна економіка України не сприяє досягненню інвесторами такої віддачі від інвестицій у людський капітал.

Узагальнюючим показником втрат людського капіталу в Україні є її місце у рейтингу країн за Індексом розвитку людського потенціалу (Додаток

Г). Відповідно до даних Додатку Г Україна у рейтингу країн світу за ІРЛП, хоча і визнана країною з високим рівнем людського розвитку, за період 1991-2014 рр. спустилася з 45 на 83 місце.

Таким чином, якщо спиратися на кількісні і якісні показники відтворення людського капіталу в Україні у 1991-2013 рр., то можна зробити висновок, що його типом було звужене відтворення як його кількісні, якісні і вартісні втрати.

По-перше, внаслідок незавершеності ринкових перетворень, відсутності структурного корегування національної економіки на користь п'ятого (вищого індустріального) і шостого (першого постіндустріального) технологічних укладів та її деіндустріалізації, втрати людського капіталу обумовили його звужене відтворення, неадекватність його як запасу вимогам інноваційного розвитку. Формальне визначення інвестиційно-інноваційної моделі розвитку національної економіки у якості пріоритетної і прийнятий потім курс на модернізацію економіки, який слід вважати офіційною реакцією на провал практичної реалізації обраної моделі, не стали каталізатором оновлення та зростання запасу людського капіталу як пріоритетного ресурсу інновацій.

По-друге, підпорядкування економіки інтересам перехідних еліт, для яких національні цілі завжди мали другорядний, похідний від їх власних цілей характер, обумовило: а) монополізацію елітами національного людського капіталу і сфер його відтворення, що призвело до його втрат, оскільки розвиток економіки знань не є пріоритетом перехідних еліт, джерелом добробуту яких є перерозподіл та нищівне використання національних ресурсів; б) криміналізацію людського капіталу як ресурсу перехідних еліт, для яких тіньова економіка є одним із головних джерел доходів.

По-третє, слід підкреслити, що кількісні, якісні, ринкові і інвестиційні втрати людського капіталу на цьому етапі було також обумовлено світовою фінансово-економічною кризою 2007-2009 рр. (рис. 4.5).

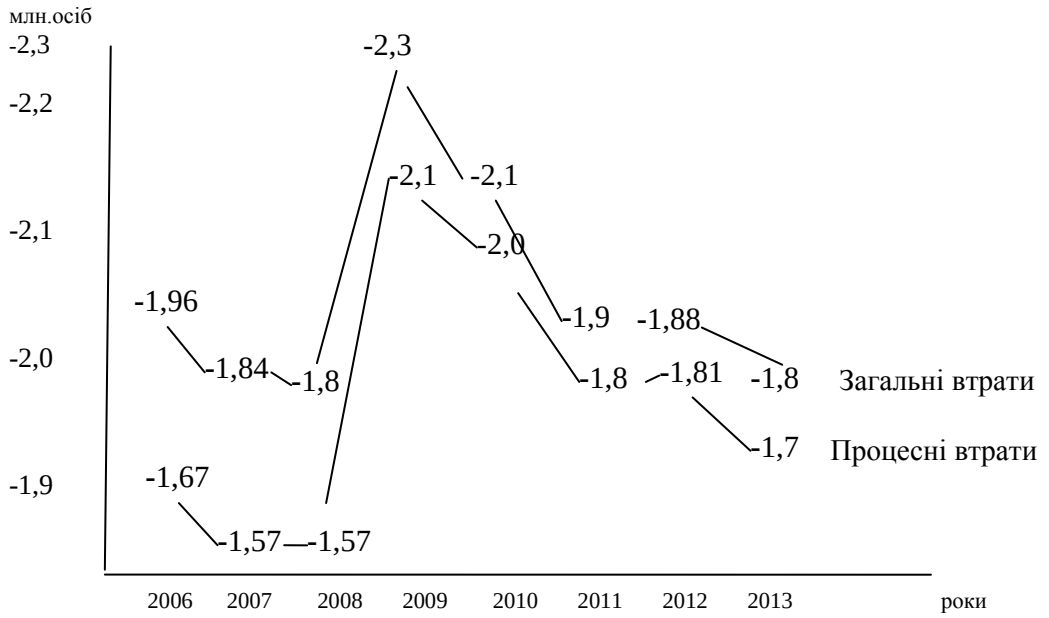


Рис. 4.5. Втрати людського капіталу в Україні (2006-2013 рр.)

Як видно на рис. 4.5, найбільші середньорічні процесні і загальні кількісні втрати людського капіталу припадають на 2009 рік, що пов'язано із впливом світової кризи. Але, слід підкреслити, в Україні ці втрати є не циклічними, а постійними протягом всього періоду 1991-2014 рр.

Внутрішня дисфункція людського капіталу характеризується також змінами у його структурі, які мають, переважно, деструктивний характер.

Деструктивні трансформації людського капіталу в Україні мають системний характер та є притаманними як його базовим, так і комплексним формам на всіх рівнях – індивідуальному, корпоративному, національному. Серед них необхідно виокремити такі: 1) значне зростання часток а) непрацюючого людського капіталу; б) негативного (деструктивного) людського капіталу та, як наслідок, формування та накопичення асоціального людського капіталу; 2) рутинізація людського капіталу як значне зменшення частки такої його складової, як інноваційний людський капітал; 3) регіональні і секторальні деструкції людського капіталу; 4) деструкція інвестицій у людський капітал.

Непрацюючим вважається людський капітал, який є накопиченим, але

не реалізованим у суспільній практиці (виробництві, соціальній сфері, культурі та ін.). Р. Капелюшніков і А. Лук'янова для характеристики цього явища використовують термін «людський капітал, що простоює» та пишуть, що вкладення у такий капітал стають скоріше відрахуванням з добробуту суспільства, а не джерелом його збільшення [203, с. 44]. Близьким за змістом є запропонований В. Петренком, О. Мацькевичем термін «фіктивний людський капітал» – сукупність незадіяних здібностей кваліфікованих людських ресурсів, які в силу різних обставин не використовуються у виробничо-господарському процесі, але споживають ресурси (заробітна плата) зменшуючи у результаті комерційний ефект суб'єктів господарювання [375, с. 237]. Слід підкреслити, що є цілком природним, коли якась частка запасу людського капіталу не використовується внаслідок об'єктивно існуючих у кожний період часу диспропорцій між потребами конкретного виду діяльності у певних знаннях, здібностях, навичках, вміннях людини і їх запасом у неї. Якщо запас людського капіталу якісно і кількісно перевищує ці потреби, то закономірно, що певна його частка «простоює», не працює. Деструкцією людського капіталу є значне збільшення його непрацюючої (фактично, фіктивної) частки, що призводить до негативних наслідків як для його власника, так і для суспільства. По-перше, не компенсуються і не мають позитивної віддачі витрати на формування запасу людського капіталу, що не працює. По-друге, внаслідок невикористання, людський капітал морально зношується, втрачає вартість, деградує. По-третє, невикористання людського капіталу виступає для інституційних інвесторів у людський розвиток демотивуючим фактором щодо інвестицій у людський капітал. Отже, непрацюючий людський капітал декапіталізується. Тому, зростання непрацюючої частки є деструкцією, яка призводить до редукції людського капіталу у людський потенціал, що не є задіяним у суспільному виробництві, наслідком чого є його реальна втрата як фактора зростання вартості.

На індивідуальному рівні зазначена деструкція людського капіталу може проявлятися, наприклад, якщо людина, яка за рівнем освіти і

кваліфікації спроможна надавати послуги складної праці, зайнята простою працею чи працює не за фахом. Це призводить до втрати доходу, статусу та ін. На рівні фірми деструкція специфічного людського капіталу пов'язана з тим, що витрати фірми на професійне навчання працівника не мають віддачі у зв'язку з тим, що він не використовує в силу об'єктивних і суб'єктивних (опортуністична поведінка) причин отримані знання та навички у виробничому процесі. На національному рівні зростання частки непрацюючого людського капіталу призводить до втрат людського фактору соціально-економічного розвитку.

Про наявність і поглиблення диспропорції між працюючим і непрацюючим людським капіталом в Україні свідчать дані таблиці 4.18. У 2014 році навантаження на одне вільне робоче місце керівників, професіоналів і фахівців складало – 27 осіб, кваліфікованих робітників – 54 особи [132], тобто на одного працюючого припадало відповідно 26 і 53 непрацюючих за фахом і кваліфікацією чи взагалі непрацюючих!

Деструкція людського капіталу, пов'язана із збільшенням його непрацюючої складової, є одним із чинників трансформації позитивного людського капіталу у *негативний*, що має від'ємну віддачу, та зростання останнього. Як справедливо зауважує Ю. Корчагін, людина з неякісною вищою освітою і липовим дипломом не бажає працювати робітником, але і не здатна займатися інтелектуальною діяльністю і працювати за фахом. Це також складова непрацюючого або навіть негативного людського капіталу [246].

Слід підкреслити, що негативним може бути як працюючий, так і непрацюючий людський капітал. В. Петренко і О. Мацькевич обґрунтовано визначають кваліфіковані людські ресурси підприємства, які з певною мотивацією «паразитуючи» у структурі підприємства та здійснюючи тіньову діяльність перешкоджають отриманню корисного (ефективного) результату та не відповідають суспільним морально-етичним нормам та цінностям, деструктивним людським капіталом [375, с. 237].

Ознакою негативного людського капіталу є не відсутність позитивної віддачі, внаслідок його невикористання, а від'ємна для суспільства віддача, пов'язана з його асоціальним використанням. Отже, на нашу думку, ця деструкція людського капіталу, насамперед, стосується такої його комплексної форми як соціальний капітал. Її змістом є формування *асоціального капіталу*. С. Архієреєв, визначаючи соціальний капітал як інституційний людський капітал, обґрунтовано вважає, що категорії соціального і асоціального капіталу описують капітал, за функціонування якого спостерігаються наслідки для інших суб'єктів, в першому випадку – позитивні, у другому – негативні. На його думку, в основу визначення асоціального капіталу, на противагу соціальному капіталу, має бути покладена поведінка, що йде врозріз з нормами, спрямована на витягання корисного ефекту з діяльності інших суб'єктів [19, с. 27].

Негативний людський капітал є асоціальним капіталом, який відповідно висловленню С. Архієреєва, спрямований на «витягання корисного ефекту», на перерозподіл та привласнення результатів функціонування національної економіки.

Для України характерним є формування та накопичення асоціального (негативного людського) капіталу Як підкреслює С. Степаненко: «Якщо дослідити історію походження українського економічного капіталу, то легко помітити, що він сполучений з тими символічними капіталами, які пов'язані з посадою або владою. На прикладі наших можновладців ми бачимо, що багато з них конвертували свої фінансові капітали в політичні, символічні та інші капітали неекономічного характеру. І навпаки, ті, хто мав соціально-політичні дивіденди, отримали матеріальні прибутки» [470]. За розрахунками С. Архієреєва, Україна за співвідношенням коефіцієнтів асоціального (негативного) і соціального (позитивного) капіталів належить до групи європейських країн з інтервалом його значення 1,2-1,5 [19, с. 31]. Тобто, у сучасний період в Україні коефіцієнт асоціального (негативного людського) капіталу у 1,2-1,5 рази перевищує коефіцієнт соціального (позитивного

людського) капіталу. Показником рівня асоціального людського капіталу в Україні є частка зайнятих у неформальному секторі економіки. Як підкреслено у Національній доповіді «Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості», у цьому секторі, який вочевидь не забезпечує ані задоволення потреб, ані високої продуктивності, ані належних доходів, сконцентровано 23,1 % всіх зайнятих [469, с. 6]. Майже чверть зайнятих в Україні реалізують свої знання, здібності, навички і вміння у секторі економіки, який у більшій своїй частині є орієнтованим на «витягання корисного ефекту» функціонування національної економіки.

На обґрунтовану думку Ю. Корчагіна, негативний накопичений людський капітал формується на базі негативних сторін менталітету нації, низької культури населення, включаючи її ринкові складові (зокрема, етику праці і підприємництва). Вносять в нього свій внесок негативні традиції державного устрою і функціонування державних інститутів на базі несвободи і нерозвиненість громадянського суспільства, на базі інвестицій у псевдовиховання, псевдоосвіту і псевдознання, у псевдонауку і псевдокультуру. Особливо значний внесок у негативний накопичений людський капітал здатна вносити активна частина нації – її еліта, оскільки саме вона визначає політику і стратегію розвитку країни, веде за собою націю по шляху прогресу, або стагнації (застою) чи навіть регресу [245].

Необхідно вказати, що автори монографії «Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования» інвестиції у псевдовиховання та подібні їм. не вважають інвестиціями у людський капітал. На їх думку, не всякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал, а лише ті, які суспільно доцільні та економічно необхідні. Наприклад, витрати, пов'язані з кримінальною діяльністю, не є інвестиціями в людський капітал, оскільки суспільно недоцільні і шкідливі для суспільства [139]. Вважаємо, що використання критерію суспільної доцільності щодо виокремлення інвестицій у людський капітал є некоректним, оскільки, людський капітал як

запас створюється інвестиціями, які на момент їх здійснення дуже часто неможливо розділити на суспільно необхідні та шкідливі, оскільки віддача від них буде отримана у майбутньому і вона може бути як соціально позитивною, так і негативною. Наприклад, особи, що здійснюють економічні злочини, можуть мати вищу освіту як і законослухняні громадяни. Отже, з точки зору авторів монографії, інвестиції у освіту майбутніх злочинців були для суспільства недоцільними. Дійсно, але це виявилося тільки після їх здійснення. Так, стосовно капіталу здоров'я, то, як справедливо вважає І. Розмаїнський, його динаміка майже не залежить від раціонального зіставлення майбутніх вигід і витрат, оскільки при прийнятті рішень про вкладення в здоров'я вони не відомі, а визначаються в основному ступенем «життєрадісності», особливостями орієнтації на середню думку, звичками, соціальними нормами і правилами [423]. Отже, інвестиції у людину на момент їх здійснення є джерелом її людського капіталу, а їх соціальну доцільність чи шкідливість можна оцінити тільки після використання його власником як ресурсу досягнення певних цілей, у тому числі і асоціальних.

Важливо підкреслити, що в Україні відтворення асоціального капіталу є розширеним та складає реальну загрозу соціально-економічному розвитку, оскільки призводить до масштабного «витягання корисного ефекту» – перерозподілу ресурсів і результатів національної економіки на користь окремих груп, діяльність яких має деструктивні макроекономічні і соціальні наслідки. Характеризуючи негативний людський капітал, Ю. Корчагин підкреслює, що у цьому випадку, інвестиції у людський капітал зникають без віддачі чи проявляються з від'ємною віддачею у вигляді шахраїв, корупціонерів, імітаторів від освіти, науки та інноватики. «Людський капітал з високою негативною складовою (шахраї, корупціонери, кримінал, наркомани, алкоголіки, пройдисвіти, шарлатани та ін.) пожирає інвестиції, майже не виробляючи конкурентоспроможної інтелектуальної продукції. І відтворює ще гірші реплікації з самого себе [243].

Асоціальний (негативний людський) капітал є одночасно і фактором, і

продуктом тінізації національної економіки, корупції, злочинності та ін. «Рівень «тіньової» економіки в Україні суттєво перевищує аналогічний показник таких європейських країн, як Угорщина (20,0 %), Чехія (19,0 %), Словаччина (18,0 %), Норвегія (7,0 %), Швеція (6,0 %). Показники Польщі (27,6 %), Греції та Італії (майже 30,0 %) для європейської спільноти є критичною межею» [192]. За Індексом сприйняття корупції 2014 року Transparency International Україна у теперішній час є найбільш корумпованою країною Європи [1]. Більш того, протягом 2000-2011 рр. у рейтингу країн світу за Індексом сприйняття корупції Україна спустилася з 74 місця (2,6 бала) на 150 (2,3 бала) (рис. 4.6).

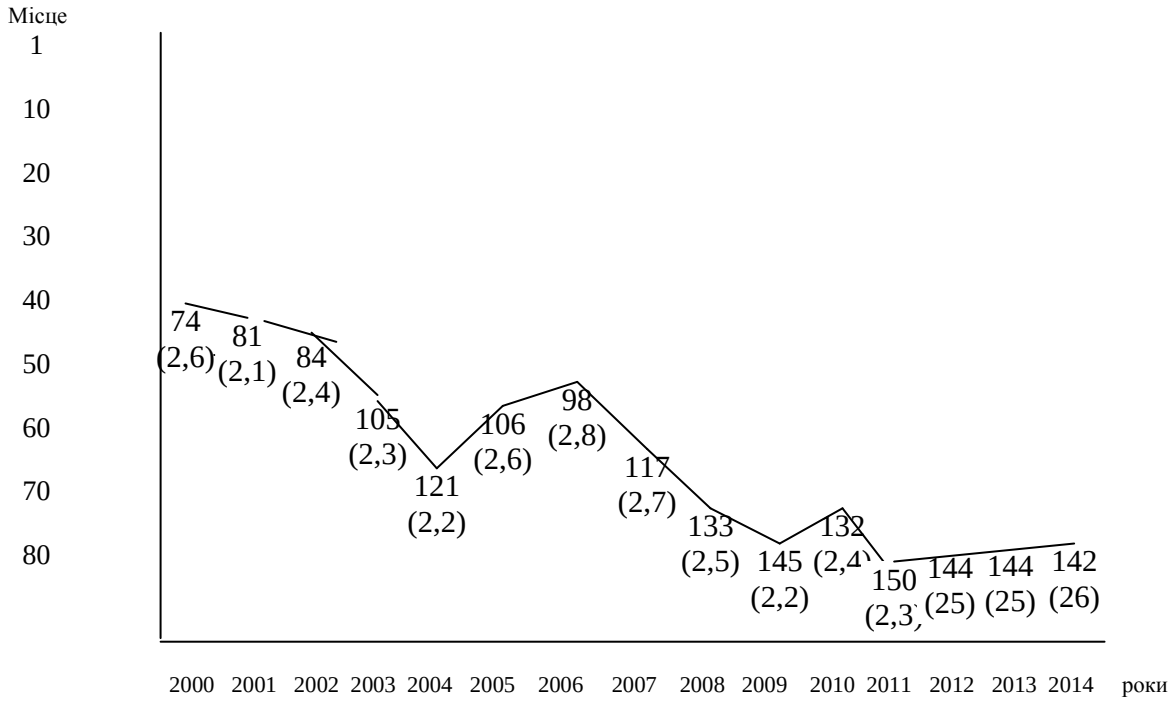


Рис. 4.6. Україна у рейтингу країн світу за Індексом сприйняття корупції [195]

У 2012 року методологію визначення Індексу було повністю змінено, але і за рейтингами 2012-2014 рр. Україна визнана однією з найбільш корумпованих країн світу: 2012 р. – 144 місце серед 176 країн (26 балів), 2013 р. – 144 місце з 177 країн (25 балів), 2014 р. – 142 місце з 174 країн (26 балів) [241; 1]. З точки зору експертів, будь-який результат, менший за 30 балів,

вважається «ганьбою для нації» [514]. Рівень злочинності в Україні та його динаміку відображають дані про середньорічні кількісні процесні втрати людського капіталу за показником чисельності осуджених (асоціальний людський капітал), що у період 1992-2013 рр. дорівнювали 289 тис. осіб.

Тіньова економіка, корупція, злочинність – це все прояви асоціального (негативного) людського капіталу. Їх високий рівень в Україні свідчить про значну частку асоціального капіталу у складі національного людського капіталу, що є реальною загрозою соціально-економічному і людському розвитку.

Деструкцією людського капіталу в Україні є довготривала поступова втрата його інноваційної складової, що призводить до його морального зношування, рутинізації. Інноваційний людський капітал залишається незатребуваним національною економікою, про що свідчить низький рівень інноваційної активності українських підприємств. Річ у тому, що інноваційний людський капітал є головним ресурсом інноваційної діяльності, отже, стан і динаміка останньої достатньо точно характеризують рівень і ефективність використання наявного інноваційного людського капіталу. Інноваційна активність українських підприємств протягом 2000-2014 рр. залишалась на низькому рівні, що свідчить про незатребуваність людського капіталу інноваційного розвитку, що є проявом деструктивних трансформацій останнього: довготривала незатребуваність інноваційного людського капіталу призводить до його втрат (кількісних, якісних), а це, у свою чергу, обумовлює зменшення його частки у національному людському капіталі.

Якщо ж проаналізувати інноваційну активність на регіональному рівні (Додаток Д), то можна побачити не тільки деструкцію людського капіталу, пов’язану з зменшенням частки і незадіяністю його інноваційної складової, а і значну *асиметрію у забезпеченості регіонів країни інноваційним людським капіталом* [284], що свідчить про його регіональну деструкцію в Україні.

Аналізуючи дані таблиці Додатку Д, можна стверджувати, що, по-

перше, найнижча і найвища частки інноваційно активних підприємств областей України складали у 2005 році відповідно: 0,82 % (Ровенська область) і найвища – 17,9 % (м. Київ), у 2010 році – 1,5 % (Запорізька обл.) і 11,1 % (Харківська обл.), у 2011 – 1,3 % (Закарпатська обл.) і 8,7 % (Харківська обл.), у 2012 році – 1,0 % (Закарпатська обл.) і 9,6 % (Харківська обл.), у 2013 році – 0,9 % (Закарпатська обл.) і 10,6 % (Харківська обл.). Як бачимо, розриви у забезпеченості людським капіталом між регіонами не зменшуються. По-друге, в Україні у 2013 році склалося чотири регіональні центри інноваційної активності: Запорізька, Львівська, Харківська області і м. Київ, частка підприємств яких у загальній кількості підприємств, що займалися інноваційною діяльністю, складала відповідно 6,7 %, 6,8 %, 10,6 %, 8,4 %, а у сукупності – 32,5 %. Частка підприємств інших областей коливалась з 0,9 % (Закарпатська область) до 5,0 % (Івано-Франківська область). У зазначених інноваційних центрах сконцентровано інноваційний людський капітал, хоча і у них його використання знаходиться на досить низькому рівні. В інших областях забезпеченість людським капіталом інноваційної діяльності є значно нижчою порівняно з інноваційними центрами.

Таким чином, в Україні існує і в останні роки поглиблюється нерівномірність, значна асиметрія забезпечення різних областей інноваційним людським капіталом. Регіональна деструкція людського капіталу пояснюється багатьма причинами, але однією із вагоміших є недосконала регіональна політика держави, яка не сприяє людському розвитку як на національному рівні, так і у областях. Як справедливо підкреслює І. Лазарева, людський капітал формується і накопичується там і тільки там, де для цього склалися передумови; у регіональній економічній системі його не можна створити з нічого або перенести із зовні, спираючись на адміністративний ресурс [268]. Необхідною є системна державна політика з забезпечення людського розвитку, яка б ураховувала, сполучала і реалізовувала національні і регіональні інтереси та ресурси у цій сфері.

Україні притаманна також *секторальна деструкція людського капіталу*, показником якої може бути значний розрив між витратами на одного зайнятого найманого працівника на підприємствах промислового і сільськогосподарського секторів економіки (Додаток Е).

У 2014 році витрати на персонал у розрахунку на одного найманого працівника дорівнювали у сільському, лісовому та рибному господарстві – 39527,3 грн., у промисловості – 65432,5 грн., співвідношення цих витрат у промисловості та сільському, лісовому та рибному господарствах – 1,65 [215].

Витрати підприємств (роботодавців) на персонал – це витрати на його формування, утримання, використання та розвиток, у складі яких: пряма оплата та оплата за невідпрацьований час, премії та нерегулярні виплати, заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах, витрати на оплату житла працівників, їх соціальне забезпечення, професійне навчання та ін. Ці витрати є джерелом коштів для фінансування формування та розвитку фірмово-специфічного людського капіталу. Отже, результати порівняльного аналізу цих витрат у промисловості і сільському господарстві доцільно використовувати для аналізу забезпеченості людським капіталом секторів економіки, зокрема, у промисловості і сільському господарстві. Як видно із Додатку Е, витрати на одного зайнятого найманого працівника у промисловості перевищували такі витрати у сільськогосподарському, включаючи лісове і рибне господарство, секторі економіки у 2011 році – у 1,9 р., 2012 – 1,8 р., 2013 – 1,7 р. У 2014 році – 1,65. Як підкреслює Г. Самородченко, сільськогосподарські підприємства (окрім виплати заробітної плати і внесків до централізованих соціальних фондів) беруть участь у відтворенні людського капіталу, здійснюючи витрати на утримання об’єктів соціальної інфраструктури, що знаходяться у них на балансі, оплачуючи (повністю чи частково) витрати працівників на оздоровлення, лікування, транспортне та інші види обслуговування тощо, надаючи допомогу закладам соціального призначення

комунальної власності тощо. Обсяг цих витрат залежить від результатів діяльності підприємств. Однак переважна більшість сільськогосподарських підприємств перебуває нині у скрутному фінансовому становищі, внаслідок чого їх роль у ресурсному забезпеченні відтворення людського капіталу звужується [434]. Наведені дані свідчать про наявність в Україні значного дисбалансу у забезпеченості людським капіталом промислового і сільськогосподарського секторів економіки, що дає підстави для висновку про секторальну деструкцію людського капіталу.

Відтворенню людського капіталу в Україні притаманна також *деструкція інвестицій у людину* як вартісна незбалансованість витрат інституційних інвесторів (домогосподарств, фірм держави) на людський розвиток, що в умовах значних і довготривалих інвестиційних втрат призводить до деградації людського капіталу. Аналіз структури інвестицій у людський капітал базується на визначенні та порівнянні витрат домогосподарств, фірм, держави, спрямованих на людський розвиток. Внесок домогосподарств у людський розвиток – це їх споживчі витрати, які забезпечують відтворення людини: біологічне, інтелектуальне, соціальне тощо; фірм – витрати на персонал, на базі яких формується та накопичується специфічний людський капітал працівників; держави – соціальні видатки, у складі яких: 1) витрати на соціогуманітарну сферу – освіта, охорона здоров'я, духовний і культурний розвиток; 2) витрати на соціальний захист та соціальне забезпечення. Сукупність цих витрат є своєрідним національний фондом фінансування відтворення людського капіталу, а співвідношення між ними характеризують його структуру. Але, важливо зробити такі уточнення: 1) національні витрати на людський розвиток не є сумою витрат інституційних та інших інвесторів, оскільки витрати одного інвестора можуть бути джерелом витрат іншого, а, у зв'язку з цим, і їх обмежуючим чинником. Наприклад, витрати фірми на оплату праці є і джерелом, і межею споживчих витрат домогосподарств. Виходячи з цього, при аналізі структури національних інвестицій у людину важливо розуміти, що можливими є

похибки, обумовлені повторним рахуванням витрат. Метою цього дослідження є визначення співвідношення цих витрат, а не їх величини; 2) незважаючи на велику кількість інвесторів, власником людського капіталу виступає індивід, від діяльності якого безпосередньо залежить віддача національних інвестицій у людину. Запас людського капіталу, сформований на базі інвестицій домогосподарств, фірм, держави, у процесі його реалізації може набути форми асоціального капіталу, використання якого має негативні наслідки. Цей аспект інвестування у людський розвиток розкрито у процесі аналізу асоціального людського капіталу; 3) результати від національних інвестицій у людину мають сумісно-розділений характер: сумісним результатом є досягнення певного рівня суспільного добробуту, а розділеними результатами є зростання життєвого рівня домогосподарств, прибутків фірм, доходів державного бюджету тощо[21]. 4) споживчі витрати домогосподарств України розраховано за формулою: сукупні споживчі витрати домогосподарства за місяць × 12 міс. × кількість домогосподарств. Кількість домогосподарств в Україні визначалася за формулою: чисельність постійного населення України / середній розмір домогосподарства (осіб); 5) в аналізі не враховано витрати у людину, які залишилися поза офіційного обліку.

Результати аналізу структури інвестицій у людський розвиток в Україні за критерієм витрат інституційних інвесторів відображено у таблиці 4.20.

Таблиця 4.20

Структура витрат у людський капітал в Україні

Витрати	Роки			
	2011	2012	2013	2014
	Держава[22]			
Соціальні видатки, млрд. грн. У тому числі	104,7	122,4	137,4	124,6
витрати на соціальну сферу: освіту, охорону	41,2	47,1	48,9	44,0

[21] Сумісно-розділену природу інвестицій у людський капітал розглянуто у розділі 6.

[22] Наведено дані про соціальні видатки державного бюджету, а не зведеного бюджету, який ураховує місцеві соціальні видатки.

здоров'я, духовний і культурний розвиток, млрд. грн.				
частка видатків на освіту, охорону здоров'я, духовний і культурний розвиток у соціальних видатках, %	39,4	38,5	35,6	35,3
видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення	63,5	75,3	88,5	80,6
частка видатків на соціальний захист та соціальне забезпечення у соціальних видатках, %	60,6	61,5	64,4	64,7
Соціальні видатки на душу постійного населення, грн.	2296,1	2690,1	3026,4	2904,4
Суб'єкти господарювання				
Витрати на персонал, млрд. грн.	315,4	374,1	378,2	354,4
Витрати на персонал на душу постійного населення, грн.	6916,7	8222,0	8330,4	8261,1
Домогосподарства				
Споживчі витрати, млрд. грн. У тому числі	658,4	689,6	727,4	738,8
охорона здоров'я	22,6	25,8	27, 4	26,5
Освіта	9,5	9,8	9,7	8,1
Відпочинок і культура	14,6	15,2	16,9	13,3
Усього витрат на охорону здоров'я, освіту, відпочинок і культуру	46,7	50,8	54,0	47,9
Частка витрат на охорону здоров'я, освіту, відпочинок і культуру у споживчих витратах, %	7,1	7,4	7,4	6,5
Споживчі витрати на душу постійного населення, грн.	14438,6	15156,0	17049,1	17209, 5
	Співвідношення витрат інституційних інвесторів у людину на душу населення			
Соціальні видатки / витрати на персонал / споживчі витрати, %	9,7/29,2/61,1	10,3/31,5/58, 2	11,1/30,4/58, 5	10/29/61

Розраховано автором на базі джерел: [176; 193; 68; 69; 475; 361].

Відповідно до даних таблиці 4.20 можна стверджувати, що в Україні інвестиціям у національний людський капітал притаманні диспропорції, що негативно впливають на його відтворення:

1) диспропорції між витратами держави на соціальний захист і соціальне забезпечення та на соціогуманітарний розвиток (освіта, охорона здоров'я, духовний та культурний розвиток): 2011 р. – 1,5:1; 2012 р. – 1,6:1; 2013 р. – 1,8:1; 2014 р. – 1,83:1. Такий розподіл соціальних видатків держави, на нашу думку, має деструктивні наслідки для відтворення національного людського капіталу, оскільки, більша їх частка спрямовується не на якісне зростання запасу людського капіталу, завдяки розвитку соціогуманітарної сфери, а на його, у кращому випадку, просте відтворення. Ця диспропорція, на нашу думку, у аспекті державної ідеології свідчить про значну недооцінку ролі людського капіталу як фактора соціально-економічного розвитку, розумінні людини не як активного соціально-економічного суб'єкта, а як пасивного отримувача державної допомоги та пільг;

2) диспропорції між витратами домогосподарств на охорону здоров'я, освіту, відпочинок і культуру, що безпосередньо впливають на якісні характеристики як базових форм індивідуального людського капіталу: капіталів здоров'я, освіти, та і комплексних його форм, та іншими споживчими витратами. Співвідношення між ними складало у 2011 році 1:13, у 2012 році 1:12,5, у 2013 році 1:12,5, у 2014 році 1:15,4. В умовах, коли більше, ніж 90 % доходу домогосподарства витрачають на споживання, ця диспропорція має значний негативний вплив на відтворення людського капіталу, призводить до його якісної деградації;

3) значні розбіжності між витратами держави, суб'єктів господарювання, домогосподарств у людський розвиток: у 2014 році – 10 %, 29 %, 61 %. Важливо зробити певні уточнення, спрямовані на подолання повторного рахунку витрат, а саме а) слід вважати витратами держави у людський капітал тільки видатки у розвиток соціогуманітарної сфери, оскільки видатки на соціальний захист і соціальне забезпечення, на нашу думку, по-перше, трансформуються у споживчі витрати домогосподарств, по-друге, не є чинником якісного накопичення запасу людського капіталу, його розширеного відтворення; б) витрати суб'єктів господарювання на оплату

праці трансформуються у витрати домогосподарств на споживання. Отже, головними інвесторами у людський капітал є домогосподарства і це природно, але у структурі їх інвестицій у людину витрати на якісне зростання запасу знань, навичок, здібностей людини складають у 2014 році тільки 6,5 %. Рівень видатків держави на розвиток соціогуманітарної сфери та витрат суб'єктів господарювання на певні соціальні заходи, серед яких невелику частку займають витрати на професійне навчання та підвищення кваліфікації працівників, є такими, що не забезпечують зростання якості людського капіталу, його інноваційного відтворення.

Таким чином, національному людському капіталу України притаманні певні деструктивні трансформації, що є проявом його внутрішніх дисфункцій. Зростання часток непрацюючого та асоціального (негативного) капіталів, зменшення частки людського капіталу інноваційної діяльності, та регіональні, секторальні інвестиційні диспропорції мають негативний вплив на його відтворення.

Втрати і деструкції людського капіталу обумовлюють його дисфункціональний вплив на соціально-економічний розвиток (зовнішня дисфункція людського капіталу).

Зовнішня дисфункція індивідуального людського капіталу проявляється як суттєве обмеження реалізації його спеціальних власних функцій: ресурсної, комерціалізаційної, інноваційної, соціалізаційної, відтворювальної.

По-перше, не реалізується повною мірою ресурсна функція людського капіталу, як фактора складної праці у всіх сферах економіки, у тому числі і у інноваційній сфері. В Україні розбіжності між зайнятістю та доходом професіоналів, фахівців, кваліфікованих робітників і осіб, діяльність яких є простою працею, поступово нівелюються і навіть набувають для складної праці від'ємного значення, що призводить до дисфункціонального стану індивідуального людського капіталу як фактора доходу його власника. Власність на людський капітал економічно не реалізується у доході його

власника.

По-друге, у зв'язку з незатребуваністю з боку роботодавців, значним дисбалансом між попитом і пропозицією послуг складної праці на ринку, дисфункціональний стан індивідуального людського капіталу знаходить свій прояв у втраті ним комерціалізаційної функції. Для власника його людський капітал є тим чинником, який забезпечує його ефективну зайнятість у суспільному виробництві, завдяки затребуваності на ринку праці. Якщо ж накопичений запас знань, здатностей, навичок, вмінь не є затребуваним, то це свідчить про втрату індивідуальним людський капіталом комерціалізаційної функції.

По-третє, на індивідуальному рівні деструкція людського капіталу як втрата ним його інноваційної складової означає для його власника значне обмеження можливостей пошуку, ініціювання і використання нових форм зайнятості і отримання доходу.

По-четверте, власність на якісний людський капітал в Україні не гарантує її власнику набуття певного соціального статусу, оскільки володіння знаннями та навичками та їх накопичення у сучасний період втрачають роль одного із головних критеріїв суспільного визнання людини. Отже і соціалізаційна функція індивідуального людського капіталу не реалізується.

По-п'яте, обмеження реалізації ресурсної, інноваційної, комерціалізаційної, соціалізаційної функцій індивідуального людського капіталу знаходить своє концентроване вираження у його деградації в Україні та свідчить про втрату ним відтворювальної функції. Для власника людський капітал перестає бути інвестиційним ресурсом як його подальшого накопичення, так і продуктивної діяльності та отримання доходу.

Таким чином, індивідуальному людському капіталу в Україні є характерним дисфункціональний стан як значне обмеження та падіння ефективності реалізації його власних функцій у суспільно-продуктивній діяльності, що виступає фактором його подальшої втрати та поглиблення

негативних деструктивних трансформацій. Слід підкреслити, що негативними наслідками дисфункціонального стану індивідуального людського капіталу є не тільки втрати його власником доходів, зайнятості, статусу внаслідок незатребуваності запасу знань, здібностей, навичок та вмінь, а і значні втрати суспільства, пов’язані як з нереалізованістю індивідуального людського капіталу, та і, навпаки, з реалізацією власником його функцій у різних формах асоціальної діяльності від неофіційної до злочинної, що призводить до загальних економічних і соціальних деструкцій.

Дисфункціональний стан індивідуального людського капіталу безпосередньо пов'язаний із дисфункціями корпоративного та національного людського капіталів.

На корпоративному рівні дисфункція фірмово-специфічного людського капіталу як нереалізованість або обмежена реалізованість його спеціальних вмінених функцій – виробничої, інноваційної, економічної, ринкової, організаційно-адаптаційної та соціально-адаптаційної функцій знаходить своє концентроване відображення у багатьох показниках, серед яких узагальнюючим є збитковість діяльності суб’єктів підприємницької діяльності (Додаток Є).

Фірми як користувачі людського капіталу працівників інвестують у його формування та розвиток з метою отримання у майбутньому значного збільшення прибутку та інших вигод, що забезпечується ефективною реалізацією його функцій. Дані Додатку Є свідчать про дисфункціональний стан фірмово-специфічного людського капіталу підприємств Україні, оскільки: 1) від 35 % до 40 % підприємств протягом 2009-2013 рр. були збитковими, у 2014 році – 33,7 %, у січні-червні 2015 р. – 42,3 %[23] [545]. Отже знання, здібності, навички та вміння працівників збиткових підприємств використовувалися без віддачі. Про це свідчать і дані про чистий прибуток – за період 2009-2013 рр. від 65 % до 58,9 % підприємств його не мали. У 2014 році – 34,5 %, у січні-червні 2015 року 42,7 великих і

[23] Дані по великим і середнім підприємствам.

середніх підприємств не мали чистого прибутку [568]. Навіть у таких прибуткових галузях як промисловість (з 2010 р.) і фінансові послуги, збитковими щорічно були майже 40 % підприємств; 2) рівень рентабельності підприємств протягом 2009-2013 рр. був дуже низьким: 2009 р. – 3,3 %, 2013 – 3,9 %, 2014 – (-) 4,1 % (це вже рівень збитковості), січень-червень 2015 рентабельність великих і середніх підприємств дорівнювала 0,5 % [417]. Аналіз фінансових результатів підприємств дає підстави вказати на неефективність використання людського капіталу навіть на прибуткових підприємствах.

Внутрішня дисфункція притаманна і фірмово-специфічному людському капіталу підприємств сфери інтелектуальних послуг, для яких він є провідним ресурсом продуктивної діяльності. Це освіта, охорона здоров'я, інформація і комунікації, професійна, наукова та технічна діяльність. По-перше, хоча підприємства, що надають освітні послуги, були протягом 2009-2013 рр. стабільно прибутковими, у середньому за рік приблизно 30 % їх кількості були збитковими. У 2014 році збитковими були 34,15 % закладів освіти, у січні-вересні 2015 року – 37,9 %. По-друге, чисті збитки підприємств, видом економічної діяльності яких є професійна, наукова та технічна діяльність, дорівнювали у 2012 році 18,0 млрд. грн., у 2013 році – 8,4 млрд. грн., у 2014 році – 100,3 млрд. грн., у січні-вересні 2015 року – 4,4 млрд. грн. [544; 567; 568].

Вважаємо, що висновки аналізу фінансових результатів підприємств України свідчать про дисфункцію фірмово-специфічного людського капіталу в Україні. Але необхідно відповісти на питання: її наслідки для підприємств є дисфункціональними чи дефункціональними? На нашу думку, в Україні спостерігається комплексна дисфункція фірмово-специфічного людського капіталу наслідки якої є дисфункціональними (негативними) для підприємств: нереалізованість чи неефективна реалізація його функцій призводять до збитковості, низької рентабельності тощо; і дефункціональними, що свідчить про втрату людським капіталом ролі

фактору ефективності бізнесу. Так, протягом 2009-2014 рр. стабільно прибутковими були підприємства сільського господарства, мисливства, лісового господарства – галузі, що належить до III технологічного укладу, головним ресурсом якої є ресурси природні. Як вже було розглянуто, людському капіталу в Україні притаманна секторальна деструкція як значна асиметрія забезпеченості людським капіталом промисловості і сільського господарства. Таким чином, стабільна прибутковість цієї галузі, на нашу думку, не має прямого зв'язку з використанням людського капіталу. До того ж у середньому за рік приблизно 25 % підприємств і цієї галузі були збитковими. Отже, відносно підприємств цієї галузі, незважаючи на її прибутковість, спостерігається дефункція людського капіталу як відсутність безпосереднього впливу фірмово-специфічного людського капіталу на їх ефективність.

Дисфункції індивідуального і фірмово-специфічного людського капіталу в Україні є факторами і складовими соціально-економічної дисфункції національного людського капіталу.

Дисфункція людського капіталу на національному рівні – це суттєве обмеження та неефективність реалізації його спеціальних вмінених функцій – соціально-економічної, інноваційної, синергетичної, кумулятивно-ретрансляційної, соціогуманітарної, які у сукупності реалізують його роль як фактора зростання суспільного добробуту.

По-перше, людський капітал є чинником соціально-економічного розвитку, одним із показників якого є рівень та динаміка доходів населення. Низький рівень реалізації його соціально-економічної функції в Україні підтверджують показники рівня і якості життя населення (табл. 4.21).

Згідно з даними таблиці 4.21 в Україні у 2012 році отримували доходи, вищі за прожитковий мінімум, приблизно 79,6 % населення, вищі за мінімальну зарплату – 79,6 %, вищі за середню зарплату – 9,3 %. У 2013 році відповідно: 88,5 %, 88,5 %, 7,1 %, у 2014 році – 90,6 %, 90,6 %, 5,2 % населення.

Таблиця 4.21

Рівень доходів населення України (2012-2014 рр.)

Роки	Показники				
	Розподіл населення (%) за рівнем середньодушових еквівалентних загальних доходів у місяць, грн.		Співвідношення з прожитковим мінімумом, %[24]	Співвідношення з мінімальною заробітною платою,%[25]	Співвідношення з середньою заробітною платою, %[26]
2012	до 480,0	0,3	45,7	43,5	15
	480,1–840,0	3,1	45,7-80,0	43,5-76,1	15-27,7
	840,1–1200,0	12,9	80,0-114,2	76,1-108,7	27,7-39,6
	1200,1–1560,0	23,9	114,2-148,4	108,7-141,3	39,6-51,5
	1560,1–1920,0	21,1	148,4-182,7	141,3-173,9	51,5-63,3
	1920,1–2280,0	14,4	182,7-216,9	173,9-206,5	63,3-75,2
	2280,1–2640,0	9,4	216,9-251,2	206,5-239,1	75,2-88,0
	2640,1–3000,0	5,6	251,2-285,4	239,1-271,7	88,0-98,9
	3000,1–3360,0	3,0	285,4-319,7	271,7-304,3	98,9-110,8
	3360,1–3720,0	2,2	319,4-353,9	304,3-337,0	110,8-122,7
	понад 3720,0	4,1	359,0 і більше	337,0 і більше	122,7 і більше
2013	до 480,0	0,1	42,0	40,6	14,7
	480,1–840,0	2,3	42,0-73,6	40,6-71,0	14,7-25,7
	840,1–1200,0	9,1	73,6-105,1	71,0-101,4	25,7-36,7
	1200,1–1560,0	21,3	105,1-136,6	101,4-131,9	36,7-47,6
	1560,1–1920,0	22,1	136,6-168,1	131,9-162,3	47,6-58,8
	1920,1–2280,0	16,6	168,1-199,6	162,3-192,7	58,6-69,6
	2280,1–2640,0	10,4	199,6-231,2	192,7-223,2	69,6-80,6
	2640,1–3000,0	6,7	231,2-262,7	223,2-253,6	80,6-91,6
	3000,1–3360,0	4,3	262,7- 294,2	253,6-284,0	91,6-102,6
	3360,1–3720,0	2,0	294,2-325,5	284,0- 314,5	102,6-113,6
	понад 3720,0	5,1	325,7 і більше	314,5 і більше	113,6 і більше
2014	до 480,0	0,1	39,5	38,2	13,4
	480,1–840,0	1,4	39,5- 69,2	38,2- 66,9	13,4-23,5
	840,1–1200,0	7,9	69,2-98,8	66,9-95,5	23,5-33,5
	1200,1–1560,0	19,2	98,8-128,5	95,2-124,2	33,5-43,6
	1560,1–1920,0	23,1	128,5-158,2	124,2- 152,9	43,6-53,6
	1920,1–2280,0	16,5	158,2-187,8	152,9-181,5	53,6-63,7
	2280,1–2640,0	11,7	187,8-217,5	181,5-210,2	63,7-73,7
	2640,1–3000,0	7,8	217,5-241,1	210,2-238,9	73,7-83,8
	3000,1–3360,0	4,6	241,1-276,8	238,9-267,5	83,8-93,9
	3360,1–3720,0	2,5	276,8- 306,4	267,5-296,2	93,9-103,9
	понад 3720,0	5,2	306,4 і більше	296,2 і більше	103,9 і більше

Складено і розраховано автором на базі даних: [424].

[24] У середньому: 2012 р. – 1051 грн., 2013 р. – 1142 грн.; 2014 – 1214 грн.
[25] У середньому: 2012 р. – 1104 грн., 2013 р. – 1183 грн.; 2014 – 1256 грн.
[26] У середньому: 2012 р. – 3032 грн., 2013 р. – 3274 грн.; 2014 – 3580 грн.

Вважаємо, що, по-перше, доходи на рівні прожиткового мінімуму і мінімальної заробітної плати, з одного боку, не можуть бути джерелом коштів навіть для простого відтворення людського капіталу, а з іншого боку – те, що 20,4 % населення у 2012 році, 13,5 % населення у 2013 р., 9,4 % у 2014 році отримували доходи на рівні прожиткового мінімуму і мінімальної зарплати і нижче є доказом від'ємної динаміки людського капіталу в Україні у кількісному, якісному і вартісному вимірах. По-друге, доходи від 3000 грн. і вище отримували у 2012 р. тільки 9,3 %, у 2013 р. – 7,1 % , у 2014 році – 5,2 % населення. Якщо розрахувати частку доходу у цих 3000 грн., що витрачалася домогосподарством у складі однієї особи на освіту, охорону здоров'я, культуру і відпочинок (6,7 % сукупних витрат [475]), то це приблизно 201 грн. на місяць. Про яке розширене відтворення людського капіталу та зростання життєвого рівня може йти мова! Наведені дані є показником дисфункціонального стану національного людського капіталу.

По-друге, людському капіталу є притаманним дисфункціональний стан як пріоритетного ресурсу інноваційної діяльності, про що свідчить аналіз інноваційної активності українських підприємств у довготривалому періоді.

По-третє, синергетична функція національного людського капіталу перетворюється на дисфункцію, оскільки, внаслідок втрат та деструктивних трансформацій людського капіталу, позитивний синергетичний ефект його використання на різних рівнях: індивідуальному, корпоративному, регіональному, галузевому, національному, перетворюється на негативний. Як приклад, достатньо вказати на великі масштаби тіньової економіки та високий рівень корупції в Україні.

По-четверте, нереалізованість комулятивно-ретрансляційної функції національного людського капіталу доводять його довготривалі якісні втрати. Незатребуваність значної частки людського капіталу, обумовлена диспропорціями, притаманними ринку праці, призводить то того, що передавання, обмін, поширення загальних і спеціальних знань суттєво обмежуються, що призводить до їх втрати та негативно впливає на ступень і

ефективність їх використання в інтересах суспільного прогресу.

По-п’яте, соціогуманітарна функція національного людського капіталу у теперішній час також не має високого рівня реалізації в Україні. Соціальний прогрес у країнах світу певною мірою відображає Індекс соціального розвитку (Index Social Progress), який був розроблений у 2013 році аналітичною групою дослідницького проекту The Social Progress Imperative, у складі якої є представники провідних університетів і дослідницьких центрів, серед яких Гарвардська школа бізнесу і Массачусетський технологічний інститут. За Індексом соціального розвитку 2014 Україна займає 62 місці серед 132 країн – 64,91 бала. На першому місці Нова Зеландія – 88,24 бала. У першій десятці – Нова Зеландія, Швейцарія, Ісландія, Нідерланди, Норвегія, Швеція, Канада, Фінляндія, Данія, Австралія – від 88,24 до 86,10 балів.

Індекс розраховується на базі 50 показників, які об’єднано у три голові групи:

1) головні потреби людини – харчування, доступ до основної медичної допомоги, забезпеченість житлом, доступ до води, електриці і санітарним послугам, рівень особистої безпеки: Україна займає 52 місце, 77,98 балів;

2) засади благополуччя людини – доступ до базових знань і рівень письменності населення, доступ до інформації і засобів комунікації, рівень охороні здоров’я, екологічна сталість – 86 місце, 61,42 бала;

3) можливості розвитку людини – рівень особистих і громадянських свобод, забезпечення прав і можливостей людини приймати рішення та реалізовувати свій потенціал – 57 місце, 55,33 бала [508; 630]. Як бачимо, саме за показниками благополуччя людини, а це ж і є один з головних критеріїв рівня реалізації функцій людського капіталу, насамперед соціогуманітарної, Україна знаходиться на 86 місці серед 132 країн. Приблизно такі ж бали мають Йорданія – 61,15, Філіппіни – 61,40, Ліван – 61,28 балів.

Таким чином, у сучасний період в Україні спеціальні власні та вмінені

функції людського капіталу: індивідуального, корпоративного, національного не знаходять своєї повної та комплексної реалізації, що дає підстави для висновку про обмеженість, дезінтеграцію та неефективність його загальних функцій, спрямованих на забезпечення соціально-економічного розвитку на інноваційній основі – ресурсної, відтворювально-інвестиційної, інноваційної, соціогуманітарної.

Дисфункція людського капіталу в Україні є:

– системною соціально-економічною дисфункцією, що охоплює всі сфери та рівні реалізації факторної ролі людського капіталу у інноваційному розвитку економіки;

– кризовою дисфункцією, оскільки, по-перше, дисфункціональний стан людського капіталу призводить до зростання його кількісних і якісних втрат та поглиблення деструктивних трансформацій (внутрішня дисфункція) і по-друге, зростають дисфункціональні наслідки (зовнішня дисфункція) впливу людського капіталу на всі сфери життєдіяльності суспільства, особливо це стосується його асоціального використання.

Системна соціально-економічна дисфункція людського капіталу в Україні посилює невизначеність соціально-економічного розвитку, оскільки реалізація його загальних і спеціальних функцій є обмеженою, різноспрямованою, суперечливою та має дисфункціональні наслідки для національної економіки в цілому та для її окремих сфер.

По-перше, системна соціально-економічна дисфункція людського капіталу кризового типу знаходить свій прояв у суперечностях його відтворення, які, на нашу думку, можна розділити на такі:

1) суперечності як кількісні, якісні, вартісні розриви між його складовими елементами як соціально-економічного явища, стадіями та циклами відтворення: між потенційним і працюючим людським капіталом; капіталом освіти і трудовим капіталом; соціальним і асоціальним людським капіталом; людським капіталом промислового та аграрного секторів економіки; між стадійними циклами інвестицій у відтворення людського

капіталу. Зазначені розриви по-перше, є проявом дисфункціонального стану відтворення людського капіталу у сучасний період та фактором його поглиблення, по-друге, мають негативний зовнішній ефект щодо інноваційного і соціального розвитку;

2) суперечності як невідповідність:

– характеру і типу відтворення національного людського капіталу його соціально-економічній ролі як провідного ресурсу суспільного розвитку на інноваційній основі, що знаходить свій прояв у дисфункції національного людського капіталу, інноваційній дисфункції економіки, посиленні невизначеності соціально-економічного розвитку;

– соціально-економічної поведінки суб'єктів відтворення людського капіталу їх інвестиційній капіталоутворюючій функції, що проявляється в демотивації і зниженні обсягу інвестицій у відтворення людського капіталу інноваційного розвитку;

– інституціонального і соціогуманітарного середовища відтворення національного людського капіталу потребам суспільства у ресурсному забезпеченні інноваційного розвитку національної економіки, що обмежує можливості відтворення та ефективного використання у інноваційному процесі людського капіталу інноваційного розвитку та призводить до дисфункцій інноваційних систем різного рівня.

По-друге, дисфункція людського капіталу як втрата ним факторної ролі у забезпеченні зростання вартості і доходу індивіда, фірми, суспільства обумовлює змістовну редукцію поняття людського капіталу у поняття товару робоча сила. Редукція (від лат. reduction – відсовувати назад, повертати) – термін, що позначає дії або процеси, що призводять до спрощення структури якого-небудь об'єкта, методологічний прийом зведення даних до вихідних початків» [543, с. 389]. У аспекті зміни наукових підходів до трактування ролі людини у соціально-економічному розвитку на можливість такої редукції вказує І. Лазарева, стверджуючи, що людський капітал за своєю природою належить до числа феноменів економіки, заснованої на знаннях, а

ігнорування цієї обставини обумовлює суттєві трансформації наукового знання, в тому числі редукцію поняття «людський капітал» до рівня форм еволюції особистого фактора виробництва, що передували йому, наприклад, до рівня робочої сили [268].

У першому розділі роботи було доведено історико-генетичний зв'язок категорій товару робоча сила і людського капіталу. Категорія товару робоча сила відображає специфіку соціально-економічних відносин індустріальної стадії суспільного розвитку, коли головним ресурсом виробництва є не праця, а фізичний капітал. В умовах формування засад постіндустріального суспільства, товарна форма фізичних та розумових здатностей людини до праці трансформується у капітальну, що відображає докорінну зміну її місця та ролі у суспільному виробництві від додатку до фізичного капіталу до головної рушійної сили соціально-економічного розвитку, метою якого стає суспільний добробут та людський розвиток (рис. 4.8.).

Зворотна трансформація соціально-економічних форм людського ресурсу суспільного розвитку має багато проявів економічного і неекономічного характеру. У соціально-економічному контексті це призводить до декапіталізації запасу знань, здібностей, навичок і вмінь людини як факторів зростання вартості і доходу. Власники і користувачі людського капіталу не отримують належного рівня доходу від його використання, що є обмежуючим чинником інвестицій у людину. Все більша частка накопичених людиною загальних і спеціальних знань залишається незатребуваною суспільством, що призводить до кількісних, якісних, ринкових, інвестиційних та ін. втрат людського капіталу, зростання його непрацюючої і асоціальної часток, перетворення функцій працюючого капіталу у функції робочої сили. Змістовна редукція людського капіталу призводить до його низької оцінки власниками і користувачами та відмови від інвестицій у формування та накопичення його запасу. Отже для всіх інвесторів: домогосподарств, фірм, держави вона виступає демотивуючим фактором щодо забезпечення інноваційного відтворення людського капіталу.

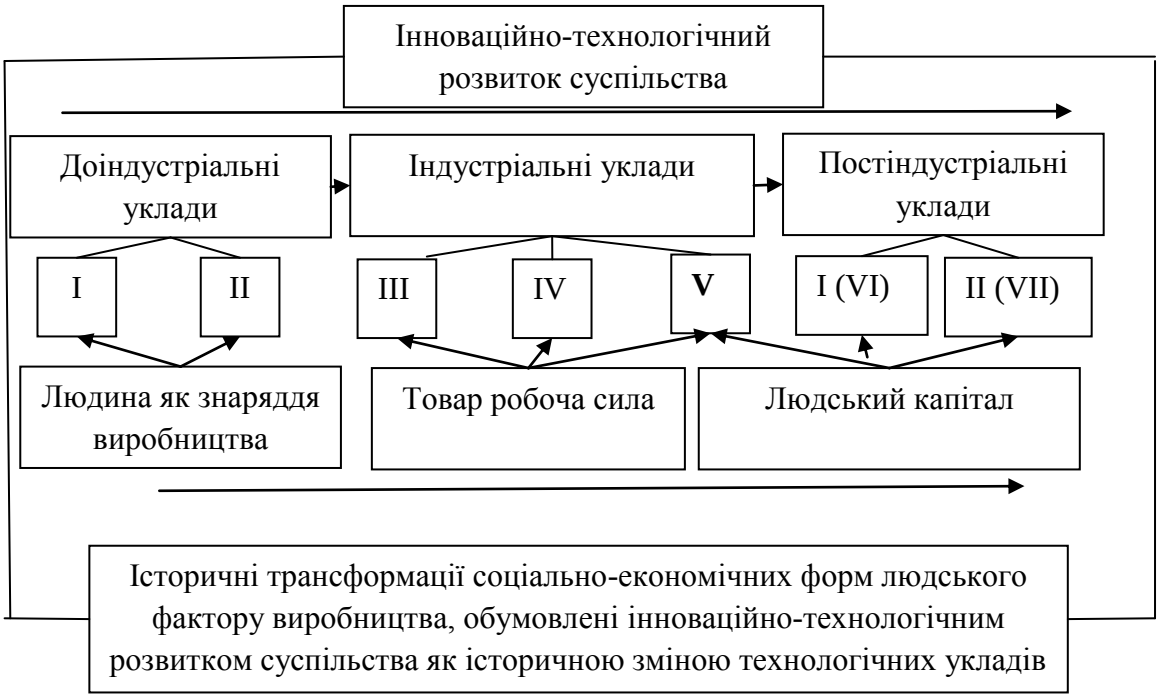


Рис. 4.8. Історичні трансформації соціально-економічних форм людського фактору суспільного розвитку

Не менш загрозливими для соціально-економічного розвитку країні є неекономічні наслідки змістовної редукції людського капіталу. У соціальному аспекті статус людини як носія людського капіталу зводиться до статусу найманої робочої сили, функцією якої є праця, що перетворює індивіда з власника провідного ресурсу соціально-економічного розвитку у залежний від власника фізичного капіталу фактор виробництва. У такій ситуації більшість підприємців розглядає витрати на професійне навчання, підвищення кваліфікації, інтелектуальний та соціальний розвиток найманого працівника як непродуктивні відрахування з доходу та намагаються їх мінімізувати. Для держави також є характерним не інвестиційний а витратний підхід до фінансування соціогуманітарної сфери, яка забезпечує формування базових форм людського капіталу – капіталів здоров'я, освіти та ін..і на цій основі його комплексних форм – інтелектуального, трудового, організаційно-підприємницького, соціального капіталів.

Ірраціональні мотиви інвестування у людський капітал – довіра, справедливість та ін. перетворюються у демотиватори реалізації родинами,

домогосподарствами, фірмами, державою їх капіталоутворюючої функції. Приймаючи рішення про інвестиції у людський капітал, вони керуються не тільки висновками економічного (раціонального) аналізу їх ефективності, а і міркуваннями довіри, справедливості, втрата яких, внаслідок низької суспільної оцінки і затребуваності запасу знань, здібностей та навичок людини, призводить до відмови від здійснення останніх. У цьому випадку можна говорити про мультиплікатор недовіри чи зневіри інституційних інвесторів, що призводить до помножених втрат людського капіталу.

У моральному аспекті змістовна редукція людського капіталу як декапіталізація знань, професіоналізму, кваліфікації, інтелекту, породжує у суспільстві зневагу до інтелектуальної праці та професіоналів. А, як влучно вказує Ю. Корчагін, чим нижче мораль і моральність у країні, тим нижче падає вартість, якість і продуктивність її національного людського капіталу [243].

Слід підкреслити, що національна економіка України, оскільки її технологічна структура представлена переважно III і IV індустріальними укладами, а питома вага V технологічного укладу, який є вищим індустріальним та перехідним до першого постіндустріального укладу (VI технологічного укладу), за різними оцінками дорівнює тільки 7-10 % [413], є індустріальною, і одночасно такою, що має певні постіндустріальні ознаки. Виходячи з цього, їй притаманні, по-перше, змістовна редукція поняття людського капіталу у поняття товару робоча сила, по-друге, обидві соціально-економічні форми людського ресурсу – і товарна, і капітальна. Тому, цілком справедливою є точка зору академіка А. Чухна, що не одне століття вартість робочої сили була орієнтиром у жорстокій боротьбі за гідні умови праці та життя, за рівень заробітної плати і соціальних виплат, які б забезпечували не лише задоволення фізіологічних потреб робітника та його сім’ї, а й відповідні освіту, охорону здоров’я, користування надбаннями культури. У сучасних умовах у розвинутих країнах з високим рівнем життя дедалі більшу роль відіграють категорія «людський капітал», нарощування

знань і вмінь людини. У країнах, які перебувають на індустріальній стадії, в тому числі в Україні, необхідно поєднати дії цих двох категорій [570, с. 12].

Таким чином, системна соціально-економічна дисфункція людського капіталу в Україні, суперечності його відтворення та змістовна редукція є чинниками, що посилюють невизначеність соціально-економічного розвитку та призводять до дисфункцій суспільних регуляторів національної економіки. На нашу думку, у теперішній час потрібна докорінна зміна концепції інноваційного розвитку національної економіки, а не реанімація задекларованої у офіційних документах, але так і не реалізованої інноваційної моделі. Найважливішим завданням економічної науки є доведення необхідності та обґрунтування теоретичних підходів до визначення змісту, напрямів і заходів трансформації існуючої моделі інноваційного розвитку національної економіки, що себе не виправдала, у соціогуманітарну, ресурсне ядро якої складає інноваційний людський капітал. Нова модель повинна задіяти не тільки науково-технічні, інвестиційно-економічні а і соціогуманітарні чинники інноваційного розвитку: соціальні і соціально-орієнтовані інвестиції і інновації, соціальне підприємництво, соціальні послуги, інститути та інфраструктуру відтворення людського капіталу інноваційного розвитку, соціальну відповідальність та ін.

РОЗДІЛ 5
СОЦІОГУМАНІТАРНА СПРЯМОВАНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ТА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

5.1. Соціогуманітарний вектор відтворення людського капіталу інноваційного розвитку

В економіці знань соціогуманітарна сфера суспільства як сукупність видів діяльності, спрямованих на забезпечення відтворення людини та її знань і здібностей (освіта, охорона здоров'я, культура, соціальне страхування, соціальний захист та ін.), з одного боку, набуває ролі самостійного джерела та фактора економічного прогресу, з іншого боку, її розвиток є його метою та виміром. На обґрунтовану думку А. Гальчинського, якщо за традиційною схемою наукових канонів індустріального суспільства соціальне детермінується економічним, то нині все очевиднішою стає неадекватність цієї взаємозалежності. У постіндустріальному суспільстві економічна і соціальна сфера фактично помінялися місцями. Економіка сама по собі стала безпосередньою складовою соціальної сфери, яка не лише поглинає її результативну основу, а і визначає більшу частину енергетичного потенціалу, її ресурсну базу, межі зростання і розвитку [88, с. 10].

Соціогуманітарний розвиток набуває провідного значення серед критеріїв і факторів суспільного прогресу та добробуту.

Категорія соціогуманітарного розвитку відображає взаємозв'язок та взаємозалежність соціального і гуманітарного аспектів суспільного прогресу. У її змісті інтегруються сутнісні ознаки:

– соціального розвитку. Соціальне (від лат. – загальний, суспільний) – це назва всього міжлюдського, тобто всього того, що пов'язано із сумісним життям людей, з різними формами їх спілкування, у першу чергу, що має відношення до суспільства та спільності, що має суспільний і спільносний характер [543, с. 429-430]. Соціальні відносини, зв'язки, мережі, утворення є середовищем економічного розвитку та його фактором. У свою чергу,

економіка безпосередньо впливає на соціальний розвиток, який характеризується змінами у соціальній сфері, наслідком яких є трансформації у суспільних відносинах, структурах, процесах, у суспільстві у цілому;

– гуманітарного розвитку (від лат. humanus – людяний), як гармонічного розвитку притаманних людині ціннісних здатностей, почуттів і розуму [543, с. 120]. Гуманітарний розвиток науковці розглядають як розвиток галузей, що сприяють задоволенню гуманітарних інтересів людини, спрямованих на піднесення культурного і освітнього рівня населення, формування людського капіталу [376, с. 108]. В Національній доповіді «Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості» визначено: «Гуманізація соціоекономічних систем передбачає сприяння у кожному виді людської активності (економічній, екологічній, соціальній) вираження універсальних чеснот особистості» [469, с. 6]. Гуманітарний розвиток – це розвиток людини як особистості, а у економічній сфері – це розвиток людини як мети та головного ресурсу соціально-економічного прогресу суспільства.

Змістом категорії соціогуманітарного розвитку є зміни у соціальному статусі людини, у її інтересах, ціннісних орієнтирах та здібностях, у міжлюдських відносинах, що безпосередньо впливають на суспільний прогрес та добробут. Соціогуманітарний розвиток є безпосередньо пов’язаним:

по-перше, з економічним прогресом, виступає як його чинником так і виміром його результатів. Соціогуманітарні аспекти та чинники економічного розвитку постійно знаходяться в сфері уваги вчених, які представляють такі науки, як економіка, соціологія, політологія, право та ін. Ще в 70-ті роки XX століття окремі питання взаємозв'язку соціального і економічного досліджувалися представниками радянської школи політичної економії А. Н. Малофєєвим, В. А. Скелем [291]. У теперішній час проблемам соціальної визначеності та спрямованості економічного розвитку присвячено праці багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених-економістів, серед яких: Р. Григорчук, А. Гальчинський, А. Гриценко, Г. Задорожний, Ю. Зайцев,

Т. Заславська, С. Колесов, С. Макаров, О. Набатова, Ю. Салюта, І. Топух, С. Тютюннікова, Л. Федулова, О. Яременко, І. Ящишена;

по-друге, з інноваційним розвитком. Про зв'язок інновацій і соціальної еволюції писав ще у 1895 році один з засновників теорії соціалізації Габріель Тард [496]. Серед сучасних вітчизняних наукових джерел цього напрямку економічних досліджень слід назвати монографію «Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України» [539], роботи Ю. С. Дорофєєвої, О. Л. Фаізової, І. В. Ящишеної.

Але у сучасний період, як справедливо вважає І. Ящищина, проблема соціалізації (як і гуманізації – доповнення О. М. Носик) інноваційного розвитку є маловивченою, переважна більшість сучасних досліджень сконцентрована на аналізі процесів соціалізації економіки в цілому [606].

О. Л. Фаізова справедливо підкреслює необхідність подолання обмеженості технократичного підходу до інноваційного розвитку та активізації аналізу впливу соціальної складової на економічне зростання [525]. І. Топух основою економічного розвитку у сучасний період вважає *соціально-орієнтовані інновації* – результат творчої діяльності, що отримав широке застосування і послужив підставою для значущих соціальних змін, процес перетворення нововведень в соціокультурні норми і зразки, що забезпечує їх інституційне оформлення і закріплення у сфері духовної і матеріальної культури суспільства. На його думку, специфіка соціально-орієнтованих інновацій полягає в тому, що в центрі уваги знаходиться людина, її відношення до світу, пізнавальні здібності, духовні потреби і її дії [501].

У сучасний період набуває теоретичного обґрунтування категорія *«соціально-інноваційна діяльність»*, зміст якої визначається, на думку О. Набатової, як «дії економічних суб’єктів, що мають явно інноваційний характер, відхиляються від інституційних традицій. Її результатами стають нові типи робочих місць, статусів, зміни умов життєдіяльності (зайнятості, споживання, освіти) масових груп. Поняття соціально-інноваційної

діяльності не зводиться лише до реформаторської діяльності еліт – цілеспрямованого інституційного впливу на хід трансформаційного процесу. Соціально-інноваційна діяльність передбачає, насамперед, стихійну масову інноваційну активність суб'єктів мікрорівня, які, здійснюючи прагматичні дії з реалізації приватних інтересів, апробуючи нові моделі соціально-економічної поведінки, несвідомо приймають участь у трансформації суспільних інститутів, соціально-економічної структури та, найголовніше, соціокультурних характеристик суспільства – стратегічного об'єкту реформ, що практично не піддається прямому впливу еліт» [321].

Однією з продуктивних спроб запровадження у науковий обіг поняття *соціально-інноваційної моделі* розвитку та характеристики її змісту була здійснена Ю. С. Дорофєєвою у дисертації на тему «Активізація соціальних чинників інноваційного розвитку України». У цьому творі соціально-інноваційна модель була визначена як така, що базується на активному використанні нематеріальних форм капіталу (людського, інтелектуального та соціального) та забезпеченні безперервного потоку технологічних і соціальних інновацій в усіх сферах суспільного життя [147]. Ю. С. Дорофєєвою розглянуто соціальні чинники інноваційного розвитку, до яких, на її думку, належать: наука, освіта, креативність, культура, демографічна складова, міграція населення; розроблена модель їх впливу на інноваційний процес, яка відображає взаємозв'язок останнього і творчої науково-технічної діяльності людей, форм активізації їх шляхом підвищення мотивації до інноваційної діяльності.

Але на нашу думку, теоретичні засади соціально-інноваційної моделі ще не отримали системного обґрунтування. По-перше, зміст моделі не можна обмежувати тільки характеристикою ролі соціальних чинників у інноваційному процесі. Змістом цієї моделі є також соціалізація інноваційного розвитку, яка має різні напрями, форми та наслідки. По-друге, модель, що запропонована Ю. С. Дорофєєвої, не ураховує впливу інноваційної діяльності на соціальний розвиток. Вважаємо, що соціально-

інноваційна модель повинна відображати не лінійний зв'язок соціальних факторів і інноваційного розвитку, а взаємопов'язані і взаємозалежні процеси соціалізації інноваційного розвитку національної економіки та інноватизації соціальної сфери. У цьому контексті соціальні інновації є не тільки чинником інноваційного розвитку, а і одним з проявів інноватизації соціальної сфери життєдіяльності суспільства під впливом економічного розвитку на основі інновацій.

Соціогуманітарний розвиток є безпосередньо пов'язаним із відтворенням людського капіталу. Як обґрунтовано визначають Т. Черняк та Т. Пепа, саме соціально-гуманітарні процеси є основним чинником формування головної продуктивної сили – людини як виробника і споживача матеріальних і духовних благ [565]. Б. Корнейчук, розкриваючи роль соціально-культурної сфери у людському розвитку, обґрунтовано підкреслює, що вона «продукує саму людину, його особистісні якості. Сутність виробничого процесу в цій сфері складається в міжособистісному впливі однієї людини на іншу, в «обробці» однієї людини іншою людиною» [236, с. 282].

Розкриття соціогуманітарного вектору відтворення людського капіталу потребує обґрунтування змісту таких категорій, як:

1) соціальна діяльність з відтворення людського капіталу;

2) соціогуманітарний простір відтворення національного людського капіталу.

Соціальною є діяльність, яка спрямована на досягнення певних соціальних цілей осіб та груп, що визначається суспільними відносинами, нормами та цінностями, які складають соціогуманітарне середовище суспільної співпраці та єдності або суспільного роз'єднання та відторгнення.

Відтворення людського капіталу є соціальною діяльністю, оскільки, по-перше, його здійснення базується на взаємозв'язках і взаємодії індивіда, родини, організацій бізнесу, неприбуткових та громадських організацій, держави з реалізації їх соціальних функцій, спрямованих на досягнення

певних соціальних результатів. По-друге, відтворення людського капіталу як вид соціальної діяльності здійснюється під впливом різноманітних соціальних та гуманітарних факторів, соціальних норм та відносин та має соціогуманітарні зовнішні ефекти. Розширене відтворення людського капіталу забезпечує суспільство провідним ресурсом його добробуту, є фактором соціогуманітарного розвитку. Як зазначає А. Рассадина, віддача від накопичення людського капіталу у масштабах суспільства і економіки у цілому може бути більшою, ніж для окремих індивідів: навчання, що сприяє підвищенню продуктивності праці і доходів на рівні індивідів, транслюється у зростання доходу на рівні національному. І навпаки, зовнішні фактори у кінцевому підсумку можуть призвести до підсумкової віддачі, яка буде значно вище для тих, хто витратив більше часу на власну освіту і навчання [414, с. 730].

Соціальна діяльність з відтворення людського капіталу характеризується складною системою соціальних відносин між власниками і користувачами людського капіталу з приводу його відтворення та використання, що здійснюються у соціогуманітарному середовищі під впливом соціальних норм та цінностей. Зміст відтворення людського капіталу як соціальної діяльності розкривають категорії:

1) *соціальна поведінка* власників і користувачів людського капіталу, основу якої складають інтереси, мотиви, стимули, соціальні норми та цінності;

2) *соціальний капітал* відтворення людського капіталу як сукупність соціальних відносин, норм і цінностей власників і користувачів людського капіталу.

Соціальна поведінка власників і користувачів людського капіталу – це їх вибір щодо його формування, накопичення та використання, який здійснюється у процесі соціальної взаємодії між індивідами, групами, державою під впливом економічних (раціональних), неекономічних (ірраціональних) чинників, соціальних мотивів, стимулів, цінностей та норм.

Е. Клишова справедливо вважає, що у контексті теорії економічної раціональності поведінку господарюючих суб'єктів правомірно розглядати як соціальну, бо їх дії передбачають складні та багатоаспектні взаємодії з іншими індивідами – суб'єктами безлічі ринків (споживчого ринку, ринку ресурсів, політичного ринку, ринку організаційно-правових форм виробництва, родинно-шлюбного ринку тощо) [224, с. 152]. На нашу думку, соціальною є поведінка не тільки індивідів, а і інших суб'єктів відтворення національного людського капіталу, зокрема корпорацій і держави. Діяльність всіх цих суб'єктів здійснюється у процесі формування, розвитку, використання певних соціальних відносин як основи їх взаємодії, що регулюються соціальними нормами та цінностями.

Типологія соціальної поведінки за підходом відомого німецького соціолога та економіста М. Вебера представлена у таблиці 5.1.

Таблиця 5.1.

Типи соціальної поведінки за М. Вебером

Тип соціальної поведінки	Визначення
Цілераціональний	У основі соціальної поведінки є очікування певної поведінки предметів зовнішнього світу та інших людей і використання цього очікування у якості «умов» або «засобів» своєї раціонально визначеної і продуманої мети
Ціннісно-раціональний	Соціальна поведінка , що заснована на вірі у безумовну (естетичну, релігійну або будь-яку іншу) домінантну цінність певної поведінки як такої, незалежно від того, до чого вона призведе
Афективний	Емоційна поведінка, що обумовлена афектами або емоційним станом індивіда
Традиційний	Соціальна поведінка, що заснована на тривалій звичці

Складено автором на основі джерела: [61, с. 628].

Відповідно до типології М. Вебера, соціальна поведінка суб'єктів відтворення людського капіталу може бути ціле- та ціннісно-раціональною, традиційною і афективною. Крім того, за своєю спрямованістю вона може бути максимізуючою, тобто орієнтованою на досягнення максимального результату, і оптимізуючою, яка характеризується намаганням зробити витрати і результати оптимальними. Аналізуючи типи соціальної поведінки,

слід зауважити, що певною альтернативою традиційній поведінці є, на нашу думку, інноваційна поведінка суб'єктів відтворення людського капіталу, яка спирається на соціальні, економічнім, організаційні, технологічні та ін. інновації як фактор досягнення їх цілей.

У змісті моделей соціальної поведінки власників і користувачів людського капіталу, спрямованої на його відтворення, сполучаються характеристики різних типів соціальних дій по М. Веберу та їх максимізуюча чи оптимізуюча спрямованість. Слід підтримати точку зору Е. Клишової, що правомірно розглядати соціальну поведінку індивіда як унікальний, притаманний тільки конкретному суб'єкту «сплав» елементів ідеальних типів поведінки. Різні «сплави» елементів ідеальних типів поведінки, взятих у певній пропорції, дають незліченну кількість комбінацій, що характеризують поведінку кожного індивіда, у структурі якого можуть тільки переважати елементи певного типу [224, с. 152]. Індивід, фірма, держава, здійснюючи вибір на користь чи проти дій, спрямованих на відтворення людського капіталу, спираються на певні раціональні очікування та соціальні і моральні орієнтири та норми. Їх соціальна поведінка може бути традиційною і інноваційною, а її спрямованість – максимізуючою або оптимізуючою. Стосовно афективної соціальної поведінки, слід підкреслити, що такий тип є притаманним не тільки вибору індивіда як інвестора у власний людський капітал. Соціальна поведінка фірм і держави у цій сфері також може бути афективною, оскільки рішення приймають підприємці і урядовці, яким є притаманним певний емоційний стан.

Для індивіда як власника і користувача людського капіталу типовими моделями («сплавами» елементів ідеальних типів) його соціальної поведінки, спрямованої на його відтворення, є такі:

– споживча поведінка як вибір на користь поточного споживання, а не інвестицій у запас знань, здібностей, навичок, вмінь, необхідних для продуктивної діяльності. Така модель соціальної поведінки обмежує можливості інноваційного відтворення людського капіталу, оскільки

орієнтація на задоволення поточних потреб є демотивуючим фактором інвестицій у його накопичення;

– ренто-орієнтована поведінка – вибір на користь таких джерел доходів, які пов'язані із соціальним статусом людини, а не її продуктивною діяльністю на основі використання її людського капіталу. Прикладом такою поведінки є: а) різні форми хабарництва та отримання неправомірної вигоди, коли місце роботи розглядається як монополія особи, яка його займає, що потребує її економічної реалізації у доходах, не пов'язаних з професією та ретельним виконанням посадових функцій; б) модель утриманської поведінки, коли людина орієнтована не на власну ділову чи професійну активність, а на отримання різноманітних форм державної та недержавної допомоги, пільг, субсидій, виплат тощо.

Слід підкреслити, що рентоорієтованою може бути соціальна поведінка власників унікальних знань, здібностей, вмінь, доходом яких від використання людського капіталу є інтелектуальна рента. У даному випадку, орієнтація на отримання інтелектуальної ренти є чинником інвестицій у людський капітал на етапі набуття ним унікальних характеристик, але після досягнення такого рівня отримання інтелектуальної ренти перестає бути мотивуючим чинником подальшого накопичення людського капіталу, унікальність якого і без додаткових інвестицій забезпечує його високу віддачу для власника. На відміну від поведінки власників унікального людського капіталу, орієнтація на одержання неправомірних вигод і утримаництво – це соціальна поведінка, для якої накопичення та суспільнопродуктивна реалізація людського капіталу взагалі не є джерелом доходу;

– інвестиційно-орієнтована поведінка, коли вибір робиться на користь інвестицій у людський капітал. Для її мотивації є необхідним формування сприйнятливого інвестиційного клімату;

– асоціальна поведінка як орієнтація на тіньове та кримінальне використання людського капіталу, що призводить до його перетворення у

негативний (асоціальний) людський капітал.

Для фірми як користувача фірмово-специфічного людського капіталу її працівників і інвестора у нього, базовими моделями соціальної поведінки є такі, як:

– соціально-відповідальна поведінка, серед орієнтирів якої є сприяння людському розвитку шляхом створення умов для підвищення професійного рівня робітників, їх соціального захисту тощо;

– утилітарна поведінка, яка свідчить про редукцію людського капіталу у товар робоча сила та спрямована на надмірну інтенсифікацію використання знань, здібностей, навичок та вмінь працівників без інвестування у їх відновлення та розвиток.

Моделями соціальної поведінки держави як інвестора у національний людський капітал є державна активна і пасивна політики у сфері людського розвитку. Активна політика спрямована на створення необхідних умов та стимулів інноваційного відтворення людського капіталу, а пасивна – відображає реакцією держави на негативні явища у цій сфері. Наприклад, активна політика зайнятості спрямована на створення робочих місць, а пасивна – на компенсацію втрат від їх відсутності.

Суб’єктом відтворення людського капіталу є також недержавні некомерційні організації, яким як і індивіду, фірмі, державі притаманна певна модель соціальної поведінки. Її домінуючим типом є ціннісно-орієнтована спрямованість їх діяльності з сприяння накопиченню людського капіталу.

Спираючись на аналіз типів та моделей соціальної поведінки власників і користувачів людського капіталу, можна стверджувати, що його інноваційне відтворення забезпечується інвестиційно-орієнтованою поведінкою людини, соціально-відповідальною поведінкою фірми, активною політикою держави у сфері людського розвитку, ціннісно-орієнтованою поведінкою недержавних некомерційних організацій.

В Україні у сучасний період модель соціальної поведінки власників і користувачів людського капіталу сполучає елементи споживчої, традиційної і

афективної моделей, причому, характеристики останньої періодично набувають домінуючого характеру.

В умовах тривалої соціально-економічної і політичної нестабільності індивіди надають перевагу поточному споживанню, їх поведінка не базується на раціональних очікуваннях, внаслідок невизначеності довгострокових напрямів і перспектив суспільного розвитку або їх негативної оцінки, ціннісні орієнтири мають досить розмитий характер, про що свідчить збільшення масштабів асоціальної поведінки, а емоційний стан людей є нестабільним, що обумовлює такі види поведінки, як ажіотажна та агресивна. У такій ситуації сподіватись на спонтанне формування та реалізацію інноваційної, інвестиційно-орієнтованої моделі соціальної поведінки власників і користувачів людського капіталу дуже складно.

Українському бізнесу у сучасний період не є характерними чітко визначені соціальні орієнтири підприємницької діяльності, визнання його соціальної відповідальності. За визначенням А. Колота, корпоративна соціальна відповідальність, це імплементований у корпоративне управління певний тип соціальних зобов'язань (здебільшого добровільних) перед працівниками, партнерами, державою, інститутами громадянського суспільства та суспільством у цілому [230, с. 6]. На нашу думку українському бізнесу притаманна дисфункція соціальної відповідальності як: 1) ігнорування підприємцями соціальних функцій бізнесу та ставлення до їх здійснення як до такого виду діяльності, що є витратним та перешкоджає досягненню головної мети – максимізації прибутку; 2) відсутність обґрунтованої комплексної соціальної програми;3) спорадичний, фрагментарний, а часто формальний та вимушений (під впливом органів державної чи місцевої влади) характер здійснення соціальних заходів. Більш того, український бізнес не тільки не вирішує, а навпаки, загострює соціальні проблеми, про що свідчать дані таблиці 5.2.

Таблиця 5.2

Дисфункції соціальної відповідальності бізнесу в Україні

Соціальні функції бізнесу	Показники ступеня реалізації соціальних функцій бізнесу		Висновки щодо реалізації соціальних функцій бізнесу
	Показник	Значення	
Забезпечення зайнятості	Навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних робочих місць (вакантних посадах), осіб	2013 р. – 103; 2014 р. – 145	Дисфункція забезпечення зайнятості
	Працевлаштування зареєстрованих безробітних: тис. осіб та у % до кількості громадян, які мали статус безробітного впродовж місяця	2013 р. середньомісячне значення відповідно 45,1 тис. осіб та 7,5 %; 2014 р. середньомісячне значення відповідно 41,2 тис. осіб і 7,3 %	
Охорона праці	Частка працівників, зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, у загальній кількості працівників	На 31.12.2013 р. у добувній промисловості – 71,3 %; на виробництві коксу та продуктів нафтоперероблки – 59,0 %; готових металевих виробів крім машин і устаткування – 52,8 %; на виробництві хімічних речовин і хімічної продукції – 41,0 %; в промисловості – 35,8 %; у постачанні електроенергії, газу, пару та кондиційованого повітря – 31,0 %	Дисфункція охорони праці
	Травматизм на виробництві	Протягом 2009-2013 років у середньому щорічно на виробництві реєструвалося 12,7 тис. нещасних випадків, у яких травмувалося 13,0 тис. працівників	
Охорона довкілля	Обсяги викидів забруднюючих речовин, тис. т.	2011 р. – 6877,3; 2012 р. – 6821,1; 2013 р. – 6719,8	Дисфункція охорони довкілля
	Утворення та утилізація відходів, млн. т.	2011 р. відповідно 447,6 і 153,7; 2012 р. відповідно 450,7 і 143,5; 2013 р. відповідно 448,1 і 147,2	
Забезпече	Сума невиплаченої	На 1 січня 2011 року	Дисфункція

ння підвищення рівня та якості життя	заробітної плати, тис. грн. та у % до фонду оплати праці	відповідно: 1218,1 і 4,3 %; На 1 січня 2012 року відповідно: 977,4 і 3 %; На 1 жовтня 2013 року відповідно: 1044,5 і 3 %	забезпечення підвищення рівня та якості життя
Забезпечення соціальної стабільності, гармонізації відносин праці і капіталу	Кількість підприємств, установ, організацій, працівники яких брали участь у колективних трудових спорах,одиниць	На виробничому та територіальному рівнях: 2011 р. – 263; На галузевому та національному рівнях: 2011 р. – 334	Дисфункція забезпечення соціальної стабільності та гармонізації відносин праці і капіталу
	Середньооблікова кількість штатних працівників підприємств, установ, організацій, де мали місце колективні трудові спори, тис. осіб	На виробничому та територіальному рівнях: 2011 р. – 129,2; На галузевому та національному рівнях: 2011 р. – 1635,5	

Розраховано та складено автором на базі джерел: [60; 547].

Як видно з із даних таблиці 5.2, український бізнес не реалізує на необхідному рівні своїх базових соціальних функцій – не забезпечує зайнятості та відтворення робочої сили, належного рівня охорони праці і навколишнього середовища, що обумовлює зростання трудових спорів та конфліктів. Більш того, орієнтація бізнесу на максимізацію прибутку, незважаючи на людські і соціальні втрати від такої діяльності, має дисфункціональні соціальні наслідки, що свідчить про дисфункції корпоративної соціальної відповідальності бізнесу. Отже, домінуючою в Україні є утилітарна поведінка фірм, про що знаходить свій прояв у незначній частці корпоративних інвестицій у сукупних інвестиціях у людину. Це тип традиційної для індустріального капіталізму 3 та 4 технологічних укладів раціональної поведінки роботодавців, спрямованої на максимізацію прибутку та не обтяженої соціальними і моральними нормами та розумінням соціальної відповідальності бізнесу.

Для української держави характерною є пасивна соціальна політика, яка не забезпечує інноваційного відтворення людського капіталу. Слід підкреслити, що поведінка держави, що спрямована на мінімізацію витрат державного бюджету на розвиток соціокультурної сфери, є

псевдораціональною, суперечить природі соціальної держави, та по суті, має ознаки традиційної поведінки олігархії, монополізація якою держави, дозволяє отримувати надприбутки, експлуатуючи ресурси національної економіки, у тому числі і людські. На нашу думку, політика держави у сфері людського розвитку за своїм змістом та спрямованістю повинна бути активною соціогуманітарною політикою, що поєднує соціальні і гуманітарні цілі, важелі і заходи державної діяльності як суспільного регулятора.

Аналіз соціальної поведінки суб'єктів відтворення людського капіталу дає підстави для висновку, що у сучасний період українському суспільству потрібна трансформація афективної, споживчої, ренто-орієнтованої поведінки людини у інвестиційно-орієнтовану, утилітарної поведінки фірми у соціально-відповідальну, пасивної соціальної політики держави у активну, орієнтовану на забезпечення суспільного добробуту. Важливим є також значне підвищення ролі недержавних некомерційних організацій у накопиченні людського капіталу. Але слід підкреслити, що соціальна поведінка, зміст якої визначається різноманітними суспільними факторами – техніко-технологічними, соціально-економічними, політичними, культурними, міжнародними тощо, має інерційну природу. Для її трансформації необхідно, щоб, по-перше, людина, фірма, держава почули і зрозуміли суспільні сигнали та визнали суспільний запит щодо необхідності зміни їх соціальної поведінки. По-друге, у суспільстві повинні скластися умови для таких радикальних змін. На нашу думку, рушійними силами таких перетворень повинні бути: а) держава, активна політика якої у сфері людського розвитку буде сприяти формуванню соціальної поведінки власників і користувачів людського капіталу, спрямованої на його інноваційне відтворення; б) громадянське суспільство, яке націлено на захист та реалізацію прав і свобод людини; в) соціально-відповідальний бізнес, становлення якого в Україні є одним із визначальних завдань забезпечення соціогуманітарного розвитку.

Відтворення людського капіталу як соціальна діяльність спирається на

соціальний капітал його власників і користувачів та визначається ними. За визначенням Френсіса Фукуями, саме соціальний капітал дозволяє соціальним групам, церквам, неурядовим організаціям надавати послуги – у галузі освіти, охорони здоров'я, та забезпечувати всі види соціального захисту для решти суспільства, без потреби звертатися безпосередньо до урядових структур [591]. Але не завжди соціальний капітал має позитивні ефекти щодо суспільного прогресу. Слід підтримати точку зору В. В. Вольчика, який вважає, що від якості соціального капіталу, який визначає фундаментальні соціальні зв'язки, а також пов'язаний з національними ментальними та поведінковими моделями, будуть залежати і склад, і різновиди груп інтересів – це можуть бути вузькі групи зі спеціалізованими інтересами або групи зі всеохоплюючими інтересами. Домінування груп з вузькими спеціальними інтересами в більшості випадків буде призводити до створення субоптимальних і неефективних інститутів [75]. Як справедливо підкреслює О. Длугопольський, головною проблемою країн, які розвиваються, у контексті формування інституційного середовища, яке б сприяло розвиткові економіки у довгостроковому періоді, є неякісний соціальний капітал [137, с. 19].

На нашу думку, якісним є соціальний капітал, який забезпечує суспільний добробут та розвиток. У сучасний період зміст, характеристики та показники якості соціального капіталу ще не отримали належного рівня теоретичного обґрунтування. Відносно соціальної поведінки з відтворення людського капіталу головними взаємопов’язаними характеристиками якості соціального капіталу його власників і користувачів є, на нашу думку, такі:

1) рівень довіри у суспільстві, як міжособистісної, так і інституційної;

2) розвиненість соціальних мереж;

3) рівень та форми соціального партнерства в сфері людського розвитку;

4) масштаб соціального залучення (включення) / відторгнення;

5) наявність та зміст соціальних норм, рівень і спрямованість їх

регулюючого впливу на соціальну поведінку (рис. 5.1).

Рис. 5.1. Головні характеристики якісного соціального капіталу

Для визначення якості соціального капіталу широко застосовується показник довіри [56, с. 73], яка складає його ядро та є основою суспільної співпраці, критерієм і фактором соціальних зв'язків та відносин. Якісний соціальний капітал характеризується високим рівнем довіри між учасниками суспільної взаємодії на горизонтальному рівні (людина – людина чи група) – міжособистісна довіра, і вертикальному рівні (людина-організації-держава) – інституційна довіра.

Відтворення людського капіталу базується на співпраці його власників і користувачів, що дає підстави для визначення розвитку соціальних мереж у якості одного із його провідних факторів. За своїм змістом соціальні мережі є організаційною формою горизонтальних соціальних зв'язків та співпраці індивідів та їх різноманітних об'єднань, що формуються та функціонують на засадах добровільності, єдності інтересів, самоорганізації і самоініціації та

мають за мету поєднання зусиль щодо розв'язання певних загальних для учасників проблем. Функціонування та розвиток соціальних мереж як механізму суспільної взаємодії, що поєднує індивідів, групи, об'єднання, організації тощо, з одного боку, базується на довірі між їх учасниками, а з іншого боку, сприяють її укріпленню. У сучасний період соціальні мережі базуються на Інтернет-ресурсах, що забезпечує можливість подолання територіальних обмежень їх функціонування. Як підкреслює А. Абдулахіров, соціальні мережі Інтернет – це автоматизоване соціальне середовище, що забезпечує комунікацію між окремими особами і групами користувачів, які мають спільні інтереси» [3, с. 4].

Одним із найважливіших критеріїв якості соціального капіталу є масштаб соціального залучення / відторгнення населення країни. Як визначає Є. Лібанова, масштабне соціальне відторгнення є ознакою низького рівня людського розвитку у країні [278, с. 8]. У найбільш узагальненому трактуванні соціальне відторгнення «розуміється як витиснення індивідів або соціальних груп із соціальної структури суспільства і суспільних процесів, як обмеження доступу до джерел підвищення рівня добробуту, як створення умов, які не дозволяють цим індивідам або соціальним групам виконувати у суспільстві значущу роль» [23, с. 88].

Довіра, соціальні мережі, соціальне залучення є факторами розвитку соціального партнерства. Діяльність суб'єктів відтворення людського капіталу як його власників і користувачів – індивідів, фірм, держави, недержавних некомерційних організацій тощо, незважаючи на їх виокремленість, має сумісно-розділену природу, що дає підстави для висновку про їх соціальне партнерство у цій сфері.

В сучасній науковій літературі соціальне партнерство розглядається переважно як координована діяльність органів державної і місцевої влади, роботодавців, найманих працівників та їх об'єднань з регулювання праці та трудових відносин, спрямована на узгодження їх інтересів. В. Шедяков так характеризує найбільш відому модель соціального партнерства – трипартизм:

«За змістом – це соціальний договір, який передбачав ретельно розроблений механізм узгодження інтересів сторін, де профспілки втілювали інтереси робітників і службовців, спілки бізнесу – підприємців, а арбітром від імені суспільства виступали представники держави, яка виконувала і функції публічної влади, і одночасно була соціальним партнером» [578, с. 82].

Вважаємо, що відповідно до такого підходу до трактування змісту соціального партнерства людина розглядається тільки з точки зору її здатності до праці, що вже не відповідає реаліям сучасного етапу формування економіки знань. Це, фактично, визнає і В. Шедяков: «Завданням управління трудовими відносинами в умовах глобального переходу до шостого технологічного укладу є, насамперед, максимально повне залучення (розвиток і використання) творчого потенціалу особи… Відповідно праця з процесу використання людини має перетворюватися на чинник її розвитку» [578, с. 81]. По-перше, найманий працівник є носієм фірмово-специфічного людського капіталу, отже соціальне партнерство на корпоративному рівні повинно бути спрямовано на узгодження інтересів його власника – працівника і користувача – фірми. По-друге, як вже обґрунтовувалося раніше, інвестування у людський капітал є сумісно-розділеною діяльністю індивіда, родини, фірми, держави та інших інвесторів, інтереси яких також потребують узгодження на базі використання різноманітних форм соціального партнерства. По-третє, теоретичну основу розуміння соціального партнерства як суспільної форми регулювання не тільки відносин роботодавців і найманих працівників, а сукупності соціально-економічних відносин власників і користувачів людського капіталу з його інноваційного відтворення складає змістовна трансформація категорії «товар робоча сила» індустріального етапу суспільного розвитку у категорію людського капіталу постіндустріального суспільства (рис. 5.2).

Індустріальний етап суспільного розвитку в умовах панування третього і четвертого технологічних укладів характеризується глибокими протиріччями між роботодавцями і найманими працівниками з приводу

використання робочої сили як фактору виробництва.

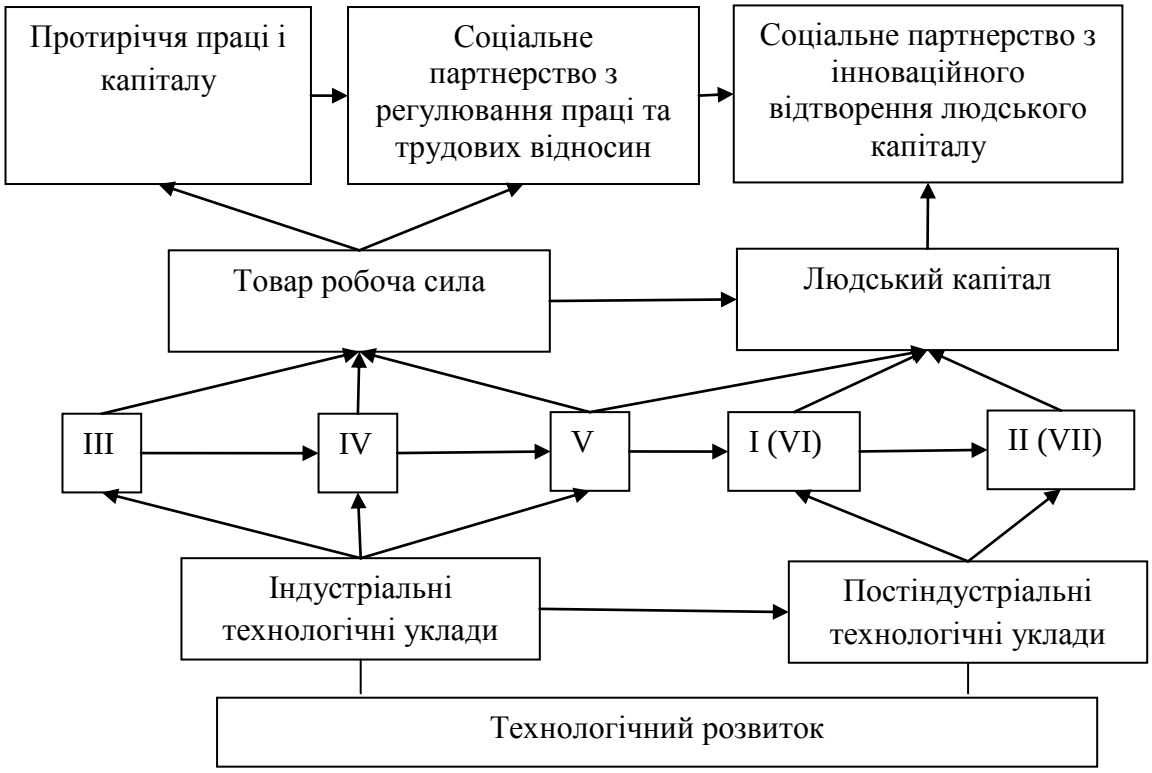


Рис. 5.2. Змістовна трансформація розуміння соціального партнерства залежно від етапів технологічного розвитку суспільства

З формуванням та розвитком п’ятого технологічного укладу суспільною формою їх подолання стає соціальне партнерство з регулювання трудових відносин, спрямоване на узгодження інтересів праці і капіталу. У цей же період технологічні і соціально-економічні суспільні трансформації обумовлюють зміну людським ресурсом виробництва економічної форми – товарна форма (робоча сила) перетворюється у капітальну (людський капітал), що призводить до набуття соціальним партнерством нового змісту – узгодження інтересів власників і користувачів людського капіталу з його інноваційного відтворення. В умовах першого постіндустріального (шостого) укладу ці перетворення набувають своєї завершеної форми.

Якість соціального капіталу також вимірюється наявністю, сформованістю, системністю та дієвістю соціальних норм, що регулюють

соціальну поведінку суб'єктів відтворення людського капіталу. Як справедливо вважає О. Длугопольський, саме через соціальний капітал у суспільстві підтримується порядок на основі довіри, взаємоповаги, врахування індивідами не тільки приватних, але й суспільних інтересів. Крім того, від запасів соціального капіталу залежать ефективність функціонування формальних інститутів та якість державного управління[137].

Оскільки соціальній поведінці з відтворення людського капіталу більшості населення України є притаманними риси споживчої моделі, актуальним для визначення якості соціального капіталу людського розвитку є Індекс споживчої довіри (Consumer confidence index), що розроблюється компанією Nielsen та є показником споживчих сподівань та поточного споживчого настрою населення, від якого безпосередньо залежить обсяг сукупного попиту на національному ринку. Його середнє значення становить 100 балів, а більш високі або низькі показники відображають певний рівень упевненості населення в позитивних тенденціях розвитку національної економіки.

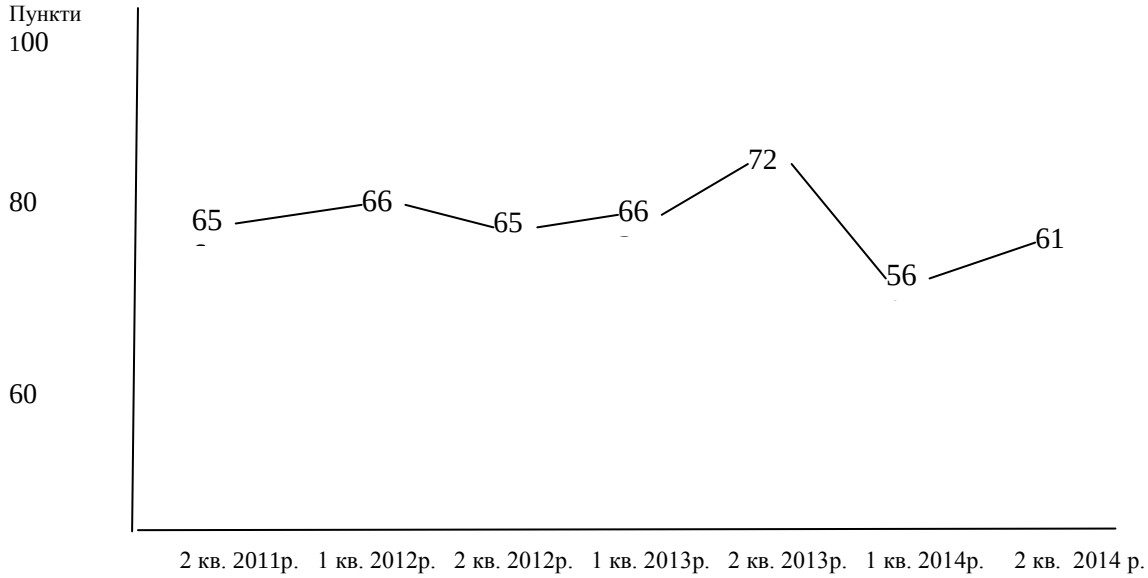


Рис. 5.3. Рівень споживчої довіри населення України [523; 515]

Рисунок 5.3 демонструє стан та динаміку споживчої довіри населення України у період з 2 кв. 2011 року по 2 кв. 2014 року. Як бачимо: 1) індекс

споживчої довіри в Україні є значно нижчим за його середнє значення (100 пунктів); 2) рівню споживчої довіри притаманна тенденція до його зниження (з 65 пунктів у 2 кв. 2011 року до 61 пунктів у 2 кв. 2014 року); 3) за 12 місяців (з 2 кв. 2013 року по 2 кв. 2014 року) рівень споживчої довіри населення впав на 11 пунктів; 4) розрив у рівнях довіри у 2 кв. 2013 р. і 1 кв. 2014 р. складав 16 пунктів. Наведені дані свідчать про низький рівень довіри населення до можливостей національної економіки забезпечити необхідний рівень зайнятості, доходів, споживання. Головними джерелами занепокоєння населення були: 2012 рік – здоров'я (16 % респондентів), гарантія зайнятості (16 %), освіта і благополуччя дітей (10 %); 2013 рік – гарантія занятості (17 %), здоров'я (16 %), стан економіки (12 %). У першому півріччі 2014 року лише 13 % жителів України позитивно оцінювали свої перспективи на ринку праці, 16 % – поточний період для здійснення покупок, 28 % – стан своїх фінансів у майбутньому році. Крім цього, 90 % населення були упевнені, що Україна перебуває в рецесії, а 51 % вважали, що країна не вийде з неї в найближчому році. Таким чином, в Україні споживча довіра населення до національної економіки є низькою та має тенденцію до подальшого зниження, що є демотивуючим фактором щодо накопичення людського капіталу: якщо населення має негативні очікування щодо розвитку національної економіки, то це призводить до зниження його інвестиційної активності у сфері людського розвитку.

Низький рівень є характерним також інституційній довірі в Україні. За результатами загальнонаціонального опитування, проведеного з 17 по 22 травня 2013 року Фондом «Демократичні ініціативи імені Ілька Кучеріва» і соціологічною службою Центру Разумкова, у українському суспільстві тільки три соціальних інститути у той період мали позитивний баланс довіри/недовіри з боку громадян: церква (+ 50 %), ЗМІ (+ 24,5 %) і Збройні Сили (+ 11 %). Всі інші соціальні інститути мали негативний баланс довіри/недовіри: Верховна Рада (- 60 %), суди (- 56 %), партії (- 52 %), уряд (- 49 %), міліція (- 47 %), банки (- 44 %), прокуратура (- 43 %), Президент

(- 43 %), Конституційний суд (- 38 %), Служба безпеки (- 14 %), місцева влада (- 5 %) [516]. Недовіра до соціальних інститутів породжує негативні очікування громадян України щодо спроможності влади забезпечити і захистити їх права, що суттєво знижує оцінку ефективності інвестицій у людський капітал. Таким чином, спираючись на критерій рівня довіри, можна стверджувати, що якість соціального капіталу відтворення людського капіталу в Україні є низькою та має тенденцію до подальшого зниження.

За критерієм охопленості населення соціальними мережами соціальний капітал відтворення людського капіталу в Україні має достатньо високу якість. В Україні за даними журналу «Кореспондент» у лютому 2012 року аудиторія користувачів такої соціальної мережі, як Facebook досягла 2 млн. осіб, збільшившись за рік на 70 %. Для порівняння, у 2010 році користувачів цієї соціальної мережі було лише 200 тис. «Експерти підкреслюють високий рівень проникнення соціальних мереж у життя українців, який вище ніж у багатьох країнах: відповідно дослідженню Universal McCann 81 % українських інтернет-користувачів зареєстровано сьогодні як мінімум у одній соцмережі. Для порівняння: у США – 65 % [466].

У аспекті масштабів соціального відторгнення соціальний капітал людського розвитку в Україні є критично неякісним. У Національній доповіді про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення» було визначено вісімнадцять характеристик соціального відторгнення та такі його стани: а) гострий (сполучає п’ять ознак соціального відторгнення); б) критичний (сполучає сім ознак соціального відторгнення). За цими критеріями у 2011 році в Україні 37,7 % домогосподарств знаходилося у стані гострого соціального відторгнення, 16,9 % – у стані критичного соціального відторгнення [331]. Якщо більш ніж третина домогосподарств знаходиться у стані гострого соціального відторгнення, то про яке ж інноваційне відтворення людського капіталу може йти мова?

Соціальне партнерство з відтворення людського капіталу у сучасний

період в Україні тільки формується. Його становленню та розвитку перешкоджають низький рівень довіри, великий масштаб соціального відторгнення. Соціальне партнерство у цій сфері не отримало необхідного рівня суспільного визнання та інституціоналізації, що передбачає формування та застосування певних соціальних норм, регулюючих співпрацю власників і користувачів людського капіталу всіх рівнів. Отже, і за цим критерієм соціальний капітал відтворення людського капіталу в Україні є неякісним.

Про зниження якості соціального капіталу в Україні свідчить також зростання його асоціальної частки як основи такої соціальної поведінки різних суб'єктів, що «йде врозріз з нормами, спрямована на витягання корисного ефекту з діяльності інших суб'єктів» [19, с. 27]. Як підкреслює Ф. Фукуяма: «Хоча соціальний капітал і громадянське суспільство широко цінуються, важливо зауважити, що вони не завжди є корисними. Для всіх соціальних дій, хороших чи поганих, необхідне координування. Мафія і Ку Клукс Клан є невід'ємними частинами американського громадянського суспільства; обидва мають соціальний капітал; обидва шкодять здоров'ю ширшого суспільства [552]. Як вже доведено у розділі 3, однією із деструкцій людського капіталу в Україні є висока частка асоціального капіталу як сукупності зв'язків та відносин соціальних суб'єктів, спрямованих на задоволення групових інтересів, що суперечать національним інтересам щодо забезпечення людського розвитку та перешкоджають їх реалізації. Асоціальний капітал є не тільки неякісним (некорисним), це негативний соціальний капітал, що руйнує позитивну соціальну взаємодію із забезпечення інноваційного відтворення людського капіталу.

Вважливим критерієм якості національного соціального капіталу в Україні є стан соціального капіталу еліт. У період ринкового реформування в Україні було створено засади економіки, функціонування якої спрямовується не на досягнення цілей національного розвитку і суспільного добробуту, а на реалізацію інтересів еліт перехідного суспільства, які по своїй суті і цілям не

є національними. Це «перехідні» еліти, які формувалися шляхом а) трансформації старої номенклатури командно-адміністративної системи; б) становлення та заміни економічних еліт, влада яких визначалася їх можливостями використовувати ресурси національної економіки у власних інтересах. Їх особливостями є клієнталізм – функціонування політичної системи як ієрархії владних кланів, усередині яких панують відносини типу «клієнт-патрон», непотизм – рекрутування в правлячу еліту за ознаками споріднення і трибалізм – політичне просування за принципом земляцтва [589]. Соціальний капітал перехідних еліт, по-перше, є закритим, це «групи Олсона», які мають власні цілі, створюють і розподіляють блага виключно між членами клубу [137, с. 22]. По-друге, це неякісний соціальний капітал, оскільки не забезпечує реалізації національних інтересів. По-третє, це асоціальний капітал, який а) гальмує суспільний розвиток; б) перешкоджає формуванню якісного відкритого соціального капіталу еліт, формуванню та розвитку «груп Пантема», «цілями діяльності яких є досягнення суспільних вигід, співпраця та координація дій, підвищення прозорості влади» [137, с. 22].

Формуванню і періодичним замінам перехідних еліт в Україні сприяли і сприяють наявні в країні можливості злочинного привласнення та використання національних ресурсів. Як підкреслює О. В. Длугопольський, з огляду на існуючий рівень корупції, найпроблемнішим аспектом формування соціального капіталу є соціальний капітал еліт. На його думку, «в Україні особливо гостро постає проблема «дефіциту соціального капіталу еліт», коли чиновники вищих щаблів державного управління використовують наявний соціальний капітал виключно для задоволення особистих інтересів або ж керуються принципом «аморальної родинності» у комунікаціях із соціумом» [137, с. 26, 29].

На нашу думку, одним із провідних чинників втрат людського капіталу в Україні є саме діяльність перехідних еліт. 2014 рік став роком заміни правлячої еліти в Україні. Але, поки ще важко визначити характер цієї

трансформації. Якщо це чергова заміна перехідних еліт, яким є притаманним «дефіцит соціального капіталу», то викликає сумнів можливість подолання довготривалої дисфункції національного людського капіталу. Якщо ж перехідна еліта у сучасний період замінюється національною, соціальний капітал якої є відкритим до суспільства, то така еліта буде зацікавлена у людському розвитку, отже, з'являється надія на досягнення позитивних зрушень у цій сфері. Важливо вказати, що одним з найважливіших ресурсів трансформації перехідних еліт у дійсно національну еліту є саме людський капітал, подолання від'ємної динаміки якого та сприяння його розширеному відтворенню слід визнати у якості першочергового завдання розбудови національної економіки України у теперішній час.

Таким чином, у сучасний період якість соціального капіталу суб'єктів відтворення людського капіталу в Україні є низькою, що знаходить свій прояв у падінні рівня міжособистісної і інституційної довіри, зростанні масштабу соціального відторгнення, нерозвиненості соціального партнерства з відтворення людського капіталу, збільшенні частки капіталу асоціальної спрямованості, закритості та дефіциті соціального капіталу еліт.

Низька якість обумовлює дисфункцію соціального капіталу як такий стан соціальних відносин у суспільстві, що деструктивно впливає на суспільний розвиток та породжує соціальну нестабільність і конфлікти. Дисфункція соціального капіталу є одночасно і чинником, і проявом від'ємної динаміки людського капіталу в Україні у сучасний період.

Відтворення людського капіталу інноваційного розвитку здійснюється у певному соціогуманітарному просторі. У теперішній час в економічній науці ще не склалося єдиного підходу до розкриття змісту цієї категорії [461; 539; 565; 223].

У різних наукових джерелах соціогуманітарний простір визначається:

– у широкому розумінні – «простір суспільних і людських (колективних і міжособистісних) зв'язків, локалізований в межах певної адміністративно-територіальної одиниці в рамках основних суспільних

інститутів – сім'ї, територіальних і громадських спільнот, економіки, держави, тобто між індивідами, їх групами та об'єднаннями за громадськими, статусними, професійними ознаками і місця проживання з проводу розподілу і споживання створених у суспільному виробництві матеріальних і нематеріальних благ, здатних забезпечити відтворення, більш повне залучення продуктивних сил в економічну діяльність задля підвищення рівня і якості життя та удосконалення просторової організації середовища життєдіяльності людського суспільства» [565]. Таке трактування соціогуманітарного простору, що ототожнює його із середовищем життєдіяльності суспільства, не дозволяє з'ясувати його специфічні риси і складові та виокремити від економічного середовища чи політичного, чи екологічного та ін., які, як і соціогуманітарний простір, є елементами суспільного середовища. Як підкреслює Д. Клиновий, в останній час науковці приділяють особливу увагу соціально-гуманітарним аспектам формування і розвитку продуктивних сил у просторовому вимірі. Багато дослідників з цього приводу оперують поняттям соціогуманітарний простір, в яке вкладають у найзагальнішому і найбільш широкому розумінні просторову організацію системи буттєвих соціальних (тобто соціо-орієнтованих) і гуманітарних (індивід орієнтованих) відносин і відповідних структур, що ці відносини забезпечують [223].

Поширеним підходом до визначення соціогуманітарного простору у широкому розумінні є його трактування як сукупності соціальних і гуманітарних засад, цілей і чинників функціонування та розвитку продуктивних сил. Соціогуманітарний простір, з одного боку, є сукупністю соціальних та гуманітарних умов та чинників формування, розвитку, використання продуктивних сил суспільства. З іншого боку, саме у соціогуманітарному просторі здійснюється розвиток людини, яка в умовах економіки знань стає одночасно і провідним ресурсом, і метою суспільного прогресу;

– у вузькому розумінні соціогуманітарний простір різними авторами

визначається як соціальні дії певних суб'єктів. Відмінностями їх підходів є перелік суб'єктів, рівнів, визначення сфер та напрямів їх соціальних дій. Наприклад, соціогуманітарний простір визначається як «широке поле, де на різних рівнях і у різних сферах соціальної реальності взаємодіють органи і установи, всесторонньо забезпечуючи суспільну життєдіяльність, формують і здійснюють соціальні зв'язки і відносини між суспільними суб'єктами, соціальними групами, індивідами» [565]. Тобто розуміння соціогуманітарного простору у даному випадку, вважаємо, необґрунтовано, обмежується соціальною діяльністю певних органів та установ. При цьому, автори цього визначення включають до його складу послуги торгівлі та транспорту, які, хоча і належать до сфери послуг, не є, на нашу думку, складовими соціогуманітарного простору суспільного виробництва. Більш того, вважають, що складовою соціогуманітарного простору є економічний простір. На нашу думку, торгівля і транспорт належать до економічного простору суспільної життєдіяльності, а складовими соціогуманітарного простору є освіта, охорона здоров'я, культура, соціальне страхування і захист та інші структурні елементи соціальної сфери, які забезпечують розвиток і реалізацію людини як суб'єкта різноманітних суспільних відносин, головного фактора та мети суспільного розвитку.

Складовою соціогуманітарного простору у широкому розумінні є *соціогуманітарний простір відтворення людського капіталу* – сукупність соціальних і гуманітарних чинників та умов суспільної співпраці власників і користувачів людського капіталу різного рівня (індивідуального, корпоративного, національного, регіонального, міжнародного тощо) з його формування та накопичення як єдності суспільних процесів відтворення людини і запасу її знань, здібностей, навичок та вмінь, що базуються на інвестиціях та складають основу суспільного розвитку і добробуту. Головні структурні елементи соціогуманітарного простору відтворення людського капіталу відображено на рис. 5.4.

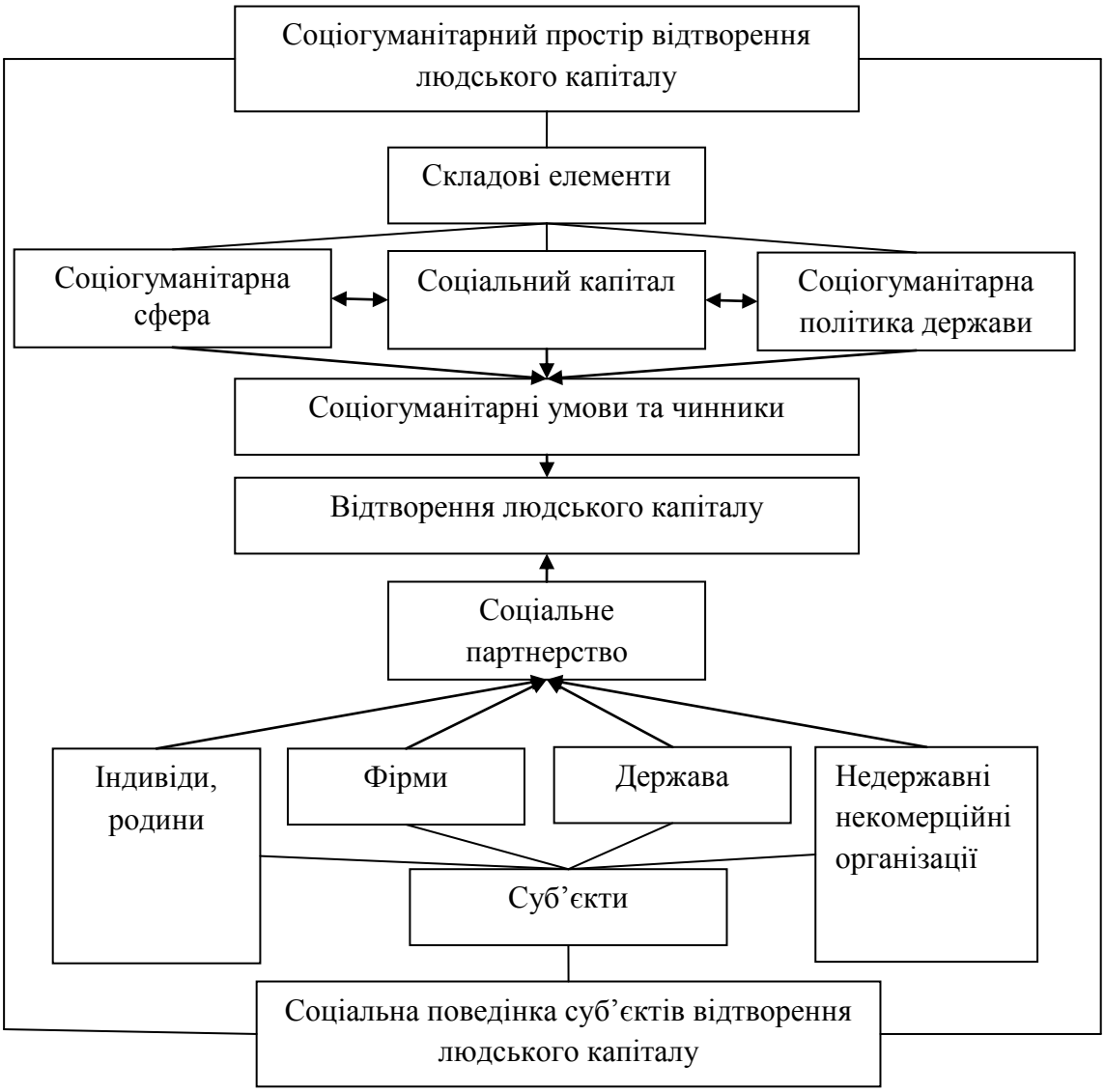


Рис. 5.4. Соціогуманітарний простір відтворення людського капіталу

Структурними елементами соціогуманітарного простору відтворення людського капіталу є такі:

– соціогуманітарна сфера як сукупність видів діяльності, спрямованих на забезпечення відтворення людини та її знань і здібностей (природного, інтелектуального, соціального тощо). До соціогуманітарної сфери належать освіта, охорона здоров'я, культура, соціальне страхування та соціальний захист та ін.;

– соціальна поведінка суб'єктів відтворення людського капіталу;

– соціальні відносини, зв'язки, мережі, утворення, що, у сукупності, формують соціальний капітал відтворення людського капіталу;

– соціогуманітарна політика держави як сукупність цілей, заходів та інструментів впливу держави на людський розвиток.

Таким чином, соціогуманітарний вектор відтворення людського капіталу формують соціальна поведінка його власників і користувачів: індивіда, родини, домогосподарства, фірми, держави, недержавних організацій та ін., соціальний капітал, якість якого характеризується рівнем міжособистісної і інституційної довіри у суспільстві, соціальними мережами і зв'язками, соціальним партнерством в сфері людського розвитку, масштабом соціального залучення (включення) / відторгнення, соціальними нормами, що регулюють соціальну поведінку, соціогуманітарний простір, складовими якого є соціогуманітарна сфера, соціальний капітал, соціогуманітарна політика держави.

Інтегративна цілісність соціальних та гуманітарних регуляторів, цілей і чинників, умов, стимулів та результатів відтворення людського капіталу інноваційного розвитку є характеристикою соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки.

5.2. Соціогуманітарна модель інноваційного розвитку національної економіки: зміст та головні складові

В Україні протягом довготривалого періоду у теоретичних і прикладних наукових джерелах, нормативних актах формування інноваційної (або інвестиційно-інноваційної) моделі визначається як пріоритетний шлях забезпечення високих темпів зростання та конкурентоспроможності національної економіки. Так, ще у 1999 році у Концепції науково-технологічного та інноваційного розвитку України, затвердженої Постановою Верховною Ради України від 13 липня 1999 року № 916-XIV, було наголошено про перехід вітчизняного виробництва на інноваційний шлях розвитку [404]. В Концепції розвитку національної інноваційної системи України, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17.06.2009 р. № 680-р, підкреслено необхідність

формування та забезпечення розвитку національної інноваційної системи як безальтернативного шляху реалізації системної та послідовної державної політики, спрямованої на активізацію інноваційних процесів, забезпечення технологічного розвитку та оновлення національної економіки [405]. В Посланні Президента України до Верховної ради 2011 р. «Модернізація України – наш стратегічний вибір» визначено, що спрямування податкової, митної, кредитної, інвестиційної політик на активізацію інноваційних процесів у економіці дозволить забезпечити стале економічне зростання на основі інноваційної моделі розвитку [318].

Але у сучасний період економіці України притаманна системна інноваційна дисфункція кризового типу. Це дає підстави для висновку про те, що задекларовані протягом майже 15-річного періоду часу плани впровадження інноваційної моделі не було реалізовано на практиці, а заходи, що здійснювалися, не забезпечили досягнення бажаних результатів. Отже, існує нагальна потреба розробки теоретичних засад нової моделі адекватної вимогам сучасного етапу формування економіки знань – соціально гуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки. На нашу думку, ця модель розвитку національної економіки на інноваційній основі повинна, з одного боку, спиратися не тільки на техніко-технологічні та інвестиційно-економічні, а і на соціальні та гуманітарні чинники інновацій, а з іншого боку, бути спрямованою на забезпечення як технологічного та економічного, так і соціогуманітарного розвитку суспільства. Необхідність та доцільність переходу до соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку обумовлена трансформаціями суспільних відносин в умовах формування економіки знань, серед яких підкреслимо таку, як набуття соціальною та гуманітарною сферами ролі провідних чинників суспільного прогресу.

Головними взаємопов’язаними етапами обґрунтування її теоретичних засад є такі:

1) аналіз взаємозв’язку і взаємообумовленості економічного і

соціогуманітарного аспектів у змісті інноваційного розвитку на категоріальному рівні;

2) обґрунтування змісту та напрямів соціалізації і гуманізації інноваційної діяльності;

3) з’ясування сутності та форм інноватизації соціогуманітарного розвитку.

Здійснення цих етапів теоретичного аналізу соціогуманітарної орієнтованості, спрямованості та визначеності інноваційного процесу дозволить обґрунтувати головні теоретичні засади соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку економіки України та визначити напрями її формування. Дослідження сутності, особливостей і напрямків трансформації інноваційної моделі економічного розвитку у соціогуманітарну модель інноваційного розвитку безпосередньо пов'язано з обґрунтуванням взаємозв'язку соціогуманітарної і економічної складових змісту категорій інноваційного розвитку, оскільки, в сучасних умовах, по-перше, загальні економічні категорії характеризуються новими сутнісними рисами, які породжені постіндустріальними системними трансформаціями та відображають їх зміст. По-друге, специфічні категорії економіки знань, наприклад, категорія людського капіталу, змістовно пов'язані з економічними категоріями, що відображають сутність економічних відносин індустріальної епохи.

Керуючись запропонованою структурою змісту економічної категорії, розглянемо історичний розвиток категорій «інновація», «інноваційний процес», «інноваційна діяльність».

Ядро суто економічного змісту категорії – це ті сутнісні ознаки економічного явища чи процесу, які дозволяють їх ідентифікувати і виділити як автономні, сталі, незалежні від етапу соціально-економічного розвитку. Сутнісними (критеріальними) характеристиками інновації як економічної категорії є такі: а) інноваційна ідея, змістом якої є нові (суттєво удосконалені) підходи, моделі, трактування, методи, механізми, процеси; б)

інноваційний продукт – інтелектуальний продукт – новація, що є втіленням інноваційної ідеї, отримав впровадження у суспільну практику з метою отримання певного суспільного ефекту. «Інновація є кінцевим результатом впровадження новацій з метою зміни об'єкта управління і одержання економічного, соціального, екологічного, науково-технічного чи іншого ефекту» [526, с. 45].

В умовах сучасної ринкової економіки, оскільки інноваційна діяльність є функцією інноваційного підприємництва, впровадження інновацій трактується як їх комерціалізація, а суспільний ефект інноваційної діяльності – як отримання прибутку: «Інновації – головний елемент забезпечення інтенсивного підвищення валових доходів та покращення результатів – чистого прибутку» [127, с. 5]. «У багатьох випадках можна говорити, що інновація – це продане нововведення» [110, с. 11]. Д. Друкер підкреслює, що інновації ...завжди повинні мати відношення до ринку, бути орієнтованими на нього, більше того, вимоги ринку повинні лежати в їх основі [150, с. 220].

Такий підхід до визначення інновації, з одного боку, суттєво звужує, на наш погляд, розуміння її змісту як економічної категорії. Завжди необхідно пам’ятати про змістовне ядро цього поняття: інноваційна ідея, яка втілюється у інтелектуальному продукті-новації, що впроваджується у господарську практику з метою отримання суспільного ефекту. З іншого боку, трактування впровадження інновації як її комерціалізації, а суспільного ефекту як доходу є, по суті, характеристикою похідних економічних характеристик інновації, які обумовлені її сутнісними (критеріальними) ознаками – ядром і є формою їх прояву і конкретизації в умовах сучасного етапу розвитку економіки та суспільства в цілому.

Соціальна складова змісту економічної категорії відображає особливості суспільних відносин на певному історичному етапі. В контексті соціальної специфіки економіки знань інновації, по-перше, є соціально-економічним явищем, оскільки, базуються не тільки на науково-технічних, економічних, а і на соціогуманітарних чинниках інноваційної діяльності та

мають певні соціальні і гуманітарні результати і наслідки. По-друге, впровадження інновації спирається на певний суспільний механізм визнання інтелектуального продукту-новації на базі оцінки суспільного ефекту інновації, що можна вважати процесом її соціалізації. З цієї токи зору, комерціалізація інновацій як підприємницька форма їх впровадження – це процес їх суспільного визнання (соціалізації) через застосування ринкового механізму.

Історичний розвиток змісту категорії інновації є процесом взаємозалежної трансформації його соціогуманітарної і суто економічної складових при збереженні критеріальних (сутнісних) економічних характеристик – змістовного ядра.

Взаємозв'язок суто економічної і соціальної складових змісту категорій інноваційного процесу та інноваційної діяльності розкрито у таблиці 5.3.

Таблиця 5.3

Взаємозв'язок суто економічної і соціогуманітарної складових змісту економічних категорій «інноваційний процес» та «інноваційна діяльність»

Складові змісту категорії	Інноваційний процес		Інноваційна діяльність	
	Характеристика	Визначення	Характеристика	Визначення
Змістовне ядро	Життєвий цикл інновацій (лінійна модель)	Період від зародження ідеї, розробки, створення, впровадження, поширення, використання інновацій, до її утилізації (занепаду). Послідовність цих процесів дістала назву інноваційного процесу [336, с. 27]	Здійснення інноваційного процесу	Інноваційна діяльність включає в себе всі види діяльності в рамках повного життєвого циклу інновацій [336, с. 44]
Сучасні характеристики, похідні від змістовного ядра	Нелінійні (інтеграційні) моделі	Тотальне уявлення про лінійність інноваційного процесу, що	Функція і інструмент підприємництва	Інноваційна діяльність – це сукупність інноваційної праці і

		було правдивим в доінноваційну епоху, в даний час замінено іншим, в основі якого – уявлення про переважаючу нелінійність інноваційних процесів. Згідно з цією моделлю, інноваційна ідея (ідея нового продукту, ідея нового бізнесу) може виникати на будь-якому етапі інноваційного циклу, найбільш часто – як результат маркетингового аналізу [46, с. 32]		інноваційного підприємництва [336, с. 42]; «В умовах ринкової економіки здійснення інноваційної діяльності опосередковуєтьс я комерційною доцільністю» [229, с. 35].; Інноваційна діяльність виступає особливим інструментом підприємництва [150, с. 55]
Соціогуманітарн а складова	Використання зовнішніх та внутрішніх інноваційних мереж, що забезпечують співпрацю учасників та складають ядро соціального капіталу інновацій	Інноваційний процес – це творчість багатьох учасників і кожен з них має свій статус та виконує певну роль [446]	Соціальні ефекти та наслідки інноваційної діяльності як соціально-економічного процесу	Реальність суспільства і економіки знань можливі на індивідуальному рівні тільки в тому випадку, якщо на першому плані перебуває інноваційна діяльність [94, с. 27]

Складено автором.

Таким чином, на категоріальному рівні у змісті поняття інноваційного розвитку інтегруються не тільки техніко-технологічні і економічні, а і соціогуманітарні характеристики інновацій, інноваційного процесу,

інноваційної діяльності. Це дає підстави стверджувати про необхідність всебічного урахування при розробці нової моделі інноваційного розвитку національної економіки України її соціогуманітарних аспектів, чинників і результатів.

Соціалізація та гуманізація інноваційного розвитку тісно взаємопов'язані. По-перше, набуття інноваціям соціогуманітарної функціональності як фактору соціального прогресу є чинником людського розвитку. За визначенням А. А. Гриценка, соціалізація економіки пов'язана з підпорядкуванням економічних процесів інтересам розвитку людини. На його думку, соціалізацію можна визначити як процес перетворення дійсності у відповідності з соціальною сутністю людини. Таке трактування дозволяє зрозуміти і соціалізацію індивіда, і соціалізацію економіки як конкретні прояви загальної сутності соціалізації [112]. Як підкреслює Ю. Зайцев, соціалізація у загальному розумінні означає процес засвоєння людиною певної системи знань, норм і цінностей, які дозволяють їй функціонувати як рівноправному члену суспільства, забезпечувати позитивну спрямованість своїх відносин з іншими людьми у будь-якій сфері своїх інтересів. Соціалізація економіки передбачає зростання цінності кожного працівника як носія певного обсягу знань, навичок, який володіє запасом творчого потенціалу, мобільності та комунікативності, формування інтелектуального капіталу як системи відносин, що складаються між суб'єктами економічних відносин з приводу використання цього капіталу [165, с. 4]. По-друге, гуманізація інноваційної сфери суспільства є основою її розвитку та ефективності, оскільки саме людина є рушійною силою інновацій.

Взаємозв'язок економічного, соціального та гуманітарного аспектів інноваційного розвитку, взаємозалежність розвитку соціальної та власне економічної складових змісту економічних категорій «інновація», «інноваційний процес», «інноваційна діяльність» дає підстави для визначення соціалізації та гуманізації інноваційного розвитку в умовах економіки знань як процесів висунення на перший план його

соціальногуманітарної складової, набуття нею провідної ролі як його фактора, умови та критерія оцінки результатів і перспектив. Як підкреслювали ще у 70-ті роки XX ст. А. Н. Малофєєв і В. А. Скель, зрілість тієї або іншої економічної категорії визначається її соціальним змістом [291, с. 208]. Вважаємо, що зрілість теоретичних підходів до трактування інноваційного розвитку, їх відповідність вимогам економіки знань вимірюється ступенем урахування його соціогуманітарної визначеності та спрямованості. Як вже підкреслювалось, у сучасний період економічний розвиток, за своєю суттю, є інтеграційної єдністю його інноваційних і соціогуманітарних чинників, умов та результатів. Це відповідає постіндустріальній моделі співвідношення економічного і соціального у суспільному розвитку. Як вважає А. А. Гриценко, загальна логіка співвідношення економічного і соціального, що об'єднує ретроспективу, сучасність і перспективу така: спочатку існує синкретична єдність економічного і соціального в первісних формах суспільства, потім ці моменти єдності диференціюються, відособлюються, взаємодіючи і взаємопроникаючи один в одного, зберігаючи разом з тим свою відносну самостійність і набуваючи в індустріальному суспільстві форму протилежності капіталізації і соціалізації, і, нарешті, відбувається злиття протилежностей у формі агрегування їх складових. Завдання сучасного етапу розвитку в цій сфері полягає в тому, щоб знайти адекватні форми економічної ситуації» [112]. На нашу думку, стосовно інноваційного розвитку економіки на сучасному етапі такою адекватною формою є його соціогуманітарна модель.

Інноватизація соціогуманітарного розвитку як процес, що забезпечує інноваційний розвиток не тільки економіки, а і всіх сфер людської діяльності, знаходить свій прояв, насамперед, у соціальних інноваціях. П. Друкер підкреслює необхідність соціальних інновацій, що забезпечили б розвиток нової економіки: «Ще одна соціальна інновація, яка є і радикальнішою і складнішою щодо здійснення: це систематична відмова від

напрямів соціальної політики, що себе віджили, і застарілих суспільних інститутів» [150, с. 404].

Формування соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки, з одного боку, обумовлює необхідність інноваційних перетворень у соціогуманітарній сфері, її інноватизації, а з іншого боку, спирається на соціальні інновації. По-перше, соціогуманітарному розвитку, який характеризується не тільки відновленням та зростанням його рівня, а і змінами та перетвореннями, притаманна інноваційна складова. По-друге, важливим етапом соціалізації певного об’єкту, суб’єкту, процесу є інноваційний етап як кардинальна зміна соціогуманітарного середовища його функціонування та розвитку. «Інновація (інноваційна діяльність) розглядається як наполегливе прагнення до досягнення певних змін навколишнього соціального середовища... Діяльність соціального суб'єкта в даному випадку носить творчо-перетворюючий характер» [52, с. 124]. Теоретичну основу цього підходу до інноваційного етапу соціалізації складає концепція російського соціолога С. В. Полутіна, який у соціалізації молоді виокремлював етапи адаптації, інтеграції і інновації та підкреслював необхідність сполучення у політиці стратегій адаптаційно-інтеграційних і інноваційних [384]. Соціогуманітарна модель інноваційного розвитку повинна забезпечити здійснення не тільки техніко-технологічних, організаційних, економічних та інших інновацій, а і соціальних інновацій, які будуть факторами інноваційного розвитку економіки. По-третє, соціогуманітарне середовище інноваційної діяльності повинно бути сприятливим для інновацій.

Отже, важливим напрямом формування соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки є інноватизація соціогуманітарного середовища інноваційної діяльності на основі соціальних інновацій.

Слід підкреслити, що результати інноваційної діяльності мають не тільки техніко-технологічний та економічний вимір, а і соціогуманітарний.

Як справедливо підкреслює І. Топух, особлива соціальна значущість інноваційної діяльності полягає в тому, що інновації в максимальній мірі сприяють розвитку творчості і трудового потенціалу особи, чим істотно розвивають соціальний потенціал [501].

По-перше, інноваційна діяльність безпосередньо пов'язана з рівнем доходів в країні: з одного боку інноваційні можливості визначаються доходами, від рівня яких залежать як фінансування інноваційного розвитку, так і попит на інноваційній продукти та продукцію (табл. 5.4). З іншого боку, інновації виступають чинником підвищення доходів їх виробників і споживачів, зростання суспільного добробуту у цілому.

Таблиця 5.4

Взаємозв'язок рівнів інноваційності та доходів відповідно Глобальному індексу інноваційності 2013

№ п/п	Країна	Місце у GII / Інноваційний індекс (0-100)	Місце за субіндексом 1 / значення субіндекс	Місце за субіндексом 2/ значення субіндекс	Рівень доходів
Країни - інноваційні лідери					
1.	Швейцарія	1 / 66,59	7 / 66,52	1 / 66,65	Високий
2.	Швеція	2 / 61,36	5 / 67,87	3 / 54,86	Високий
3.	Велика Британія	3 / 61,25	4 / 68,20	4 / 54,30	Високий
4.	Нідерланди	4 / 61,14	10 / 64,18	2 / 58,09	Високий
5.	США	5 / 60,13	3 / 69,19	12 / 51,88	Високий
6.	Фінляндія	6 / 59,51	6 / 62,67	8 / 52,35	Високий
7.	Гонконг	7 / 59,43	2 / 70,65	15 / 48,21	Високий
8.	Сінгапур	8 / 58,34	1 / 72,27	18 / 46,56	Високий
9.	Данія	9 / 57,91	8 / 66,34	14 / 50,35	Високий
10.	Ірландія	10 / 57,60	12 / 64,09	11 / 51,73	Високий
Країни з середнім значенням Індексу					
1.	Росія	62 / 37,20	52 / 43,77	72 / 30,62	Вище середнього
2.	Мексика	63 / 36,82	68 / 40,73	60 / 32,90	Вище середнього
3.	Бразилія	64 / 36,33	67 / 40,84	68 / 31,81	Вище середнього
4.	Боснія і Герцеговина	65 / 36,24	58 / 42,54	78 / 29,94	Вище середнього
5.	Індія	66 / 36,17	87 / 37,91	42 / 36,56	Нижче середнього
6.	Бахрейн	67 / 36,13	47 / 44,53	90 / 27,94	Високий
8.	Туреччина	68 / 36,03	81 / 44,53	53 / 34,07	Вище

					середнього
9.	Перу	69 / 35,96	70 / 40,53	70 / 31,39	Вище середнього
10.	Туніс	70 / 35,82	80 / 38,12	59 / 33,51	Вище середнього
11.	*Україна*	*71 / 35,78*	*83 / 37,91*	*58 / 33,65*	*Нижче середнього*
12.	Молдова	72 / 35,77	76 / 39,29	93 / 27,79	Нижче середнього
13.	Грузія	73 / 35,56	62 / 41,62	83 / 29,49	Нижче середнього
14.	Бруней	74 / 35,53	62 / 41,62	89 / 27,99	Високий
15.	Ліван	75 / 35,47	56 / 42,71	88 / 28,23	Вище середнього
Країни з найнижчим значенням Індексу					
1.	Узбекистан	133 / 23,87	144 / 31,50	138 / 16,23	Нижче середнього
2.	Сирія	134 / 23,73	105 / 32,84	140 / 14,63	Нижче середнього
3.	Ангола	135 /23,46	140 / 24,21	117 / 22,71	Вище середнього
4.	Кот-Д'Івуар	136 / 23,42	133 / 26,97	132 / 19,86	Нижче середнього
5.	Пакистан	137 / 23,33	142 / 23,68	113 / 22,99	Нижче середнього
6.	Алжир	138 / 23,11	112 / 1,62	141 / 14,61	Вище середнього
7.	Того	139 / 23,04	122 / 29,55	137 / 16,52	Низький
8.	Мадагаскар	140 / 22,95	123 / 28,83	135 / 17,06	Низький
9.	Судан	141 / 19,81	136 / 26,51	142 / 13,11	Нижче середнього
10.	Ємен	142 / 19,31	141 / 23,86	139 / 14,79	Нижче середнього

Складено автором на основі джерела [629].

Глобальний індекс інноваційності (GII), що публікується Корнельським університетом, школою бізнесу INSEAD і Всесвітньою організацією інтелектуальної власності, обчислюється, виходячи із середньої величини двох субіндексів: 1) субіндексу інноваційних витрат, на базі якого оцінюються складові національної економіки, пов'язані з інноваційною діяльністю: інститути; людський капітал і дослідження; інфраструктура; розвиненість ринку і розвиненість бізнесу; 2) субіндексу інноваційних результатів, який відображає фактичні результати інноваційної діяльності в області знань і технологій, творчості.

Дані таблиці 5.4 дають підстави для висновку про те, що існує пряма залежність між інноваційністю національних економік і рівнем доходів країн: всі країни-інноваційні лідери мають високі доходи, країни з середнім значенням Глобального індексу інноваційності мають доходи вищі або нижчі за їх середній рівень у світі, країни, які займають останні місця у рейтингу мають або низькі доходи, або нижчі за середні. Наприклад, Україна, яка займає 71 місце з 142 країн у рейтингу, має доходи, нижчі за середні. До того ж, за субіндексом інноваційних витрат Україна займає 83 місце, що можна пояснити саме недостатнім рівнем доходів як джерела фінансування розвитку національної інноваційної системи та її складових.

По-друге, узагальнюючим соціальним виміром інноваційного розвитку є людський розвиток (табл. 5.5). Як справедливо вважає А. А. Гриценко, соціалізація полягає в зростанні людського фактора в самому виробничому процесі. «Теоретичне обґрунтування цього знайшло вираження в появі і розвитку різного роду концепцій людського, соціального, інтелектуального і т.д. капіталу, які з різних сторін розкривають форми реалізації соціальної сутності людини у сучасних формах виробництва» [112].

Таблиця 5.5

Порівняння рейтингів країн за Глобальним інноваційним індексом і Індексом розвитку людського потенціалу

Країна	Місце у рейтингу за Глобальним інноваційним індексом	Місце у рейтингу за Індексом розвитку людського потенціалу	Країна	Місце у рейтингу за Індексом розвитку людського потенціалу	Місце у рейтингу за Глобальним інноваційним індексом
Швейцарія	1	9	Норвегія	1	16
Швеція	2	8	Австралія	2	19
Велика Британія	3	26	США	3	5
Нідерланди	4	4	Нідерланди	4	4
США	5	3	Німеччина	5	15
Фінляндія	6	21	Нова Зеландія	6	17
Гонконг	7	13	Ірландія	7	10
Сінгапур	8	18	Швеція	8	2

Данія	9	15	Швейцарія	9	1
Ірландія	10	7	Японія	10	22
Росія	62	55	Росія	55	62
Україна	***71***	***78***	***Україна***	***78***	***71***
Судан	141	171	Мозамбік	185	140
Ємен	142	160	Нігер	186	131

Складено автором на основі джерел: **[**629; 618].

Як видно з таблиці 5.5, інноваційні лідери належать за ІРЛП до країн з дуже високим рівнем людського розвитку. Україна, інноваційний розвиток якої є середнім, за ІРЛР є країною з високим рівнем людського розвитку. Слід підкреслити, що саме така складова національної інноваційної системи як освіта виступає визначальним чинником високої оцінки людського розвитку в Україні. Це підтверджує те, що за субіндексом результатів інноваційного розвитку, тобто досягнень у сфері знань, творчості, Україна займає 58 місце серед 142 країн.

Єдність суто економічних та соціогуманітарних складових змісту базових категорій інноваційного розвитку; взаємозв'язок і взаємозалежність процесів соціалізації та гуманізації інноваційного процесу і інноватизації соціогуманітарної сфери; взаємообумовленість економічних і соціогуманітарних чинників, результатів та вимірів інноваційної діяльності; провідна роль людського капіталу інноваційного розвитку, у змісті якого органічно поєднуються економічні і соціогуманітарні аспекти, є сутнісними характеристиками соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки (рис 5.5).

Концептуальна схема соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку наведена у Додатку Ж.

Теоретичну основу моделі становлять концепція відкритих інновацій і сучасна науково-дослідна програма людського капіталу. У сучасний період інноваційний розвиток забезпечується відкритими інноваційними системами різного рівня та характеризується такими новими явищами та процесами, як зовнішні та внутрішні, локальні, національні, міжнародні інноваційні мережі,

інноваційне співробітництво і партнерство, розвиток інноваційних екосистем, що є засадами ефективного інноваційного підприємництва. В цих умовах суттєво підвищується роль людського капіталу як провідного чинника інноваційного розвитку, що обумовлює необхідність забезпечення, по-перше, соціогуманітарної спрямованості інноваційного розвитку і інноваційної політики держави, по-друге, інноваційної спрямованості та визначеності соціогуманітарного розвитку і соціогуманітарної політики держави.

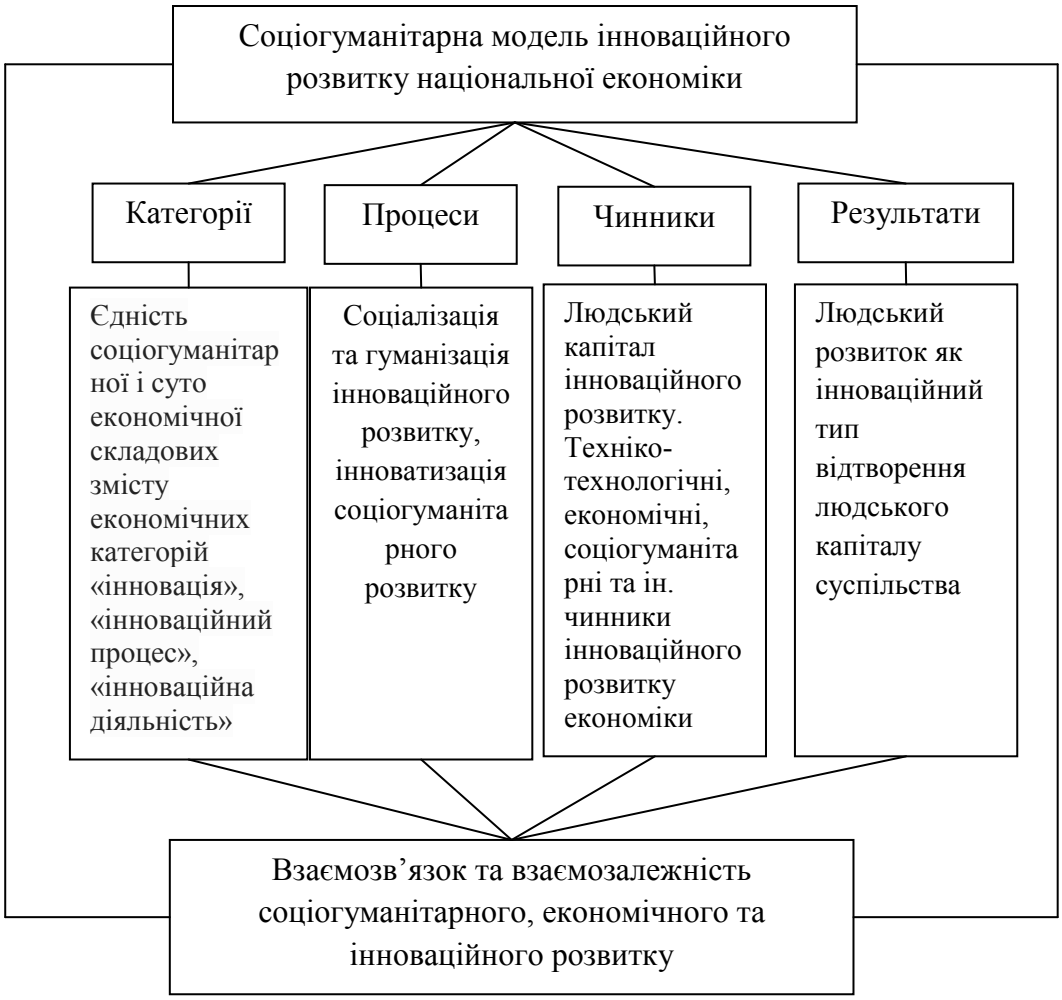


Рис. 5.5. Сутнісні характеристики соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки

Соціогуманітарна модель інноваційного розвитку національної економіки забезпечує сполучення техніко-технологічних, економічних,

соціальних і гуманітарних умов та чинників інноваційної діяльності, їх оптимальне використання у інтегрованому інноваційному процесі та досягнення на цій основі позитивного синергетичного ефекту інновацій у різних сферах та на всіх рівнях життєдіяльності суспільства. Головними теоретичними засадами цієї моделі є соціогуманітарна визначеність і спрямованість інноваційного процесу, соціальна та гуманітарна орієнтованість його факторів і результатів, інноватизація соціогуманітарного розвитку та середовища інноваційної діяльності, взаємообумовленість соціогуманітарного, економічного і інноваційного розвитку, провідна роль інноваційного людського капіталу у забезпеченні соціально-економічного розвитку на інноваційні основі. Перехід від інноваційної моделі економічного розвитку до соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки є, на нашу думку, найважливішою умовою подолання дисфункції людського капіталу та інноваційної дисфункції в Україні.

Головні складові соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки у аспекти інноваційного відтворення людського капіталу розкрити у наступному розділі.

РОЗДІЛ 6
ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У КОНТЕКСТІ СОЦІОГУМАНІТАРНОЇ МОДЕЛІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

6.1. Синергія інвестицій у людський капітал інноваційного розвитку

Відтворення людського капіталу інноваційного розвитку можна представити як інвестиційний цикл, який охоплює стадії руху інвестицій у людину від первинного вкладення коштів до отримання соціально-економічного ефекту. Отже, важливою умовою інноваційного відтворення людського капіталу є створення умов та стимулів для інвестицій у людський розвиток, забезпечення їх ефективності, що є одним із важливих завдань розбудови соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку економіки.

Сучасний інвестиційний цикл відтворення людського капіталу в Україні характеризується: 1) інвестиційними втратами, що обумовлюють його декапіталізацію; 2) деструкціями інвестицій у людину як вартісною незбалансованістю витрат інвесторів (домогосподарств, фірм держави) на сприяння людському розвитку, що знаходить свій прояв у диспропорціях між витратами домогосподарств на охорону здоров'я, освіту, відпочинок і культуру та іншими споживчими витратами; між витратами суб'єктів господарювання на оплату праці і іншими витратами на персонал; між витратами держави на соціальний захист і соціальне забезпечення та на розвиток соціогуманітарної сфери; між витратами держави, суб'єктів господарювання, домогосподарств; 3) дисфункцією і дефункцією людського капіталу як інвестиційного ресурсу його інноваційного відтворення, що знаходить свій прояв у значних обмеженнях та низькій віддачі його самоінвестування як основи накопичення знань, здібностей, навичок та вмінь людини. Зазначені втрати, деструктивні трансформації, дисфункції та дефункції інвестиційного циклу відтворення людського капіталу призводять

до його подальших втрат та системної дисфункції, що обумовлює необхідність розробки теоретичних засад їх подолання.

На нашу думку, одним із найважливіших напрямів розв'язання цієї проблеми є формування цілісної інвестиційної системи, що забезпечить інноваційне (розширене) відтворення людського капіталу в Україні. Це є:

по-перше, можливим, оскільки, інвестиційна діяльність як економічне явище і процес за своїм змістом має системну природу. «Інвестиційна сфера є типічною системою, що самоорганізується, «живе» на законі великих чисел і з безліччю позитивних і негативних зворотних зв'язків [488, с. 31]. Системність інвестиційної сфери дає підстави стверджувати про можливість застосування системного підходу до формування і розвитку такої її складової, як інвестування у людський розвиток;

по-друге, доцільним і необхідним, оскільки інвестування у людський розвиток повинно бути системним, що є умовою реалізації провідної ролі людського капіталу як фактора інноваційного розвитку економіки.

Інвестиційна діяльність в сфері відтворення людського капіталу як система характеризується певною структурою, різними рівнями, взаємозв'язками між її елементами, самоорганізацією, відкритістю тощо. Але ця система може бути адитивною – сумою автономних дій інвесторів без їх взаємозв'язків, взаємодії та координації – або інтегративною як синергійною співпрацею інвесторів у людину, здійснення якої є умовою забезпечення інноваційного відтворення людського капіталу.

В Україні у сучасний період інвестиційну діяльність в сфері людського розвитку можна охарактеризувати як сукупність некоординованих та не взаємопов'язаних і незбалансованих інвестиційних дій різних інвесторів, якій притаманні:

– фрагментарність – відсутність довготривалих прямих і зворотних зв'язків та цілей;

– розбалансованість, про що свідчать локальні, галузеві, секторальні деструкції людського капіталу та диспропорції між інвестиціями у людину

домогосподарств, фірм, держави, а також деінвестування людського капіталу тощо;

– кризовий стан як довготривала тенденція зменшення інвестиційних потоків та самоінвестування;

– низька віддача від інвестицій як для інвесторів, так і для власників і користувачів людського капіталу, для суспільства в цілому.

Інвестиції у людину в Україні є несистемними, автономними, розбалансованими і як наслідок, не мають позитивного синергетичного ефекту, про що свідчить довгострокова від ємна динаміка національного людського капіталу. Спираючись на синергетичний підхід, можна стверджувати, що теперішній час інвестування у людський капітал в Україні має ознаки системи, яка знаходиться в такій точці біфуркації, коли її стан є хаотичним, що призводить до її загальної кризи. Для подолання цієї негативної ситуації є необхідним формування такої інвестиційної системи, яка б на базі синергійної взаємодії та співпраці інвесторів забезпечила інноваційне відтворення національного людського капіталу.

Методологічну основу розробки теоретичних засад інвестиційної системи інноваційного відтворення людського капіталу складають теорія сумісно-розділених економічних відносин та системний і синергетичний підходи.

На нашу думку, інвестиційна система відтворення людського капіталу базується на сумісно-розділених відносинах і процесах та є їх втіленням, їх суспільною формою. Як підкреслює А. Гриценко: «Політична економія вивчає сумісно-розділені відносини у всіх економічних явищах і процесах. У цьому є специфіка її власного предмету. Якщо конкретні форми втілення сумісно-розділеної діяльності розглядаються з боку роздільності, то утворюється мікроекономічна проблематика і мікроекономіка як частина економічної теорії. Якщо конкретні форми втілення сумісно-розділеної діяльності розглядаються з боку сумісності, то утворюється макроекономічна проблематика і макроекономіка як частина економічної теорії» [116].

Розкриттю змісту та форм сумісно-розділених економічних відносин присвячено твори українських вчених В. М. Гейця, А. А. Гриценко, Г. В. Задорожного, С. В. Тютюннікової, О. Л. Яременко.

Діяльність інвесторів у людський капітал є втіленням і формою сумісно-розділених економічних відносин. По-перше, індивідуальний людський капітал формується на базі інвестицій всіх інвесторів. Інвестування у інноваційне відтворення людського капіталу – це, по суті, спільний інвестиційний проект, який здійснюють людина, родина, фірма, держава та інші інвестори. Протягом загального відтворювального (інвестиційного) циклу людського капіталу змінюються частки інвесторів у цьому суспільному проекті. Наприклад, на стадії первинної інвестиції прямі інвестиції фірми у людину можуть бути відсутніми чи незначними, але їх частка у загальному обсязі інвестицій суттєво зростає на стадії додаткових інвестицій, які здійснюються в період продуктивної діяльності людини. Таким чином, первинні і додаткові інвестиції у людину здійснюються інвесторами сумісно, хоча дії їх є розділеними, автономними, не координуються. По-друге, сумісно-розділеною є віддача інвестицій у людський капітал. Продуктивна реалізація людиною створеного на базі спільного інвестиційного проекту суб’єктів відтворення людського капіталу запасу знань, здібностей, навичок та вмінь, забезпечує певний рівень доходу та інші вигоди як їй, так і родині – збільшення доходу, фірмі – зростання прибутку, державі та суспільству в цілому – благополуччя населення, розв’язання соціальних проблем, економічне зростання. По-третє, сумісно-розділеними є і ризики цього спільного інвестиційного проекту, оскільки кількісні і якісні втрати людського капіталу, його деструкції та дисфункції безпосередньо впливають на соціально-економічний стан та розвиток всіх інвесторів у людський капітал. По-четверте, сумісно-розділеним є також регулювання інвестиційного циклу відтворення людського капіталу. З одного боку, кожний інвестор здійснює самостійний і автономний інвестиційний вибір, а з іншого боку, на їх інвестиційну поведінку впливає вибір інших

інвесторів і, насамперед, вибір людини як об’єкта інвестицій на користь накопичення та ефективної реалізації запасу знань. По-п’яте, сумісно-розділена природа інвестування у людину обумовлює сумісно-розділену власність на людський капітал. Як підкреслює Г. В. Задорожний, досліджуючи відносини власності, політична економія повинна оперувати категорією розділено-сумісної власності [164, с. 19]. С. В. Тютюннікова обґрунтовано вказує на зв'язок сумісно-розділеної праці і власності: «Сумісно-розділена праця породжує… сумісно-розділену власність, є її матеріальною субстанцією» [505, с. 27]. Безперечно, людський капітал є невіддільним від його носія – людини, яка і є його власником. Родина, фірма, держава є користувачами (орендарями) індивідуального людського капіталу. У його формуванні та накопиченні значна роль належить інвестиціям саме цих інвесторів. Але для них інвестиція у людський розвиток не виступає джерелом повного права власності на людський капітал, а є підставою отримання таких часткових прав власності, як права користування, права на дохід, право управління. Зазначені інвестори виступають частковими власниками людського капіталу, сформованого та накопиченого на базі їх інвестицій. Слід підкреслити, що обґрунтування сумісно-розділеної природи власності на людський капітал є одним із аспектів аналізу соціально-економічного змісту інтелектуальної власності. Як зазначає А. А. Гриценко, теоретичною основою вирішення протиріч економічного функціонування об'єктів інтелектуальної власності може стати теорія сумісно-розділеної власності, що адекватно відбиває специфіку таких реалій [114, с. 55].

Таким чином, інвестиційна діяльність в сфері людського розвитку має сумісно-розділену природу, це, по своїй суті, спільний інвестиційний проект (сумісність) економічно і організаційно виокремлених (розділеність) інвесторів, сукупність інвестицій яких складає основу інноваційного відтворення людського капіталу. На нашу думку, до діяльності інвесторів у людський капітал цілком можливо віднести положення, що розкриває сумісно-розділену природу праці, сформульоване А. А. Гриценком:

«Розділення праці виступає тут як інша характеристика сумісності. Раз праця сумісна, то вона виконується декількома індивідами. Отже, кожний виконує лише частину праці і вся праця виявляється розділеною між її учасниками. Таку працю можна кваліфікувати як сумісно-розділену» [113, с. 52]. В. М. Геєць і А. А. Гриценко у статті «Економічні засади правового регулювання господарських відносин» визначають, що сумісність і роздільність виступають двома характеристиками однієї і тієї самої праці. Тому вона і є за своєю суттю сумісно-розділеною [97, с. 14]. Спираючись на наведені теоретико-методологічні положення, можна стверджувати про сумісно-розділену природу діяльності інвесторів в сфері відтворення людського капіталу, яку характеризують:

– сумісність як єдність об'єкту – людина і кінцевого результату – відтворення людського капіталу;

– розділеність – економічна виокремленість, самостійність і відносна автономність економічної поведінки інвесторів у людину;

– сумісно-розділена природа соціально-економічного ефекту інвестицій у людину, який є суспільним та приймає форми доходів та вигод кожного із інвесторів;

– сумісно-розділена природа регулювання інвестиційної діяльності в сфері людського розвитку – відтворення людського капіталу здійснюються під регулюючим впливом суспільства в цілому та всіх інвесторів – людини, родини, фірми, держави;

– сумісно-розділена власність на людський капітал як належність людині повного права власності, а іншим інвесторам – часткових прав власності, а саме користування, управління, права на дохід.

Спираючись на теорію сумісно-розділених відносин та процесів, інвестиційну систему відтворення людського капіталу можна визначити як систему сумісно-розділених відносин інвесторів з приводу вкладення коштів, доходу, власності, саморегулювання і регулювання в сфері інвестування у людський розвиток. Ступінь роздільності і сумісності відносин і процесів у

цій сфері визначається багатьма чинниками, серед яких немаловажне значення мають інвестиційний клімат та державна політика людського розвитку, спрямована на забезпечення ефективного інвестування у людину як синергійної співпраці інвесторів.

Сумісно-розділена природа інвестування у людський капітал дає підстави для визначення координації діяльності та співпраці людини, родини, фірми, держави та інших інвесторів у людину як одного із важливих чинників досягнення позитивного синергетичного ефекту інвестицій в цій сфері. Як підкреслює А. Гриценко, виходячи з концепції комплементарності індивідуальних і соціальних потреб, життя постійно породжує форми поєднання індивідуального, приватного і державного через різноманітні суспільні форми (державно-приватне партнерство, співпраця держави у розробці та прийнятті рішень з громадськими і професійними організаціями, посилення впливу громадянського суспільства на діяльність держави тощо [118, с. 71].

Синергійна співпраця інвесторів у людину, діяльність яких має сумісно-розділений характер, складає ядро інвестиційної системи відтворення людського капіталу, яку, спираючись на системно-синергетичний підхід, можна визначити як сукупність взаємопов’язаних і взаємозалежних інвестиційних дій, процесів і потоків, що спрямовані на забезпечення людського розвитку. Це складна соціально-економічна система, структура якої визначається і представлена багатьма взаємопов’язаними і взаємозалежними елементами:

1) за суб’єктним критерієм – це діяльність інвесторів у людський розвиток: домогосподарств, фірм, держави, некомерційних недержавних організацій, іноземних та міжнародних інвесторів та ін.;

2) за організаційним критерієм – інвестування у людину здійснюють різні організації як державного, так і недержавного секторів економіки: заклади державного управління національного і місцевого рівнів, установи фінансової сфери, корпорації, середні і малі підприємства, громадські

організації та ін.;

3) за об'єктним критерієм – це інвестування у базові форми людського капіталу – капітали здоров'я, освіти, професійного навчання, родинного виховання, мобільності, і комплексні форми – капітали інтелектуальний, трудовий, організаційно-підприємницький, соціальний. Це інвестиції:

– безпосередньо у конкретного індивіда як носія і власника людського капіталу. Людина інвестує у власний розвиток, родина – у накопичення родинного людського капіталу як сукупності знань, здатностей, вмінь та навичок її членів, фірма – у навчання та підвищення кваліфікації її працівників, спеціальні знання та навички яких формують фірмово-специфічний людський капітал;

– у соціогуманітарну сферу, функціонування якої спрямовано на людський розвиток. Наприклад, витрати держави на охорону здоров'я, освіту, культуру – це інвестиції у галузі, що є джерелами людського капіталу – індивідуального, корпоративного, національного;

4) за видами інвестицій – це інвестиції первинні і додаткові, прямі і соціально-інституційні; майнові (реальні), фінансові, інтелектуальні, інноваційні. Також це самоінвестиції (реінвестиції) людського капіталу;

5) за рівнями – наноекомічний, мікроекономічний, регіональний, галузевий, секторальний, національний, транснаціональний, міжнародний рівні інвестування у людський розвиток.

Інвестиційна система відтворення людського капіталу є інтегративною, всі її складові тісно взаємопов'язані, а їх стан, розвиток і взаємодія визначають її ефективність. Функціонування системи залежить від узгодженості її елементів та їх спрямованості на досягнення загальної мети – інноваційного відтворення людського капіталу. «Оскільки ефективність інвестиційної діяльності пов'язана з узгодженістю дій на певному рівні, то виходить, що можливість виникнення домінуючого фактору у позитивній економічній ситуації залежить від ступеня цієї узгодженості [486, с. 66].

Це відкрита система, функціонування якої, з одного боку, має зовнішні

позитивні і негативні ефекти, а з іншого боку, здійснюється під впливом внутрішніх факторів (саморегулювання) і різноманітних зовнішніх чинників – техніко-технологічних, економічних, соціогуманітарних, політичних та ін. Це система, якій є притаманним поєднання саморегулювання на основі самостійного інвестиційного вибору інвесторів і регулюючого впливу з боку держави.

Функціонування інвестиційної системи відтворення людського капіталу, яка поєднує інвестиції інвесторів у єдиний інвестиційний цикл, спрямовано на досягнення позитивного синергетичного ефекту інвестиційної діяльності у сфері людського розвитку. За визначенням О. Сухарева: «Синергетичний ефект інвестиційної діяльності є у зростанні ефекту об'єднання вкладень, за якого сумарна ефективність стає більшою ніж просто сума ефектів» [486, с. 35].

Важливим напрямом обґрунтування теоретичних засад формування національної інвестиційної системи відтворення людського капіталу є виявлення та характеристика ефективних організаційних форм синергійної взаємодії інвесторів у людину.

На нашу думку, в сфері відтворення людського капіталу формою сумісно-розділеної діяльності з інвестування у людину, координування співпраці інвесторів (індивідуальних, приватних, державних, недержавних некомерційних та ін.) з метою забезпечення їх синергійної взаємодії є інвестиційне партнерство.

У сучасних наукових джерелах інвестиційне партнерство або партнерське інвестування достатньо широко висвітлено у таких його формах, як:

1) інвестиційна співпраця держави та приватного сектору економіки [506; 254]. Слід підкреслити, що державно-приватне інвестиційне партнерство є однією із складових державно-приватного партнерства як форми взаємодії між державними структурами і приватним бізнесом з метою використання протягом тривалого часу і на поворотній основі ресурсів

приватного сектора (фінансових, технічних, управлінських) для представлення споживачам послуг, які традиційно надаються державою або є малорентабельними але суспільно значимими для суспільства [254, с. 309]. Моделями державно-приватного партнерства є моделі оператора, за якою держава координує та контролює діяльність приватного партнера, розподілу продукту, спільного управління державною власністю, кооперації, концесії, лізингу, спільного підприємства;

2) банківське партнерське інвестування, що об'єднує фінансові, фондові торговельні механізми, банківську, інвестиційну і консалтингову діяльність. У цьому інвестиційному партнерстві партнерами банківських установ, як підкреслює П. Сенищ, «можуть бути інвестиційні фонди, інші банки, спеціалізовані агенти міжнародних кредитів, міжнародні фінансові організації і спеціалізовані фінансові компанії, страхові, лізингові, інвестиційні компанії, приватні інвестори – фізичні і юридичні особи тощо» [443, с. 204].

Але інвестиційні партнерства в сфері людського розвитку досі знаходяться поза увагою науковців.

Як відомо, партнерства, по-перше, є організаційною формою підприємництва, що базується на поєднанні ресурсів і діяльності їх засновників; по-друге – це організаційна форма здійснення сумісних бізнес-проектів суб'єктів господарювання.

Інвестиційне партнерство з забезпечення людського розвитку є організаційною формою співпраці інвесторів у людину із здійснення сумісних інвестиційних проектів соціогуманітарної спрямованості, що забезпечують інноваційне відтворення людського капіталу. На нашу думку, їх головними характеристиками є такі:

1) за цілями – діяльність інвестиційних партнерств спрямована на забезпечення інноваційного відтворення людського капіталу індивіда, фірми, регіону, галузі, нації;

2) за цільовою сферою – це партнерське інвестування у

соціогуманітарну сферу у широкому розумінні як сферу розвитку людини, її розширеного відтворення. Сумісні проекти інвестиційних партнерств спрямовуються на розв'язання певних проблем та розвиток таких джерел людського розвитку, як охорона здоров'я, освіта, культура та ін.;

3) за типом інвестицій – інвестиції партнерств за їх спрямованістю є соціальними. По-перше, це інвестиції, що забезпечують зростання якості життя людини. На обґрунтовану думку Н. Шибаєвої, вони можуть бути прямими, які забезпечують поліпшення якості людського капіталу, непрямими – забезпечують суспільні блага та покращують якість життя громадян, змішаними, які надають суспільні блага і забезпечують збільшення людського капіталу [581, с. 64]. По-друге, ці інвестиції є соціальними, оскільки здійснюються широким колом інвесторів, а не тільки державою чи бізнесом. Як визначає Н. Яневич, соціальним інвестором може бути конкретна особа, родина, підприємство, неприбуткова організація, держава [598];

4) за об'єктом інвестицій – це сумісне інвестування у людський капітал. Хоча, слід підкреслити, що певний сумісний інвестиційний проект має конкретний об'єкт, яким можуть бути, наприклад, будівлі чи приміщення навчального закладу, установи охорони здоров'я, інфраструктура соціогуманітарної сфери, об'єкти права інтелектуальної власності, інтелектуальні продукти, соціальні інновації тощо;

5) за ефектом інвестування – позитивний синергетичний соціально-економічний ефект інвестиційного партнерства;

6) за регулюванням – діяльність інвестиційних партнерств здійснюється відповідно до вимог чинного законодавства та на основі договору між партнерами. Так, державно-приватні партнерства діють на базі договорів концесії та спільної діяльності.

Порівняно з діяльністю одноособових інвесторів інвестиційні партнерства в сфері людського розвитку мають переваги, серед яких слід підкреслити такі:

– досягнення позитивного синергетичного ефекту інвестицій у людський розвиток завдяки взаємодії інвесторів, координації їх дій як партнерів з інвестування у людину;

– забезпечення широкої варіативності інвестицій: матеріальних, фінансових, інтелектуальних, первинних і додаткових, прямих і соціально-інституційних, національних, іноземних, міжнародних;

– можливість включення до спільного інвестиційного проекту різних за організаційно-економічним і соціальним статусом та сферою діяльності інвесторів, залучення коштів широкого кола підприємців, громадян, державних закладів і недержавних некомерційних організацій, вітчизняних, іноземних та міжнародних інвесторів;

– сполучення інвестицій у людський капітал і самоінвестицій як реінвестицій людського капіталу у його подальше накопичення, оскільки партнером може бути власник людського капіталу як об'єкту інвестицій;

– економія трансакційних витрат, пов'язаних з пошуком коштів для здійснення інвестиційних проектів, укладення інвестиційних (кредитних) угод, моніторингу їх виконання тощо;

– можливість розділення між партнерами ризиків інвестиційної діяльності;

– підвищення рівня керованості та компетентності інвестиційних проектів;

– забезпечення безперервного інвестування у людину;

– набуття інвестиційною діяльністю соціогуманітарної спрямованості систематичного і системного характеру.

Виходячи з зазначених переваг, розвиток інвестиційного партнерства в Україні, на нашу думку, є одним із найважливіших чинників перетворення інвестиційної діяльності в сфері людського розвитку, що перебуває у кризовому стані, у цілісну інтегративну інвестиційну систему, функціонування якої, завдяки синергійної співпраці інвесторів, забезпечить інноваційний тип відтворення людського капіталу.

Учасниками інвестиційних партнерств можуть бути такі інвестори у людину, як:

1) держава – державний партнер;

2) суб'єкти підприємницької діяльності – юридичні особи (фірми), які є приватними партнерами;

3) суб'єкти підприємницької діяльності – фізичні особи, які також належать до приватних партнерів;

4) фізичні особи (індивіди), діяльність яких не має підприємницької спрямованості. Це індивідуальні партнери інвестиційних партнерств, які приймають участь у сумісних інвестиційних проектах з людського розвитку з метою накопичення власного людського капіталу. Індивідуальним партнером може бути родина як інвестор у людський капітал її членів;

5) недержавні некомерційні організації, до яких належать: а) організації приватного некомерційного сектору національної економіки, наприклад, благодійні фонди; б) різні громадські організації як елементи громадянського суспільства.

Спираючись на класифікацію партнерів, можна визначити головні форми інвестиційних партнерств в сфері людського розвитку:

– *державно-приватні партнерства*;

– *приватні партнерства*, учасниками яких є суб'єкти підприємницької діяльності – фізичні і юридичні особи. Наприклад, це банківське партнерське інвестування;

– *приватно-індивідуальні партнерства*. Наприклад, залучення індивідуального партнера є необхідним і можливим при здійсненні фірмою інвестицій у навчання її персоналу. Працівника фірми, у професійну підготовку якого фірма вкладає кошти, слід визнати індивідуальним партнером цього інвестиційного проекту. У цьому випадку відносини між фірмою і працівником – це вже не трудові відносини між роботодавцем і найманим працівником, що регулюються трудовою угодою чи контрактом та нормами трудового права. Це їх партнерські відносини із сумісного

інвестування у накопичення фірмово-специфічного людського капіталу. Це відносини рівноправних партнерів з добровільного інвестування у людський капітал, основу яких складає довіра. При цьому слід підкреслити, що, оскільки ефективність інвестицій фірми залежить не тільки від неї, а і від діяльності працівника з оволодіння знаннями, від вкладень (реінвестицій) його людського капіталу у професійне зростання, приватно-індивідуальне партнерство є дієвою формою забезпечення синергійної співпраці фірми і найманого працівника з формування та накопичення людського капіталу. Інвестиційна співпраця приватного (фірма) і індивідуального (найманий працівник) партнерів повинна регулюватися відносницьким контрактом, що дозволить убезпечити кожного з партнерів від витрат і втрат, пов'язаних з можливістю опортуністичної поведінки як фірми, так і працівника, визначити права власності фірми і працівника як інвесторів щодо людського капіталу та їх частки у майбутньому доході, отриманому на базі його використання.

На нашу думку, розуміння змісту відносин роботодавця і найманого працівника як партнерства інвесторів у фірмово-специфічний людський капітал та визнання необхідності їх регулювання на базі відносницького контракту буде сприяти, підвищенню інвестиційної активності фірм з накопичення людського капіталу працівників, зростанню зацікавленості та відповідальності працівника щодо його інтелектуальному розвитку, підвищення кваліфікації, навчання на робочому місці тощо, досягненню позитивного синергетичного ефекту сумісного інвестування у людський розвиток;

– *державно-індивідуальні партнерства*, наприклад, у ситуації, якщо, державний партнер фінансує навчання певної особи у вищому навчальному закладі. У сучасний період держава інвестує у людський розвиток шляхом розміщення державного замовлення у вузах із створення бюджетних місць. Така модель є неефективною, оскільки інвестор не має важелів прямого впливу на віддачу цього інвестиційного проекту, оскільки реальним об'єктом останнього є не бюджетні місця, а виміром ефективності – не їх кількість, а

людський капітал конкретної особи, який формується і накопичується у освітньому процесі. Вважаємо, що у цьому випадку інвестування у людину повинно мати форму державно-індивідуального партнерства: державний партнер вкладає певні кошти (пряме фінансування, кредит) у навчання конкретної особи, яка є індивідуальним партнером сумісного інвестиційного проекту та здійснює самоінвестування (фінансове, майнове, інтелектуальне) у накопичення індивідуального людського капіталу. Таке державно-індивідуальне інвестиційне партнерство повинно регулюватися відносницьким контрактом, на базі якого визначаються права та обов'язки партнерів, гарантується виконання партнерами їх зобов'язань, забезпечується можливість контролю їх діяльності з метою запобігання ризиків. Впровадження партнерської моделі відносин у цій сфері дозволить створити необхідні умови для синергійної співпраці держави і особи з інвестування у людський розвиток;

– *державно-громадські та приватно-громадські інвестиційні партнерства*, учасником яких є недержавні некомерційні організації та різні громадські об'єднання.

Організації приватного некомерційного сектору інвестують у розвиток соціогуманітарної сфери, здійснюючи різні освітні, культурні проекти і заходи, сприяючи розвитку охорони здоров'я тощо. В Україні їх діяльність набуває все більшого розвитку, а у розвинених країнах вони вже давно визнані інституційними інвесторами у людський розвиток. «Без приватних некомерційних організацій загинули б багато музеїв, симфонічних оркестрів, приватних університетів і коледжів, дослідницьких організацій, релігійних і благодійних організацій, професійних спілок і організацій з боротьби з невиліковними хворобами» [555, с. 560]. Інвестиційні партнерства, учасниками яких є недержавні некомерційні і громадські організації, можуть бути приватно-громадськими, державно-громадськими та ін. Специфікою цих партнерів із інвестування у людський розвиток є спрямованість їх діяльності на реалізацію завдань, поставлених засновниками, досягнення

економічних, соціальних та інших результатів без мети одержання прибутку. Вони можуть бути партнерами інвестиційних партнерств як із участю держави, так і без неї. Це специфічні некомерційні партнери, діяльність яких спрямовується не на отримання прибутку, а на досягнення позитивних соціогуманітарних ефектів;

– *міжособові інвестиційні партнерства* як партнерства фізичних осіб. Наприклад, фізичні особи сумісно фінансують навчання конкретного студента у вищому навчальному закладі.

Таким чином, за складом учасників формами інвестиційної співпраці інвесторів у людський розвиток можуть бути такі інвестиційні партнерства, як державно-приватне, приватне, державно-індивідуальне, приватно-індивідуальне, міжособове (на рівні фізичних осіб), державно-громадське (коли партнерами є держава та недержавні некомерційні організації і громадські організації), приватно-громадське та ін. Необхідно підкреслити, що, по-перше, учасників інвестиційних партнерств може бути значно більше, ніж два партнери із певним соціально-економічним та правовим статусом. Наприклад, можливим може бути державно-приватно-громадське інвестиційне партнерство, коли поєднуються ресурси і діяльність держави, підприємців, недержавних некомерційних організацій. По-друге, інвестиційні партнерства можуть залучати у сумісний інвестиційний проект не тільки національних, а і іноземних учасників та міжнародні організації.

З метою з’ясування специфіки структури та управління діяльністю інвестиційних партнерств розділимо їх на такі, у складі яких є державний партнер, і такі, учасником яких держава не виступає.

За внутрішньою структурою інвестиційні партнерства з людського розвитку можуть бути побудовані за ієрархічним і мережевим принципами, або базуватися на їх поєднанні. У партнерствах, учасником яких є держава, відносини між державним і іншими (приватним, індивідуальними, громадськими) партнерами мають ієрархічний характер, оскільки домінуючим партнером є держава. За Законом України «Про державно-

приватне партнерство» [167] саме державний партнер є ініціатором створення партнерства, обирає на конкурсній основі та призначає приватного партнера, об’єкт, завдання і коло його компетенції, регулює і контролює виконання ним умов договору. Рішення про здійснення державно-приватного партнерства щодо об'єктів державної власності, проведення конкурсу та затвердження результатів конкурсу з визначення приватного партнера приймаються Кабінетом Міністрів України чи уповноваженим ним органом. Рішення про здійснення державно-приватного партнерства щодо об'єктів комунальної власності, проведення конкурсу з визначення приватного партнера та затвердження результатів приймаються місцевими радами.

Головними функціями державного партнера є підтримка партнерства у формі гарантування та фінансування і контроль діяльності державно-приватного партнера.

Приватний партнер діє у межах (організаційних, економічних, фінансових), що встановлено угодою з державним партнером та несе відповідальність за виконання проекту. Отже, інвестиційне державно-приватне партнерство, з одного боку, характеризується певною вертикаллю влади і підпорядкування (ієрархією): державний партнер обирає приватного партнера та контролює його діяльність, а приватний партнер виконує завдання, визначені державним партнером у конкурсному проекті, а потім у договорі з державно-приватного партнерства. З іншого боку, воно побудовано на принципах рівності перед законом державних та приватних партнерів, заборони будь-якої дискримінації їх прав, узгодження їх інтересів з метою отримання взаємної вигоди. Приватний партнер є незалежним, але його діяльність на період виконання інвестиційного проекту регулюється державним партнером відповідно до умов угоди. Особливості вертикально-горизонтальних відносин між державним і приватним партнерами дуже влучно розкриває стаття 2 Закону України «Про концесії»[27], в якій серед принципів концесійної діяльності визначено такі: державне регулювання

[27] Договір концесії є однією із форм регулювання державно-приватного партнерства.

концесійної діяльності та контроль за її здійсненням; здійснення концесійної діяльності на підставі концесійного договору; взаємовигода сторін у концесійному договорі [171]. Як бачимо, державно-приватне партнерство сполучає ієрархічні і мережеві принципи регулювання їх інвестиційної діяльності.

Інвестиційні партнерства без участі держави характеризуються переважно горизонтальними зв’язками їх учасників. За своєю структурою вони належать до міжорганізаційних мереж, які, за характеристикою М. Шерешевою, «визначаються зв'язками між певним набором незалежних організацій (структура мережі) і їх взаємодій усередині мережі (мережеві процеси) і може бути визначена як система експліцитних і імпліцитних контрактів між формально незалежними економічними агентами з метою оптимального комбінування й використання ресурсів, включаючи знання» [580, с. 161]. Структура мережі інвестиційного партнерства представлена його економічно і організаційно незалежними учасниками, а мережеві процеси – їх добровільною співпрацею із спільного інвестування відтворення людського капіталу.

Міжорганізаційні мережі спільної інвестиційної діяльності можуть бути за їх учасниками та цілями інвестиційних проектів локальними і національними, а також, міжнародними. Наприклад, мережі банківського партнерського інвестування охоплюють організації фінансового сектора, як національні, так і іноземні та міжнародні.

Основу діяльності інвестиційних партнерств як міжорганізаційних мереж складає довіра між партнерами, від рівня якої безпосередньо залежить синергія їх співпраці. Саме «довіра повинна замінити контроль, який неможливо здійснити у такій формі організації» [218, с. 274]. Горизонтальні зв’язки між партнерами регулюються на базі відносницьких контрактів, в яких «неформальні умови переважають над формальними з приводу відносин в умовах невизначеності. Виконання такого контракту гарантується взаємною зацікавленістю сторін» [499, с. 288].

Інвестиційне партнерство може бути побудовано як міжорганізаційна мережа, яка або має центр координації, функції якого виконує ініціатор сумісного інвестиційного проекту, або є об'єктом сумісного регулювання з боку всіх партнерів на консенсусній основі. Наприклад, банківське партнерське інвестування здійснюється під координуючим впливом банку, який ініціює проект та залучає до нього приватних партнерів – інші банки, інвестиційні фонди, страхові компанії тощо, та певною мірою регулює їх діяльність в межах проекту.

Розвиток та ефективність інвестиційних партнерств є безпосередньо пов'язаними із такими базовими чинниками інвестицій, як інвестиційний потенціал і інвестиційна привабливість людського капіталу. У сучасний період в Україні інвестиційні деструкції та втрати людського капіталу свідчать як про низький рівень його привабливості як об'єкту інвестицій, так і про відсутність необхідного інвестиційного потенціалу, що у сукупності є фактором низької інвестиційної активності у соціогуманітарній сфері.

Інвестиційний потенціал, з одного боку, характеризується наявними у інвесторів ресурсами здійснення майнових, фінансових, інтелектуальних інвестицій, а з іншого боку, потенційною віддачею їх вкладень у людину. Зростання інвестиційного потенціалу безпосередньо залежить від рівня та темпів соціально-економічного розвитку країни, ступеня впровадження його соціогуманітарної інноваційної моделі. Але сучасна інноваційна дисфункція національної економіки породжує втрати інвестиційного потенціалу в сфері людського розвитку. Отже її подолання є умовою підвищення інвестиційної активності в сфері людського розвитку.

Проблема забезпечення інвестиційної привабливості людського капіталу також є комплексною: для її розв'язання необхідно задіяти економічні, соціальні, культурні, політичні, правові, організаційні та інші чинники сприяння інвестуванню у людину. Однією із базових умов цього є формування сприятливого для синергійної співпраці інвесторів клімату інвестування у людину.

Інвестиційний клімат є сукупністю умов (сприятливих або обмежуючих) та ризиків інвестування у людину. Це система координат, в межах якої здійснюється вибір інвестора на користь чи, навпаки, проти вкладення коштів у людський розвиток. У сучасний період в Україні інвестиційний клімат є несприятливим, що обумовлено як загальними соціально-економічними проблемами та диспропорціями у інвестиційній сфері, так і специфічними факторами інвестицій у людину, негативний вплив яких посилюється.

По-перше, інноваційна дисфункція національної економіки свідчить про незатребуваність людського капіталу, незважаючи на формальне визнання його ролі як провідного ресурсу інноваційного розвитку.

По-друге, високими є ризики інвесторів, оскільки незатребуваність людського капіталу обумовлює значну невизначеність щодо окупності інвестицій та їх економічного ефекту.

По-третє, ризикованість інвестування у людський капітал, який може, внаслідок його незатребуваності, трансформуватися у непрацюючий чи негативний, є демотивуючим фактором, який негативно впливає на інвестиційну активність у цій сфері.

Таким чином, несприятливий інвестиційний клімат, що склався в Україні, обумовлює низьку інвестиційну привабливість людського капіталу і, як наслідок, відсутність ефективної системи інвестування у його інноваційне відтворення. Слід підкреслити, що накопичення та ефективна реалізація потенціалу інвесторів у людину і підвищення інвестиційного привабливості людського капіталу є взаємопов’язаними процесами, які складають основу інноваційного відтворення людського капіталу.

Системоутворююча роль щодо інвестування у людський розвиток належить соціогуманітарній моделі інноваційного розвитку національної економіки. По-перше, ця модель базується на інноваційному людському капіталі, що обумовлює необхідність інвестицій у його розширене відтворення. Тому, однією із базових складових моделі є національна

система інвестування у людину. По-друге, зазначена модель охоплює не тільки виробничі, технологічні, управлінські інвестиції та інновації, а і соціогуманітарні, що суттєво розширює інвестиційні ресурси відтворення людського капіталу. По-третє, модель орієнтована на поєднання, координування та спрямування на досягнення позитивного синергетичного ефекту діяльності всіх інвесторів у людину: індивіда, родини, фірми, держави, організацій некомерційного недержавного сектору та інших, що сприяє їх синергійній інвестиційній співпраці. По-четверте, модель сприяє підвищенню інвестиційної привабливості людського капіталу як ресурсу інноваційного розвитку та, завдяки цьому, забезпечує ефективну реалізацію потенціалу інвесторів у людину.

Отже, синергійна співпраця інвесторів у людський розвиток забезпечується комплексом економічних, фінансових, правових, соціальних, культурних та інших чинників, поєднання та спрямування яких на інноваційне відтворення людського капіталу є і функцією соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки, і умовою її ефективності.

Синергія інвестицій у людський капітал залежить від інституційного середовища та соціогуманітарного простору інноваційного відтворення людського капіталу.

6.2. Інституціоналізація людського капіталу інновацій

Відтворення людського капіталу здійснюється у інституційному просторі як сукупності формальних і неформальних соціальних норм та цінностей. У теперішній час серед науковців переважає такий підхід до визначення інституційного середовища відтворення людського капіталу, який відрізняється надмірно широким, на наш погляд, переліком суспільних інститутів (соціально-економічних, політичних, правових тощо) як його складових. Так, О. Осійчук інститутами розвитку людського капіталу вважає інститути законодавчої влади, виконавчої влади, судової влади, місцевого

самоврядування, охорони безпеки та правопорядку, освіти і науки, культури, громадських та релігійних організацій, соціального захисту, спорту та здорового способу життя, профспілок, фінансові, економічні, економічні інноваційного типу, профілактики захворювань і підтримки здоров'я, охорони здоров'я, транспортної інфраструктури, телекомунікаційні, протоінститути сім'ї та домогосподарства [365, с. 212]. Т. Шкода розділяє інститути відтворення людського капіталу на нано-, мікро-, мезо-, макроінститути, перелік яких охоплює безліч різних інститутів, починаючи з менталітету і завершуючи ідеологією [583]. На думку А. Переверзєвої, основними інституціями, що впливають на людський капітал є держава, головним завданням якої є забезпечення належних умов життя; сім'я, яка дає людині спадкові здібності та ті, що розвиваються в процесі виховання; навчальні заклади, метою яких є формування розвинутої особистості, здатної вільно адаптуватися в умовах сучасного світу; підприємство, що сприяє реалізації практичних навичок та виявленню латентних здібностей людини; та неформальний інститут «ментальність» – «генетична пам'ять нації», що визначає основні принципи [374].

На нашу думку, необхідно розрізняти:

– загальний інституційний простір (макроінституційне середовище) відтворення людського капіталу, представлений інституційною системою соціально-економічного розвитку суспільства у цілому. Так, В. Кижеватова виокремлює такі інститути макрорівня, як владно-регулюючі інститути (держава, виконавчі органи), які визначають вектор розвитку і методи управління суспільством, пронизують всі рівні суспільства; економічні інститути (економіка, ринки, власність, гроші, банки та ін.), що забезпечують виробництво та розподіл товарів і послуг; соціокультурний інститут, представлений сукупністю норм, ціннісних орієнтацій, що фактично регулюють діяльність людей [213, с. 40-41];

– спеціальний інституційний простір (мікроінституційне середовище) – соціальні норми і цінності, що у сукупності забезпечують / обмежують та

регулюють соціально-економічні відносини власників і користувачів людського капіталу як суб'єктів його відтворення.

Інститути спеціального середовища визначають «правила гри» суб'єктів соціальної діяльності з відтворення людського капіталу та санкції за їх порушення, регулюють соціально-економічні відносини індивідів, родин, фірм, держави, недержавних некомерційних організацій та ін. з приводу створення, накопичення, розподілу, обміну та використання запасу знань, здатностей, навичок та вмінь людини, що застосовуються у продуктивній діяльності та забезпечують зростання вартості, отримання доходу і інших вигод. Як вже визначалося, ці відносини мають сумісно-розділену природу, яка знаходить свій прояв у сумісно-розділеній власності на людський капітал, сумісно-розділеному доході від його використання, сумісно-розділеному управлінні його відтворенням. Спеціальні інститути відтворення людського капіталу у їх сукупності складають мікроінституційний простір сумісно-розділених відносин його суб'єктів, їх співпраці.

Спеціальний інституційний простір відтворення людського капіталу є складовою його загального простору, а характер його регулюючого впливу (позитивний/негативний; конструктивний / деструктивний) визначається як спеціальними інститутами, що його формують, так і загальними інститутами соціально-економічного розвитку суспільства. Але слід підкреслити, що саме норми і цінності, що складають, спеціальний інституційний простір, мають безпосередній вплив на відтворення людського капіталу, формують його інституційну систему, від якої значною мірою залежить його тип – інноваційне (розширене), просте, звужене відтворення.

Інститутам притаманна двоїста природа, яка характеризується сполученням інерційності і інноваційності їх функціонування та розвитку. Найбільш інерційними є, як відомо, традиції, звичаї, релігійні догми тощо.

Інституційними інноваціям слід вважати такі інститути, які, по-перше, є новими порівняно з діючими у певній сфері суспільної життєдіяльності

правилами та нормами. Їх поява може бути пов'язана як з «імпортом» інститутів, так і з їх формуванням, завдяки діяльності певних соціальних груп та держави. По-друге, інституційні інновації є мотивуючими факторами змін у стані, функціонуванні та розвитку об'єктів їх регулюючого впливу. При цьому, наслідки інституційних інновацій можуть бути як конструктивним, так і деструктивним. По-третє, інституційні інновації сприяють трансформації та розвитку інституційного простору у цілому та його складових.

Завданням цього підрозділу дослідження є аналіз інституційних інновацій як складових спеціального інституційного простору відтворення людського капіталу як ядра соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки та обґрунтування шляхів їх формування в Україні. На нашу думку, у теперішній час розвиток спеціального інституційного середовища інноваційного відтворення людського капіталу повинен базуватися на впровадженні таких інституційних новацій, як:

– інститут власності на людський капітал як системи соціально-економічних сумісно-розділених відносин привласнення / відчуження запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини, використання якого забезпечує зростання вартості та доходу;

– інститут партнерства як система соціально-економічних сумісно-розділених відносин власників і користувачів людського капіталу у процесі їх співпраці із інвестування у його формування, накопичення, використання;

– інститут ринку людського капіталу – суспільного механізму його розподілу і обміну як економічного ресурсу соціально-економічного розвитку на основі інновацій.

Зазначені економічні інститути, які тільки формуються, мають певні відмінності від таких визнаних інститутів як власність на товар робоча сила, соціальне партнерство, ринок праці. Їх становлення обумовлено та відображає історико-еволюційний процес трансформації товару робоча сила у людський капітал як економічний ресурс етапу постіндустріальних

суспільних трансформацій.

Таким чином, інституціоналізація відтворення людського капіталу соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки є взаємопов'язаним процесом формування та розвитку а) загального інституційного простору як сукупності формальних і неформальних соціально-економічних, політичних, правових та ін. інститутів суспільного розвитку; б) спеціального інституційного простору як сукупності соціально-економічних інститутів людського розвитку; в) інституційних інновацій в цій сфері (рис. 6.1).

Найважливішим інститутом інноваційного відтворення людського капіталу є *власність* на цей економічний ресурс. Як справедливо відзначає І. Бабенко, стаючи компонентом сучасної соціально-економічної системи, людський капітал інституціоналізується в ній. Він стає елементом структури власності, яка сама є одним із найважливіших соціальних інститутів [21].

Категорію власності на людський капітал ще не визнано економічною наукою у якості теоретичного інструментарію досліджень у сфері людського розвитку, а її зміст не отримав ще глибокого теоретичного аналізу. Спираючись на розкриту раніше структуру економічної категорії як єдності її суто економічних і соціальних характеристик, у змісті власності на людський капітал слід виокремити такі складові:

– суто економічна складова: власність на людський капітал – це економічні відносини формування, розподілу, обміну та використання запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини як ресурсу зростання вартості та отримання доходу. Сутнісне ядро змісту цієї економічної категорії складають відносини між суб'єктами привласнення / відчуження людського капіталу у процесі його суспільного обороту;

– соціальна складова як сукупність характеристик власності на людський капітал, що відображають його соціальну природу. У цьому аспекті власність на людський капітал – це соціальні відносини, які у сукупності формують соціальну поведінку та соціальний капітал його

власників і користувачів.

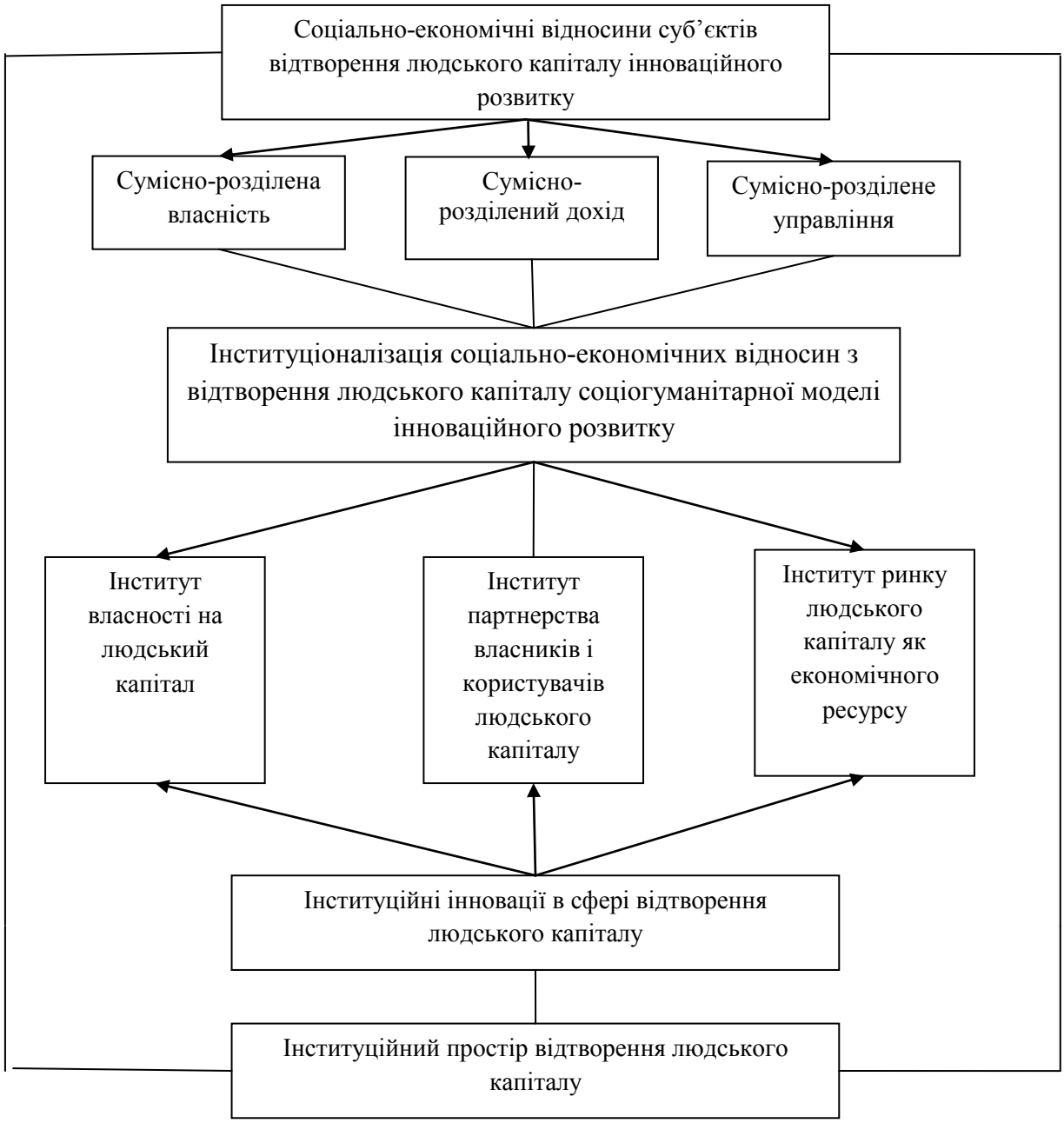


Рис. 6.1. Структура інституційного простору відтворення людського капіталу

Узагальнюючи суто економічну та соціальну складові змісту власності на людський капітал, серед головних її характеристик слід вказати на такі:

– це специфічний вид інтелектуальної власності, оскільки, по-перше, об'єктом відносин привласнення / відчуження є запас знань, здібностей,

навичок та вмінь людини, який є економічним ресурсом, використання якого забезпечує зростання вартості, доходу, інших суспільних та особистих вигод. По-друге, це власність на інтелектуальні ресурси суспільного розвитку;

– джерелом власності на людський капітал є інвестиції – фінансові, майнові, інтелектуальні, у його відтворення, включаючи реінвестиції цього інтелектуального ресурсу у його накопичення та розвиток;

– суб'єктами власності на запас людського капіталу є інвестори у його формування та накопичення – індивід, родина, домогосподарство, фірма, держава, організації некомерційного недержавного сектору та ін., у тому числі, транснаціональні і міжнародні інвестори;

– це сумісно-розділена власність інвесторів, обумовлена сумісно-розділеною природою інвестування у людський капітал;

– економічна реалізація власності на людський капітал приймає форму сумісно-розділеного доходу його власників як інвесторів у його відтворення;

– рівень економічної відповідальності та ризиків власників людського капіталу як можливих втрат вартості і доходу визначаються їх рівнем їх участі у інвестуванні у його відтворення;

– управління власністю на людський капітал здійснюється кожним інвестором адекватно його участі у інвестування, має сумісно-розділений характер, але провідна роль належить людині, від якої він є невіддільним.

Таким чином, власність на людський капітал – це інтелектуальна сумісно-розділена власність суб'єктів інвестицій у його відтворення як сукупність соціально-економічних відносин між ними з приводу формування, розподілу, обміну та використання запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини, привласнення / відчуження цього фактору зростання вартості та доходу.

Інститут власності на людський капітал регулює соціально-економічну поведінку суб'єктів його відтворення і взаємозв'язки між ними. Складовими його змісту є формальні і неформальні соціальні норми і цінності, що встановлюють «правила гри» для власників і користувачів людського

капіталу.

У сучасний період в Україні відносини інтелектуальної власності регулюються значною кількістю законів та інших нормативних актів. Але інтелектуальна власність на людський капітал не отримала ще необхідного рівня правового закріплення. Правового закріплення та регулювання потребують:

1) *специфічний об'єкт права інтелектуальної власності – людський капітал*. Як правило, об'єктами права інтелектуальної власності визнаються продукти інтелектуальної діяльності, які є відчужуваними від їх творця: об'єктом авторського права, наприклад, є твори (наукові, літературні), права промислової власності – винаходи, промислові зразки. Людський капітал як запас знань, здібностей, навичок та вмінь є невідчужуваним від його носія – людини. Це суттєво ускладнює правове регулювання соціально-економічних відносин з приводу його створення, накопичення, обміну, використання. Але без відповідного правового визначення ці відносини здійснюються під обмежуючим впливом: а) існуючих правових норм, які не відповідають їх соціально-економічному змісту та перекручують його; б) неформальних норм. Наприклад, відносини роботодавців і найманих працівників з приводу формування та використання фірмово-специфічного людського капіталу за своїм змістом не є трудовими відносинами, що регулюються нормами трудового права. Це сумісно-розділені відносини інтелектуальної власності, об'єктом яких є запас знань, здібностей, навичок і вмінь найманого працівника, створений на базі його власних інвестицій (у тому числі реінвестицій людського капіталу) і інвестицій роботодавця у його професійну підготовку. Їх регулювання нормами трудового права є неефективним, перекручує їх зміст, призводить до редукції людського капіталу у товар робоча сила, а відносин сумісно-розділеної власності у відносини капіталу та найманої праці. Така неспроможність правових норм сприяє розширенню поля дії неформальних норм, які, з одного боку, закріплюють економічну владу капіталу над інтелектом працівника, а з

іншого боку, спонукають найманого працівника до опортуністичних дій щодо інвестицій роботодавця у його професійний розвиток. На практиці це призводить до: а) до понадінтенсивного використання роботодавцем інтелектуальних здібностей та ресурсів найманого працівника без еквіваленту, тобто до експлуатації його інтелекту; б) до відмови роботодавця від інвестицій у професійне навчання, які він розглядає як втрати, що не компенсуються і не дають економічного ефекту внаслідок опортуністичної поведінки найманого працівника чи його звільнення. В Україні цей аспект відносин роботодавців і найманих працівників взагалі залишається поза регулювання нормами трудового права та спеціальних законодавчих актів. На нашу думку, визначення людського капіталу у якості об'єкта права інтелектуальної власності дозволить створити сприятливе правове поле інноваційного відтворення цього провідного ресурсу соціально-економічного розвитку;

2) *суб'єкти права інтелектуальної власності на людський капітал.* Соціально-економічна поведінка домогосподарств (індивідів, родин), фірм, держави, недержавних некомерційних організацій та інших суб'єктів з реалізації їх капіталоутворюючої функції, змістом якої є відтворення людського капіталу на базі інвестицій, потребує всебічної правової регламентації. Їх інституціоналізація як суб'єктів права інтелектуальної власності на людський капітал є необхідним кроком у формуванні правового поля їх синергійної співпраці як інвесторів у людський розвиток;

3) *правомочності власників і користувачів людського капіталу*. Індивід є носієм людського капіталу, його повним власником, хоча у його створенні і накопиченні приймали участь і інші інвестори, що обумовлює необхідність специфікації їх прав власності, визначення їх часткових правомочностей, насамперед таких, як право користування, управління, право на дохід, на захист та ін. Це відповідає та відображає сумісно-розділену природу відносин власності на людський капітал. Наймаючись на роботу, працівник передає роботодавцю: а) право користування його запасом специфічних знань,

здібностей, навичок та вмінь, яке реалізується при використанні цього ресурсу у виробничому процесі; б) право управління цим запасом шляхом прийняття рішень щодо обсягу, інтенсивності, спрямованості його використання; в) право на дохід як право на частку економічного ефекту, отриманого від його використання. Ці правомочності користувачів індивідуального людського капіталу потребують правового врегулювання, адекватного їх змісту. В Україні існуючі правові та неформальні норми, що регулюють трудові відносини найманих працівників і роботодавців, а не їх відносини як власників і користувачів людського капіталу, є неефективними щодо забезпечення інноваційного відтворення людського капіталу, суттєво перешкоджають накопиченню та ефективному використанню цього економічного ресурсу інноваційного розвитку;

4) правового закріплення потребує *захист власності на людський капітал.* По-перше, фірма як користувач людського капіталу найманих працівників повинна здійснювати певні заходи щодо його захисту. Це є важливою складовою змісту соціальної відповідальності бізнесу. По-друге, захист людського капіталу, є, на нашу думку, функцією держави, важливою складовою національної економічної безпеки, оскільки втрати людського капіталу є реальною загрозою економічному суверенітету і розвитку. Сучасна від'ємна динаміка людського капіталу в Україні, свідчить про відсутність національної системи його захисту та є підставою для ствердження про необхідність її створення.

Правове закріплення відносин інтелектуальної власності на людський капітал – її об'єкту, суб'єктів та їх правовочностей, захисту є основою формування та розвитку інституційного простору інноваційного відтворення людського капіталу. Розглянемо це на прикладі регулювання професійного навчання працівників як одного з провідних джерел накопичення людського капіталу. В Законі України «Про професійне навчання працівників» серед напрямів діяльності роботодавців у цій сфері визначено такі:

– організація професійного навчання працівників;

– забезпечення підвищення кваліфікації працівників безпосередньо у роботодавця або в навчальних закладах, як правило, не рідше ніж один раз на п’ять років.

Фінансування професійного розвитку працівників за цим законом здійснюється роботодавцем за рахунок власних коштів та інших не заборонених законодавством джерел, а також може здійснюватися за бажанням працівника за рахунок власних коштів або коштів інших фізичних чи юридичних осіб. При цьому, як закріплено у законі, принципом державної політики в сфері професійного розвитку працівників є додержання інтересів роботодавця та працівника [168]. Як бачимо, у законі фактично визнано статус роботодавців і працівників як самостійних інвесторів у накопичення запасу фірмово-специфічного людського капіталу тобто, як суб’єктів його відтворення. Але, не визначено, як регулюються їх відносини та компенсуються їх витрати. Зазначена правова невизначеність, по-перше, є демотивуючим фактором і для роботодавця, і для найманого працівника щодо інвестицій у професійне навчання, по-друге, призводить до порушення та суперечності інтересів зазначених інвесторів. В умовах значного перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї, фінансування професійного навчання може повністю перекладатися роботодавцем на найманого працівника, що призводить, внаслідок обмеженості його коштів та зацікавленості, до низької якості та відсутності систематичності у підвищенні кваліфікації. На нашу думку, по-перше, нові знання, навички, вміння працівника є результатом як вкладень його людського капіталу і коштів у навчання, так і витрат роботодавців. Тобто, їх розділені вкладення за об’єктом є сумісними, що обумовлює їх сумісно-розділену власність на результат інвестицій – фірмово-специфічний людський капітал. По-друге, сумісно-розділена власність реалізується: а) у розділеному між роботодавцем і найманим працівником доході від використання цього економічного ресурсу: для працівника – це підвищення заробітної плати, для роботодавця – зростання доходу; б) у розділені між ними ризиків втрати інвестицій та

результату; в) у сумісно-розділеному управлінні цим запасом людського капіталу. Зазначені аспекти відносин роботодавців і найманих працівників з приводу професійного навчання не мають в Україні правового регулювання. На нашу думку, правовим інструментом інституціоналізації відносин роботодавців і працівників у цій сфері може бути договір про професійне навчання, у якому будуть закріплені їх права, обов'язки і відповідальність.

Інститут партнерства власників і користувачів людського капіталу є важливим елементом спеціального інституційного простору його інноваційного відтворення. Його зміст складають формальні та неформальні норми та правила синергійної співпраці суб'єктів відтворення людського капіталу.

Формування інституту власності на людський капітал є необхідною умовою інституціоналізації інвестиційної співпраці та партнерства його власників і користувачів. У сучасний період в Україні в сфері інвестиційної діяльності правові засади співпраці інвесторів визначено для спільного інвестування, яке, як закріплено у Законі України «Про інвестиційну діяльність», здійснюється громадянами та юридичними особами України, іноземних держав [169]. Спільне інвестування забезпечує, з одного боку, акумуляцію коштів значної кількості фізичних і юридичних осіб, а з іншого боку, необхідні умови для участі дрібних інвесторів у великих інвестиційних проектах. Але діяльність із спільного інвестування у Законі України «Про інститути спільного інвестування» трактується як така, що «провадиться в інтересах учасників (учасника) інституту спільного інвестування та за рахунок інституту спільного інвестування шляхом вкладення коштів спільного інвестування в активи інституту спільного інвестування» [170]. У цьому законі інститутами спільного інвестування визнаються кооперативні та пайові фонди, які створюються інвесторами – юридичними і фізичними особами та здійснюють залучення їх коштів з метою отримання прибутку від вкладення їх у цінні папери інших емітентів, корпоративні права та нерухомість. Отже, у українському законодавстві інвестиційна співпраця

обмежується діяльністю інститутів спільного інвестування на фондовому ринку. На нашу думку, у такому правовому розумінні інститути спільного інвестування не можуть бути дієвою формою інвестиційних партнерств з сприяння людському розвитку, діяльність яких залишається поза правового поля.

Досить детально розроблено правові засади державно-приватного партнерства, яке відповідно до Закону України «Про державно-приватне партнерство» є співробітництвом між державою Україна та територіальними громадами в особі відповідних державних органів та органів місцевого самоврядування (державними партнерами) та юридичними особами, крім державних та комунальних підприємств, або фізичними особами-підприємцями (приватними партнерами), що здійснюється на основі договору в порядку, встановленому цим Законом та іншими законодавчими актами [167].

Але інвестиційне державно-приватне партнерство як форма взаємодії держави і суб'єктів підприємницької діяльності та інших інвесторів із здійснення сумісних інвестиційних проектів у соціогуманітарній сфері, спрямованих на забезпечення соціального і гуманітарного розвитку суспільства, не має ще належного правового закріплення. З метою його інституціоналізації є необхідним внесення певних доповнень до Закону Україні «Про державно-приватне партнерство», що будуть сприяти розвитку інвестиційного партнерства з соціогуманітарного розвитку. Слід підкреслити, що потребу у удосконаленні правового регулювання державно-приватних партнерств визнають і законодавці. 12 лютого 2015 року Верховна Рада прийняла за основу законопроект №1058 про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо зняття регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства в Україні та стимулювання інвестицій). Як відзначають автори законопроекту, незважаючи на прийняття в 2010 році Закону України «Про державно-приватне партнерство» та відповідних підзаконних актів, з дати набуття ним чинності в Україні реалізується

невелика кількість проектів державно-приватного партнерства з огляду на системні недоліки чинного закону. Згідно з пояснювальною запискою до законопроекту, метою його є зняття регуляторних бар'єрів для розвитку державно-приватного партнерства та стимулювання інших механізмів залучення інвестиційних капіталовкладень в Україні, покращення інвестиційних умов та гарантій для приватних інвесторів [412].

На нашу думку потребують удосконалення такі положення закону, що розглядається.

По-перше, головними сферами застосування державно-приватних партнерств відповідно до Закону є такі: пошук, розвідка родовищ корисних копалин та їх видобування, крім таких, що здійснюються на умовах угод про розподіл продукції; виробництво, транспортування і постачання тепла та розподіл і постачання природного газу; будівництво та/або експлуатація автострад, доріг, залізниць, злітно-посадкових смуг на аеродромах, мостів, шляхових естакад, тунелів і метрополітенів, морських і річкових портів та їх інфраструктури; машинобудування; збір, очищення та розподілення води; охорона здоров'я; туризм, відпочинок, рекреація, культура та спорт; забезпечення функціонування зрошувальних і осушувальних систем; оброблення відходів; виробництво, розподілення та постачання електричної енергії; управління нерухомістю. Як видно з наведеного переліку, серед сфер застосування державно-приватного партнерства названі охорона здоров'я, туризм, відпочинок, рекреація, культура та спорт, які є складовими соціогуманітарної сфери, інвестиції у яку безпосередньо впливають на відтворення людського капіталу.

Вважаємо, що перелік сфер застосування державно-приватного партнерства варто доповнити складовими соціогуманітарної сфери, насамперед, у нього слід включити освіту. Це має соціально-економічні підстави, оскільки освіта, починаючи з дошкільного навчання і завершуючи післядипломною освітою, є тією галуззю, що безпосередньо пов'язана з формування та накопиченням людського капіталу. Інвестиційне державно-

приватне партнерство з розвитку освітньої галузі сприяло би як підвищенню її капіталоутворюючої ролі відносно накопичення людиною запасу загальних і спеціальних знань, здібностей, навичок, вмінь, необхідних для продуктивної, у тому числі і інноваційної діяльності, так і координації дій та співпраці державного і приватного партнерів, що є фактором синергії інвестицій у освіту. Включення освіти та інших складових соціогуманітарної сфери до переліку галузей застосування державно-приватних партнерств має правові підстави, оскільки у Законі закріплено, що державно-приватне партнерство може застосовуватися в інших сферах діяльності, крім видів господарської діяльності, які відповідно до закону дозволяється здійснювати виключно державним підприємствам, установам та організаціям.

По-друге, у Законі України «Про державно-приватне партнерство» головними функціями здійснення державно-приватного партнерства визначено такі: проектування; фінансування; будівництво; відновлення (реконструкція, модернізація); експлуатація; пошук; обслуговування, а також інших функцій, пов'язаних з виконанням договорів, укладених у рамках державно-приватного партнерства. На нашу думку, у цьому переліку є відсутнім інвестування, хоча і названа така функція, як фінансування. Але фінансування та інвестування за змістом не є тотожними. Фінансування може здійснюватися як вкладення коштів без мети їх повернення та отримання прибутку. Інвестування, навпаки, передбачає як окупність витрат, так і перевищення їх доходом, отриманим, завдяки їх здійсненню. Виходячи з цього виникає питання, про яке фінансування з боку приватного партнера йде мова у Законі? Приватним партнером є суб’єкт підприємницької діяльності (юридична або фізична особа), отже метою його діяльності є отримання прибутку. Таким чином, функцією приватного партнера може бути саме інвестування певних проектів. Отже, інвестування слід додати до переліку функцій державно-приватного партнерства. Доцільність цього підтверджується також змістом ст. 20 Закону, яка визначає, що у разі якщо ціни (тарифи) на послуги приватного партнера підлягають державному

регулюванню, такі ціни (тарифи) мають включати кошти для компенсації вартості внесених приватним партнером інвестицій (інвестиційну складову), якщо інше не передбачено договором, укладеним у рамках державно-приватного партнерства. Розмір інвестиційної складової має забезпечувати компенсацію протягом строку дії договору витрат приватного партнера на здійснення інвестицій. Виходячи з цього положення Закону, функцією приватного партнера вважається саме інвестиція у об'єкт чи проект державно-приватного партнерства, вартість якої повинна бути йому компенсована. Здійснення інвестиційного проекту приватним партнером-суб'єктом підприємницької діяльності передбачає не тільки його окупність, але і отримання інвестиційного доходу, визначення та розподіл якого між партнерами також потребує правового врегулювання.

По-третє, у теперішній час державно-приватне партнерство сполучає кошти і діяльність державного партнера і приватного партнера – суб'єкта підприємницької діяльності-юридичної чи фізичної особи. Цей перелік необхідно доповнити а) індивідуальними партнерами – особами, які здійснюють самоінвестування у індивідуальний людський капітал; б) приватними неприбутковими партнерами – організаціями приватного некомерційного сектору економіки і громадськими організаціями, що здійснюють інвестиції у соціогуманітарну сферу. Це буде сприяти збільшенню інвестиційних потоків у людський розвиток.

Внесення доповнень, що пропонуються, сприяло би формуванню сприятливого інституційного середовища співпраці держави і інших інвесторів у людину із інвестування у людський розвиток. Але слід підкреслити, що правове регулювання інвестиційної співпраці в сфері людського розвитку повинно бути системним, як і його об'єкт – інвестиційна система інноваційного відтворення людського капіталу. Виходячи з цього, слід підтримати пропозицію П. Сенища про прийняття закону «Про інвестиційні партнерства», але за умов суттєвого удосконалення його теоретичних засад та підходів. Річ у тому, що П. Сенищ розглядає

інвестиційні партнерства тільки як партнерське інвестування банками різних проектів через використання механізму фондового ринку [443, с. 204]. На нашу думку, закон, розробка та впровадження якого пропонуються, повинен створити ефективне правове поле для діяльності всіх видів інвестиційних партнерств у різних сферах застосування цієї організаційної форми інвестиційної співпраці. Це стосується не тільки державно-приватних та банківських інвестиційних партнерств, а і таких їх форм, учасниками яких є індивідуальні і приватні неприбуткові партнери. Певні правові засади повинні отримати інвестиційні партнерства фірм і їх працівників із сумісного інвестування у фірмово-специфічний людський капітал, державно-індивідуальне партнерство із інвестування освітніх програм тощо.

Визначення та специфікація прав власності на людський капітал складає основу функціонування ринку цього економічного ресурсу як суспільного механізму комерційного обміну та капіталізації запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини до продуктивної діяльності.

Ринок людського капіталу, який тільки формується, є складним соціально-економічним явищем, у структурі якого варто виокремити сегменти таких ринків, як: ринок праці – сегмент послуг складної праці найманих фахівців та кваліфікованих і висококваліфікованих робітників; ринок знань – сегмент невідокремлених від людини знань як складових запасу людського капіталу індивідуального, корпоративного, національного; ринок позичкового капіталу – сегмент капіталу для інвестицій у людський розвиток (рис. 6.2).

Кожна складова ринку людського капіталу є сукупністю інститутів як норм і правил, що регулюють суспільні відносини з приводу залучення та використання людського капіталу як економічного ресурсу.

1. *Ринок складної праці*. Фахівці, кваліфіковані та висококваліфіковані працівники як власники запасу спеціальних знань, здібностей, навичок, вмінь залучаються до суспільного виробництва через механізм ринку праці. Але функціонування ринкового сегменту складної праці має низку особливостей:

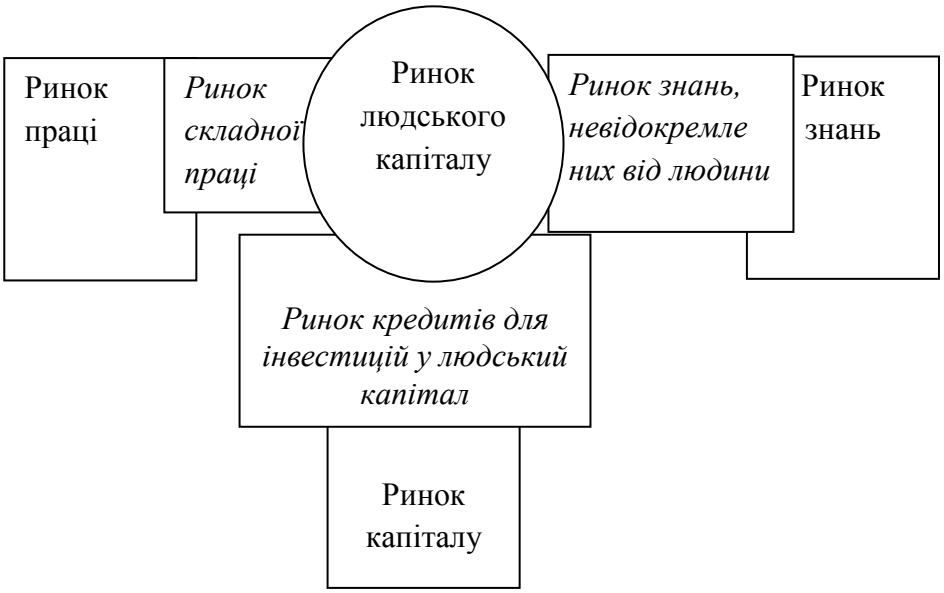


Рис. 6.2. Структура ринку людського капіталу

– за економічним змістом – це не тільки відносини трудового найму, а і відносини між власником фірмово-специфічного людського капіталу (найманим працівником) і його майбутнім користувачем (роботодавцем);

– за економічною формою – це оренда (а не трудовий найм) роботодавцем економічного ресурсу – спеціальних знань, здібностей, навичок та вмінь, власником і носієм яких є найманий працівник;

– витрати, пов'язані з залученням фірмово-специфічного людського капіталу є інвестицією роботодавця у економічний ресурс, що забезпечує у майбутньому зростання вартості і отримання доходу;

– договірне регулювання відносин власника і користувача людського капіталу є відносницьким і сполучає принципи договору оренди капіталу і трудового договору;

– ціна послуги складної праці визначається не тільки її трудовою нормою (кількістю та якістю складної праці), а також специфічністю та віддачею людського капіталу працівника.

Як бачимо, такий сегмент сучасного ринку праці, як ринок складної праці, сполучає характеристики ринків праці і капіталу, що обумовлено специфікою людського капіталу як економічного ресурсу та відображає її.

2. *Ринок невідокремлених від людини знань*. Ринок складної праці справедливо трактується багатьма вченими як ринок невіддільних від людини знань. «Ринок кваліфікованих фахівців одночасно є і ринком невіддільного знання. Віддільне або кодифіковане знання обертається на ринку незалежно від людей. Невіддільне ж знання не може обертатися без свого носія людини. Чим вища цінність невіддільного знання, тим дорожче його носій [592, с. 43]. Знання як капітал людини можуть бути загальними, спеціальними, специфічними; рутинними і інноваційними. На нашу думку, цінність невіддільних знань визначається їх рідкістю як економічного ресурсу виробництва у його широкому розумінні.

Загальні знання людина отримує майже весь період свого життєвого часу, перебуваючи у певному інформаційному просторі. Спеціальні знання набуваються у процесі професійної освіти різного рівня.

Специфічними знаннями працівник оволодіває на робочому місці у процесі професійного розвитку, отже, їх цінність є високою саме у межах конкретного підприємства. Для роботодавця цінність невіддільних специфічних знань є одним із критеріїв визначення рівня оплати праці фахівців та кваліфікованих робітників.

Інноваційними знаннями людина оволодіває у процесі її навчання та самонавчання шляхом використання загальних і спеціальних інформаційних джерел. Можливим є і продукування людиною інноваційних знань. Їх цінність для роботодавця визначається рівнем його інноватівності і інноваційної активності: якщо бізнес є інноваційним – інноваційні знання оцінюються високо, якщо рутинним, то роботодавець не має потреби у їх придбанні.

Таким чином, ринок складної праці як сегмент ринку людського капіталу сполучає характеристики ринку праці і ринку невіддільних від людини знань.

3. Ринок людського капіталу є безпосередньо пов’язаним з ринком капіталу, оскільки інвестування у цей економічний ресурс базується не

тільки на власних, а і на запозичених коштах. На нашу думку, у структурі ринку капіталу слід виокремлювати новий сегмент – ринок кредитів для інвестицій у людський капітал (кредитів на освіту, медичне обслуговування, розвиток культури тощо), який відображає як його специфіку так і особливості людського капіталу як об'єкту інвестицій. В Україні ефективною інституційною новацією ринку людського капіталу слід вважати розвиток ринку кредитних контрактів як правового інструменту регулювання відносин між власником людського капіталу, інвесторами у його формування і накопичення, закладами соціогуманітарної сфери. Розглянемо детальніше кредитні контракти на прикладі їх застосування в сфері освіти.

По-перше, за кількістю учасників кредитні контракти можуть бути:

1) двосторонніми, що регулюють відносини між потенційним покупцем освітньої послуги і кредитором, який позичає на це кошти;

2) тристоронніми, якщо контрактом регламентуються відносини отримувача освітньої послуги, кредитора та навчального закладу. Як справедливо вважають автори монографії «Економіка знань», тристоронній контракт є одним із найефективніших інститутів ринку робочої сили: «Роботодавець робить замовлення ВНЗ на підготовку відповідного фахівця. ВНЗ, як правило, підбирає студента, готує його з урахуванням специфіки замовлення. Студент за контрактом зобов'язується відпрацювати певний час у роботодавця» [592, с. 47]. У даному випадку роботодавець кредитує найманого працівник оплатою освітньої послуги, а найманий працівник як боржник зобов'язаний виконати вимоги кредитора (відпрацювати певний час), у свою чергу, освітній заклад є виконавцем замовлення кредитора;

– багатосторонніми, якщо, наприклад, освіта певного суб'єкта здійснюється за рахунок коштів декількох кредиторів.

По-друге, з складом суб'єктів кредитні контракти можуть укладатися: між фірмою і найманими працівниками – контракти з професійного навчання та підвищення кваліфікації; між індивідом і державою – контракти з кредитування державою вищої та спеціальної освіти певного позичальника;

між індивідом і недержавною некомерційною організацією; між індивідом та банком тощо.

По-третє, за строком кредитні контракти можуть бути:

– довгостроковими, якщо навчання за рахунок кредитних коштів триває п’ять і більше років;

– середньостроковими, наприклад, кредитний контакт на отримання позичальником другої вищої освіти;

– короткостроковими – кредит на участь у певних освітніх програмах, у тому числі міжнародних.

На нашу думку, розвиток ринку кредитних контрактів на освітні послуги як складової ринку людського капіталу буде сприяти індивідуалізації освітніх послуг, подоланню фінансових обмежень доступу людини до загальних та спеціальних знань, підвищенню відповідальності учасників освітнього процесу. В цілому, формування та розвиток ринку людського капіталу є однією з найважливіших умов забезпечення його інноваційного відтворення.

Створення сприятливого інституційного простору відтворення людського капіталу, впровадження таких інституційних інновацій як власність на людський капітал, партнерство з його інноваційного відтворення, ринок людського капіталу та його складова – ринок кредитних контрактів є необхідною умовою формування соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки. Провідна роль у інституціоналізації людського капіталу належить державі та є найважливішим завданням її соціогуманітарної політики, яка повинна сполучати інструменти та заходи інвестиційної, податкової, бюджетної, інноваційної, соціальної, гуманітарної діяльності держави з метою забезпечення інноваційного відтворення національного людського капіталу.

Слід підкреслити, що у сучасний період В Україні інституційне середовище відтворення людського капіталу інноваційного розвитку не відповідає вимогам сучасного етапу постіндустріальних трансформацій, що

породжує низку негативних явищ. Вважаємо, однією з головних причини від'ємної динаміки, деструкцій та системної дисфункції національного людського капіталу є неефективні формальні і неформальні норми, що складають інституційне середовище та є інституційними пастками його відтворення та функціонування. Як справедливо підкреслює О. Осійчук, сучасна інституційна система являє собою комплекс рудиментарних інститутів радянського типу, модернізованих з цільовою орієнтацією на вирішення нових функцій та подолання сучасних викликів. Відсутність загальнонаціональних цілей щодо розвитку людського капіталу, відособлена діяльність інститутів освіти і ринку праці, недоінвестування соціальної сфери, криза інститутів сім'ї, школи, охорони здоров'я, культури – усі ці негативні явища деструктивно впливають на розвиток людського капіталу [365, с. 212].

Формування сприятливого інституційного простору людського розвитку залежить від правової активності держави щодо впровадження ефективних норм та правил, спрямованих на забезпечення інноваційного відтворення національного людського капіталу. Це, насамперед, стосується таких базових соціально-економічних інститутів, як власність на людський капітал, партнерство суб'єктів його відтворення, ринок людського капіталу.

6.3. Соціально-економічна організація знань як складова соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки

Соціогуманітарна модель інноваційного розвитку національної економіки базується на інноваційному людському капіталі, формування та накопичення якого безпосередньо залежить від доступності інноваційних знань, можливостей їх ретрансляції та поширення у суспільстві. Людина як носій і власник людського капіталу повинна мати доступ до різноманітних знань, інакше, його відтворення звужується, унеможливлюється, а функції, у тому числі інноваційна, не реалізуються.

Доступ до загальних і спеціальних нових знань є необхідною умовою інноваційної діяльності, пріоритетним ресурсом якої є ресурси інтелектуальні. Як підкреслює В. Тарасевич, знання, як синергетичне ядро інновацій-систем, генерує їх синергетичну природу [495, с. 66]. На думку О. Марченко: «Знання інноваційного характеру як основа інновації втілюються у інноваційному продукті та існують як: 1) суб'єктивні (невідокремлені) знання – інноваційна ідея; 2) кодифіковані знання, що можуть мати матеріальні носії, але не матеріалізовані (наукові твори, розрахунки, проекти тощо) – інтелектуальний продукт-новація у вузькому розумінні; 3) знання, об'єктивовані у винаході, корисній моделі; 4) об'єктивовані знання, представлені у експериментальному зразку; 5) об'єктивовані знання, представлені у промисловому зразку; 6) об'єктивовані знання, представлені у дослідній партії інноваційної продукції; 7) об'єктивовані знання, представлені у серійній інноваційній продукції [302, с. 32]. Нове знання складає зміст інноваційної ідеї і її втілення – інтелектуального продукту-новації, інноваційних технологій, продуктів, послуг. Тому, за своєю суттю, інноваційний процес, який охоплює рух нових знань від виникнення інноваційної ідеї до впровадження інновацій та їх дифузії, з одного боку, є процесом соціалізації інноваційних знань, їх перетворення у соціальне знання, а з іншого боку, залежить від рівня доступу до інноваційних знань та визначається ним.

Таким чином, інноваційний процес і відтворення його базового ресурсу – людського капіталу інновацій, спираються на суспільний рух знань, що дає підстави для визначення соціально-економічної організації знань як інтегративної цілісності економічних, соціальних, гуманітарних, державно-правових регуляторів суспільного руху знань у якості одного з найважливіших елементів соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки

Соціально-економічна організація знань, забезпечуючи певний рівень доступу до знань (або обмежуючи його) та їх використання у різних сферах

суспільної життєдіяльності, зокрема у інноваційному процесі є одним із дієвих чинників, які визначають тип відтворення людського капіталу, оскільки без доступу до знань є неможливими їх накопичення людиною, фірмою, країною та ефективна реалізація у інноваціях.

Розкриттю різних аспектів суспільного руху знань присвячено багато творів вітчизняних і зарубіжних фахівців з економічної теорії, філософії, соціології: В. Арутюнова, П. Бергера, А. Вереникіна, В. Власової, А. Гальчинського, В. Колесова, Т. Лукмана, Дж. Мокира, В. Федотової, Л. Федулової та ін. На нашу думку, в зв'язку з тим, що у економіці знань соціогуманітарний, економічний і інноваційний розвиток є взаємопов'язаними і взаємозалежними факторами суспільного прогресу і добробуту, суспільний рух знань є предметом дослідження не тільки соціології знань, а і економічної теорії.

У сучасний період важливим напрямом міждисциплінарних наукових досліджень інформаційного суспільства є розкриття змісту, чинників, форм і наслідків процесу соціалізації знань: на суспільному рівні – це предмет наукових інтересів, насамперед, соціологів, філософів; на рівні фірми соціалізація знань визначається як невід'ємна складова менеджменту знань. У сучасний період розвивається така галузь соціологічної науки як соціологія знання, яка досліджує проблеми детермінації, форм передавання і зберігання знання, соціальної обумовленості типів мислення у різні періоди історії, типології виробників знання, інституціональних форм духовної творчості та ін. [34, с. 3].

Важливим і актуальним, на нашу думку, є, по-перше, розвиток економіки (економічної теорії) знання, предметом якої повинні бути соціально-економічні умови, чинники, форми руху знань від їх продукування до кінцевого використання у суспільному господарстві. Це пояснюється тим, що в умовах економіки знань соціальні і економічні процеси настільки взаємопов'язані і взаємозалежні, що, досліджуючи суспільний рух знань, слід не виокремлювати його соціальні і економічні регулятори, чинники та

форми, а розглядати їх як інтегративну цілісність. По-друге, комплексний економіко-теоретичний аналіз і обґрунтування соціалізації інноваційних знань як є складовими запасу людського капіталу інноваційного розвитку.

Виходячи з цього, визначення сутності та головних характеристик соціально-економічної організації знань, що забезпечує їх соціалізацію, розкриття її ролі у накопиченні та реалізації людського капіталу як основи інноваційного економічного розвитку є одним із напрямів обґрунтування теоретичних засад соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки.

Розкриття сутності головних складових соціально-економічної організації знань потребує економікотеоретичного аналізу змісту таких категорій як «соціальне знання», «соціалізація знань», «інтеграція знань».

У сучасних наукових джерелах зміст міждисциплінарної категорії «соціальне знання» трактується по-різному:

по-перше, соціальні знання – це накопичені суспільством знання як основа його функціонування та розвитку. Як підкреслює Т. Г. Каменська, соціальне знання у широкому змісті слова – це в цілому досягнення цивілізації, які можна позначити як культурно-історичне знання, як глобальний банк інформації, накопиченої усім людством. У вузькому ж змісті слова соціальне знання можна окреслити через реально здійснювані в конкретний історичний період акти віри, модальності віри, усі сфери суджень, а також накопиченої у соціумі інформації і практик її застосування [197]. Формування, накопичення і суспільне використання цього «глобального банку інформації», безпосередньо залежить від доступу людини до знань, який визначається рівнем та механізмом соціалізації знань у суспільстві;

по-друге, соціальним вважається знання, що визнано суспільством (суспільними групами) у якості знання, яке йому необхідно для функціонування та розвитку. Такий підхід обґрунтовано відомими представниками американської та німецької соціологічної науки П. Бергером

і Т. Лукманом у творі «Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания», у якому обґрунтована соціальна відносність знання: «Те, що «реально» для тибетського ченця, не може бути «реальним» для американського бізнесмена. «Знання» злочинця відрізняється від «знання» криміналіста. Звідси випливає, що для особливих соціальних контекстів характерні специфічні агломерати «реальності» і «знання» [34, с. 13]. У світлі цього підходу можна визначити, що соціальне знання – це знання, яке визнано суспільством чи певними соціальними групами у якості необхідної умови і чинника їх життєдіяльності. Як справедливо підкреслює К. Шендеровський, соціальні знання – це знання, які напрацьовує цивілізація, які накопичуються та передаються за різними формами, каналами та кейсами, які набираються людьми або спільнотами для формування вмінь жити сучасно або адекватно ідеям розвитку. Соціальні знання – це знання не для примусу з боку «іншого», а для сили уповноваження «самого себе», бо вмію!» [579].

Соціальне знання розділяється на повсякденне і наукове. Повсякденне соціальне знання є основою соціального досвіду – це «досвід повсякденної свідомості людей, що живуть своїм повсякденним життям серед собі подібних і пов'язаних з ними різноманітними відносинами інтеракції» [579]. Наукове соціальне знання – це «найбільш об'єктивований і наближений до природничих наук тип знання про суспільство, що вивчає закони функціонування і розвитку окремих соціальних сфер і суспільства в цілому, об'єктивні закономірності суспільного розвитку» [527]. Наукове соціальне знання охоплює філософсько-соціальні, соціально-економічні, соціологічні, соціально-психологічні, політологічні, соціально-екологічні, соціально-демографічні, юридичні та інші види знань [17].

Соціальні знання можуть бути економічними, політичними, філософськими, соціологічними, правовими та ін. Спираючись на підходи, що розглянуто, можна визначити, що:

– соціальні знання – це визнані у якості суспільно корисних та

накопичені суспільством наукові і повсякденні знання та інформація, які є основою ефективної діяльності у всіх сферах і на всіх рівнях суспільного життя;

– соціальні економічні знання (суспільний банк економічних знань) – це визнані суспільством знання про умови, заходи, закони та принципи економічної поведінки суб'єктів господарювання різного рівня, розвиток, накопичення та використання яких забезпечуються певними соціально-економічними механізмами та процесами, які у сукупності складають соціально-економічну організацію знань. Видами знання про суспільну економічну діяльність є знання: а) повсякденні – накопичений економічний досвід суб'єктів господарювання та їх об'єднань; б) наукові – знання економічних законів та закономірностей, сутності, структури, розвитку економічних явищ та процесів;

– соціальні інноваційні знання: по-перше, як складова соціальних знань це визнані суспільством знання та інформація щодо здійснення інноваційної діяльності, створення, оволодіння, впровадження, використання та поширенні інновацій; по-друге, як можлива характеристика всіх видів соціальних знань, це визнані суспільством нові знання (економічні, політичні, правові та ін.) щодо здійснення різноманітних видів людської діяльності. Це знання, які інтегрують суспільний досвід інноваційної діяльності і наукові знання щодо інновацій та інноваційного розвитку (економічні, соціологічні, правові, управлінські та ін.), які синтезує така наука, як інноватика. За визначенням Б. Гринева і В. Гусева, інноватика інтегрує у собі знання з галузей права, політики, економіки і бізнесу, організації і управління, психології і соціології [110, с. 11]. Її складовою є економічна інноватика – економічна теорія та економіка інноваційної діяльності [299, с. 157; 57]. Отже, зміст соціальних інноваційних знань є подвійним: знання з інноваційної діяльності і нові знання, визнані суспільством. Інноваційні знання також розділяються на повсякденні і наукові. Слід підкреслити, що у сучасний період, коли інноваційний розвиток

здійснюється під взаємопов'язаним впливом різноманітних факторів, серед яких провідними є техніко-технологічні, економічні і соціогуманітарні, інноваційні знання з економіки, соціального і гуманітарного розвитку є важливою складовою інноватики.

Соціальне знання створюється, накопичується, поширюється, використовується у суспільній практиці, змінюється, оновлюється, застаріває. «І оскільки усяке людське «знання» розвивається, передається і зберігається у соціальних ситуаціях, соціологія знання повинна спробувати зрозуміти процеси, за допомогою яких це відбувається і в результаті чого «знання» стає само собою зрозумілою «реальністю» для пересічної людини» [34, с. 12]. На нашу думку, таке ж завдання стоїть і перед економічною теорією інноваційних знань, предметом якої повинні бути соціально-економічні процеси формування, накопичення, використання, оновлення та розвитку інноваційного економічного знання.

Визнання суспільством знань та формування і використання суспільного банку знань здійснюється у процесі їх соціалізації. Соціологи і філософи трактують соціалізацію знань як визнання знань цінними та необхідними для суспільства, як суспільне визнання необхідності їх поширення та використання, як формування культури знань. Фахівці з менеджменту знань визначають соціалізацію знань в межах фірми як один із способів перетворення знань, що забезпечують їх створення і накопичення в організації, як спосіб передавання в процесі діалогу, обміну досвідом і навчання неявних знань від одного працівника іншому [429, с. 24].

Економічна наука визначає соціалізацію як процес засвоєння індивідом соціального досвіду, культурних норм і соціальних ролей, здійснюваний у спілкуванні. «Соціалізацію, – підкреслює А. А. Гриценко,– можна визначити як процес перетворення дійсності відповідно до соціальної сутності людини» [112]. Соціалізація знань трактується як набуття і накопичення ними ознак суспільного блага. На думку автора широко відомого твору «Дары Афины. Исторические истоки «экономики знаний», американського історика

економіки Дж. Мокіра: «…Знання стають культурним об'єктом у силу того, що вони передаються іншим індивідам, отримуються від них і знаходяться у сумісному володінні» [319, с. 20]. У колективній монографії «Экономика знаний» підкреслено, що можна навести багато історичних прикладів, коли нові знання не визнавалися суспільством і не набували статусу соціальних знань. Достатньо згадати заборону у СРСР досліджень у сфері генетики, що на роки загальмувало розвиток у країні медицини і охорони здоров'я в цілому. «Легко уявити собі, що диференціальне числення було б відкрито не І. Ньютоном і Г. В. Лейбніцем, а задовго до них. Але тоді це відкриття ні в кого не визвало б інтересу і тому не зафіксувалося б у пам'яті людства. Тому пропозиція знання є, звичайно, важливою стороною процесу, але не вирішальною. Попит і тільки попит визначає, жити чи не жити знанню далі. Як це ні сумно, але величезна кількість ідей, відкриттів, винаходів та інших створених людьми знань зникло, так сказати по-справжньому не народившись» [592, с. 38]. Наявність суспільного визнання нових знань є однією з найважливіших умов їх соціалізації.

Соціалізація інноваційних знань є однією із базових умов їх інтеграції у інноваційному процесі. Зміст категорії інтеграції знань ще не отримав комплексного наукового розкриття. Р. Грант трактує інтеграцію знань як їх втілення (трансформацію) у продукти та послуги [106, с. 59]. М. Румізен вважає, що це процес забезпечення руху знань в господарській системі [430, с. 21-23]. На думку О. Марченко і О. Ярмак, інтеграція знань – це рух знань, результатом якого є їх трансформація у продукти і послуги. Інтеграцію знань в сфері інновацій вони визначають як комплексний багатостадійний процес руху знань, результатом якого є їх втілення в інноваційні продукти, послуги, технології. Головними стадіями цього процесу вважаються створення, залучення, оволодіння знаннями, перетворення, обмін, збереження, використання знань як їх об'єктивізація у інноваційних продуктах (продукції) [303, с. 15]. Підтримуючи в цілому підхід до визначення інтеграції знань як їх руху в інноваційному процесі, що забезпечує їх

втілення у різних формах інноваційного продукту, слід вказати на необхідність виокремлення такого процесу інтеграції знань, як їх дифузія – поширення, розповсюдження знань. Соціалізація знань, як і їх інтеграція, неможлива без їх дифузії, обмеження якої (просторові, часові, соціальні, правові, економічні, культурні та ін.) [233] є одночасно і обмеженнями формування суспільного банку інноваційних знань та доступу до нього.

Соціалізація інноваційних знань як процес їх суспільного визнання, накопичення, поширення та використання здійснюється під впливом багатьох організаційних, економічних, соціальних та інших чинників, які у сукупності складають соціально-економічну організацію знань, яка формується суспільством, відображає його особливості у певний історичний період та змінюється у процесі його розвитку. Головними підходами до визначення змісту категорії соціально-економічної організації знань є такі:

1) *інституційний підхід.* Соціально-економічна організація знань представлена суспільними інститутами (економічними і соціальними; формальними і неформальними) що регулюють суспільний рух знань, починаючи з їх продукування і завершуючи кінцевим споживанням (використанням). Зазначені регулятори можна умовно розділити на:

а) економічні, серед яких велике значення мають прямі інвестиції у людський капітал, що забезпечують формування та накопичення запасу знань, здібностей, навичок і вмінь людини, і непрямі (соціально-економічні) інвестиції, насамперед, держави у створення необхідного простору та ресурсів для накопичення знань людиною – інвестиції у науку, освіту, охорону здоров’я, культуру, духовний розвиток;

б) соціальні як існуючі у суспільстві можливості і межі поширення знань і оволодіння ними. Дія економічних і соціальних регуляторів суспільного руху знань є взаємопов’язаною, але не завжди однаково спрямованою, можливим є і різновекторний, а також, суперечливий вплив зазначених регуляторів на соціалізацію знань у суспільстві.

Крім того, соціалізація знань може мати нерегульований з боку

держави характер, якщо, наприклад, суспільне визнання та поширення знань здійснюються поза впливу офіційних інститутів. Наприклад, в Україні професійно-технічна освіта тільки у 2011 році отримала Державну цільову програму розвитку, але це не значить, що вона до цього року не мала певних форм інституціоналізації, але відсутність державної програми свідчить про обмеженість та недосконалість у той час впливу держави як регулятора руху професійних знань;

2) *процесний підхід.* Соціально-економічна організація знань – це суспільно визначений процес відбору, визнання, оволодіння знаннями та їх накопичення, тобто процес соціалізації знань як їх перетворення у соціальні знання.

Зазначені підходи до визначення соціально-економічної організації знань є взаємопов'язаними: соціалізація знань як суспільний процес здійснюється у певному соціально-інституційному просторі, що сприяє (або обмежує) їх суспільний відбір, оцінку та визнання, поширення та перетворення у соціальні знання. Узагальнюючи це, соціально-економічну організацію знань можна визначити як сукупність суспільних інститутів та процесів формування, накопичення та використання суспільного банку соціальних знань.

Змістовними характеристиками соціально-економічної організації знань є такі:

– *знання*: суб'єктивні і кодифіковані; наукові і практичні; індивідуальні і колективні; пропозиціональні (переконання) і прескриптивні (технології) та ін. Дж Мокір виокремлює корисні знання як джерело сучасного економічного зростання [319, с. 14];

– *рух знань як їх інтеграція* у виробничому, інноваційному, науковому, соціальному та ін. суспільних процесах: продукування, передавання, обмін, збереження, накопичення, дифузія, використання;

– *рух знань у процесі їх соціалізації*: пропозиція, відбір, оцінка, суспільне визнання, поширення знань у суспільстві, оволодіння ними та їх

накопичення як процес формування суспільного банку знань;

– *рівні суспільного руху знань* – міжнародний, національний, регіональний, а також, мікроекономічний рівень (наприклад, внутрішньокорпоративна освіта), нанорівень (самоосвіта людини). Слід підкреслити, що у інституційному аспекті соціальна організація знань є національною, хоча у її складі може бути міжнародний сектор, наприклад, сектор міжнародної освіти, представлений філіями іноземних навчальних закладів, що діють в країні, національною системою навчання іноземних учнів (студентів), організаційними формами отримання освіти закордоном та ін.;

– *базові інститути соціалізації знань* – наука, освіта, культура, власність, підприємництво, ринок знань, державна політика в сфері знань (наукова, освітня, культурна, інформаційна, інноваційна та ін.) і *похідні*, наприклад, консалтинг (економічний, юридичний, ІТ-консалтинг та ін.) як продуцент і ретранслятор спеціальних знань, науково-технічні послуги, функцією яких є збереження, кодифікація знань;

– *формальні і неформальні соціальні норми*, що регулюють рух знань на певних його рівнях;

– *національні і міжнародні правила*, що регламентують діяльність у цій сфері.

Соціально-економічній організації знань притаманні певна ієрархія і мережі. Наприклад, в сфері освіти ієрархія соціальної організації знань представлена її організаційною структурою: дошкільна, початкова, середня, середньо-спеціальна, вища освіта. Мережі соціальної організації знань відображають горизонтальні зв’язки суб’єктів продукування, поширення та використання знань.

Соціально-економічної організації знань, на нашу думку, тісно взаємопов’язана з соціальним капіталом суспільства та є його складовою. По-перше, соціальний капітал – це інституційне середовище діяльності суспільства та соціальних груп. «Соціальний капітал як інституційне

середовище – це сукупність діючих формальних і неформальних норм (правил) та організацій, які дозволяють соціальним групам і суспільству в цілому організувати своїх членів для вирішення своїх спільних економічних (на основі ефективного використання ресурсів) і соціальних (на основі соціальної справедливості) завдань» [56, с. 69]. Соціально-економічна організація знань – це соціально-інституційне середовище суспільного руху знань.

По-друге, ядро соціального капіталу складає довіра, яка є і необхідною умовою соціально-економічної організації знань: а) довіра суспільства та його членів до науки, освіти, держави та інших інститутів, що безпосередньо пов'язані з суспільним рухом знань, їх соціалізацією; б) міжособистісна довіра як основа обміну знаннями, суспільної співпраці із їх залучення та використання.

По-третє, соціальний капітал представлений різними соціальними мережами, що забезпечують горизонтальні і вертикальні зв'язки у суспільстві. Соціально-економічна організація знань також спирається на мережі суспільного руху знань та залежить від рівня їх розвитку.

Таким чином, соціально-економічна організація знань, виступаючи суспільним механізмом продукування та використання знаннєвих ресурсів соціально-економічного розвитку, що базується на довірі та соціальних мережах, спирається на соціальний капітал суспільства та є його складовою.

Суспільна роль соціально-економічної організації знань знаходить свою реалізацію у багатьох сферах життєдіяльності суспільства, серед яких виокремимо такі:

1. соціогуманітарна сфера. Соціально-економічна організація знань складає основу соціалізації особистості, оскільки, оволодіння знаннями виступає умовою та чинником включення людини у суспільні відносини, у культуру знань. Соціально-економічна організація знань забезпечує всі етапи соціалізації людини, а саме її адаптацію, індивідуалізацію і інтеграцію. На стадії адаптації, завдяки культурному впливу родини та суспільних

інститутів, насамперед, освіти, людина отримує соціальні знання, як основу її адаптації до суспільних відносин. На стадії індивідуалізації соціально-економічна організація знань сприяє формуванню людини як самостійного суб'єкта суспільних, у тому числі і економічних відносин. Нарешті, на стадії інтеграції соціально-економічна організація знань сприяє тому, що «людина відповідним чином знаходить той оптимальний варіант життєдіяльності, який сприяє процесу її самореалізації у суспільстві, а також прийняттю нею його змінюваних норм [25, с. 71-72].

2. виробнича сфера. Соціально-економічна організація знань є необхідною умовою і фактором використання знань як ресурсу суспільного виробництва. Особливо це стосується економіки знань, яка «дає тим більший об'єм продукції, чим, з одного боку, більше видів знань створено вченими і, з іншого боку, чим більше людей спожили створені знання» [592, с. 38];

3. інноваційна сфера. Виходячи з ролі знання як пріоритетного ресурсу інновацій, можна стверджувати, що: а) інноваційний процес є процесом соціалізації інноваційних знань – їх визнання суспільством та перетворення у соціальне знання; б) соціалізація інноваційного розвитку є процесом перетворення інноваційних знань у соціальні знання, який спирається на їх соціально-економічну організацію; в) соціально-економічна організація знань, що забезпечує соціалізацію інноваційних знань, є однією з найважливіших умов соціально-інноваційного розвитку. Отже, інноваційна діяльність спирається на соціально-економічну організацію знань, що забезпечує їх інтеграцію у інноваційному процесі.

Соціально-економічна організація знань безпосередньо пов'язана з формуванням, накопиченням та реалізацією людського капіталу інноваційного розвитку, сприяє перетворенню знань у інтелектуальні активи особистості, бізнесу, суспільства. Оскільки відтворення людського капіталу здійснюється під впливом певних регуляторів (економічних, соціальних, державних, правових тощо), соціально-економічна організація знань є складовою його соціально-інституційного середовища. Але важливо

підкреслити, що соціально-економічна організація знань може сприяти як накопиченню людського капіталу, так і його втратам та деструкціям, наприклад, формуванню негативного (асоціального) людського капіталу. Це пов'язано з багатьма факторами, серед яких один з найважливіших – рівень доступу до знань у суспільстві. Як зазначає Дж. Мокір, ймовірність поширення знань залежить від соціальної організації знань, від технологій зберігання і від того, хто контролює доступ до них» [319, с. 21]. Соціально-економічна організація знань, яка обмежує доступ до знань, по-перше, сприяє поглибленню розшарування населення за критеріями освітнього і культурного рівня, інформованості і участі у процесах соціокультурного розвитку, по-друге, обумовлює появу тіньових і кримінальних соціальних мереж, що складають основу формування та використання асоціального (негативного) людського капіталу. По-третє, обмеження доступу до знань є чинником «ресоціалізації» людини [25, с. 69]. На нашу думку, саме ресоціалізація людини є соціально-деструктивним наслідком обмеження доступу до знань в ситуації перетворення вищої освіті в Україні на такий інститут соціально-економічної організації знань, доступ до якого для великої кількості людей має значні економічні і соціальні обмеження.

Доступ до знань визначається багатьма суспільними умовами та факторами, які можна згрупувати у техніко-технологічні, соціально-економічні, соціальні, державно-правові, культурні.

1. Технологічні умови та фактори доступу до знань характеризує рівень використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій навчання та самоосвіти.

По-перше, у сучасний період у світі формується нова модель надання та отримання освітніх послуг, що спирається на Інтернет-ресурси, мережеву інтелектуальну співпрацю та електронні спільноти. Прикладом такої моделі може бути Програма відкритої освіти Массачусетського технологічного інституту, завдяки якої, як підкреслюють Д. Танскотт, Е. Уильямс, у наші дні допитлива студентка з Мумбаї, яка мріяла потрапити в Массачусетський

технологічний інститут, може отримати всю його навчальну програму, не сплачуючи ні цента в якості вступного внеску. Ця програма є відкритим освітнім ресурсом для викладачів, студентів і людей, що займаються самоосвітою в усьому світі. Програма підтримує загальну місію МТІ – просувати знання і освіту, служити в XXI столітті всьому світу. Ви зможете познайомитися з програмою та професурою одного з провідних університетів у світі і зайнятися вивченням широкого спектру предметів – від аеронавтики до зоології. Матеріали для читання і завдання доступні для скачування. На наших форумах ви можете поділитися власним досвідом. Станьте частиною Массачусетського технологічного інституту, який бере участь у системі довічної освіти і світової економіки у галузі знань» [492]. В 2011 році більше ніж 6,7 з 19,6 млн. американських студентів навчалися хоча б за одним онлайновим курсом. В Україні у 2013 році безпосередню можливість дистанційного навчання пропонували лише 9 вищих навчальних закладів за деякими спеціальностями [144]. Електронна освіта у формі відкритих навчальних курсів в мережі Інтернет в Україні знаходиться тільки на початковому етапі свого розвитку.

По-друге, у сучасний період одним із каналів різноманітних знань для великої кількості людей, що швидко розвивається, є краудсорсинг, який «є технологією інтеграції знань інформаційного суспільства. Його основу складає мережева економіка, зміст – відносини конвергенції учасників виробництва знань, механізм – інтелектуальна співпраця носіїв неявних знань у глобальному знаннєінтеграційному просторі, результат – алокаційна ефективність, позитивний синергетичний ефект, економія трансакційних витрат залучення та використання знаннєвих ресурсів» [301, с. 33]. Завдяки технологіям краудсорсингу долаються просторові, професійні, соціальні обмеження передавання та використання знань.

В Україні доступу до знань притаманні значні технологічні обмеження. За даними Miniwatts Marketing Group в Україні коефіцієнт проникнення Інтернет у 2012 р. (34,1 %), хоча і наближається до середньосвітового рівня –

34,3 %, але є значно меншим за його середнє значення у Європі – 64,2 %, Євросоюзі – 73,0 %, Північній Америці – 78,6 %, Океанії/Австралії – 67,6 %, США – 78,1 %, Канаді – 83 % [620]. В цілому, за рівнем мережевої готовності Україна у 2012 році займала 75 місце з 142 країн [513].

Недостатній рівень поширення та використання Інтернет-мережі в Україні є тим негативним чинником, що суттєво обмежує доступ до знань широкого кола людей на базі сучасних освітніх технологій, краудсорсингу та ін., що базуються на Інтернет ресурсах і електронних спільнотах.

2. Економічні умови та чинники доступу до знань характеризують багато показників, серед яких такі, як фінансові можливості домогосподарств щодо отримання знань, розвиток національного книжкового ринку, стан видавничої діяльності та книгорозповсюдження, які є суспільними каналами дифузії знань.

Доступ до знань визначається рівнем фінансових обмежень задоволення попиту домогосподарств на освітні та культурні послуги. В Україні у 2012 році 90,9 % сукупних витрат домогосподарств складали споживчі витрати, у тому числі витрати на освіту – 1,3 %, охорону здоров'я – 2,8 %, відпочинок і культуру – 2,0 %, у 2013 році відповідно: 90,3 %, 1,2 %, 3,4 %, 2,1 %, у 2014 – 91,6 %, 3,6 %, 2,8 %, 1,1 % [148]. У грошовому вимірі витрати на охорону здоров'я, освіту, культуру і відпочинок становили 240,7 грн. у 2012 році, 255,9 грн. у 2013 році, 263 грн. у 2014 році у середньому на одне домогосподарство на місяць. Отже, в Україні фінансові обмеження доступу населення до знань є дуже значними. Це вже не обмеження, а високі фінансові бар'єри доступу до знань, у тому числі і попиту населення на національному книжковому ринку.

Сучасний стан національного книжкового ринку як суспільного механізму поширення знань характеризується багатьма негативними явищами, про що свідчать результати дослідження, проведеного у 2012 році Українською асоціацією видавців і книгорозповсюджувачів [66]. Протягом 2002-2011 року середні наклади книжок і брошур зменшилися майже у 2

рази: з 3,8 до 2,0 тисяч примірників. Зокрема, наукові видання – з 0,5 до 0,3 тис. прим., науково-популярні видання для дорослих – з 4,1 до 2,2 тис. прим., навчальні та методичні видання з 5,9 до 2,5 тис. прим., довідкові видання – з 4,8 до 2,7 тис. прим. Для професійно-технічної освіти за 2007-2011 рр. за бюджетні кошти не було видано жодного підручника з основних професій. Держава також не фінансувала видання підручників для вищої школи. Загалом, у 2011 р. на кожного студента в Україні було видано 0,79 навчальної книги. При цьому, легальний і «піратський» сектори українського книжкового ринку складали: а) на ринку паперової книги у сегменті навчальної літератури відповідно 60 % і 40 %; б) на ринку електронних видань – відповідно 16 % і 84 %. Тобто, у значній мірі доступ до знань забезпечували піратські сегменти книжкового ринку України.

Середня торгова націнка на книжкову продукцію в Україні становить 85 %, зокрема націнка мереж книгарень і великих книгарень становить 120-180 %. При цьому, рентабельність видавничої діяльності складала тільки 11 %. Завищена (фактично у 2 рази порівняно з відпускною ціною) роздрібна ціна книжок суттєво обмежує роль національного книжкового ринку як каналу доступу до знань населення України, оскільки наявний дохід у розрахунку на одну особу є низьким: у 2011 році він складав на місяць 1803,2 грн., у 2012 році – 2100,5 грн., у 2013 році – 2180,6 грн. [148] і більше 50 % його витрачається на продовольчі товари.

3. Стан соціогуманітарної сфери в Україні також свідчить про значні обмеження доступу населення до знань. Так, сучасний стан української освіти характеризується значними проблемами щодо забезпечення доступу до знань населення. У Національній доповіді «Цілі розвитку тисячоліття» було підкреслено, що в Україні досить існують проблеми рівних можливостей отримання якісної освіти, починаючи з дошкільної освіти [559, с. 43-54]. Ці проблеми є актуальними і у теперішній час. Суттєво відрізняються можливості доступу до якісної освіти, а отже і до знань, прошарків населення: з високими і низькими доходами; тих, хто проживає у

містах та у сільській місцевості та ін.

4. Державно-правове регулювання доступу до знань. Розглянемо цей факторна прикладі освіти як інституційного каналу доступу до знань. У статті 53 Конституції України закріплено, що кожний має право на освіту. Держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти у державних і комунальних навчальних закладах. Стосовно змісту терміну «доступність освіти» Конституційний суд Україні зробив такі роз'яснення: доступність освіти означає створення державою можливостей для реалізації права людини на освіту. При цьому доступність дошкільної і загальної середньої освіти є гарантією права кожного на здобуття такої освіти, при якому кореспондує обов'язок держави забезпечити реалізацію цього права. Доступність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах полягає у створенні державою відповідних умов для їх функціонування і розвитку, за яких особа змогла б реалізувати своє право на здобуття вищої освіти на основі конкурсного відбору, з урахуванням своїх здібностей та інтересів у вільному виборі типу вищого навчального закладу, напряму підготовки та спеціальності, профілю навчання [393].

Отже, доступність освіти у правових документах трактується як державне гарантування реалізації права людини на освіту, що у теперішній час є дуже обмеженим. Результати проведених у 2012 році правозахисними організаціями досліджень та моніторингу щодо забезпечення прав дитини свідчать про те, що 48 % опитуваних вказують на порушення права дітей на освіту. «В Україні існують проблеми у рівному доступі дітей до дошкільної, середньої та позашкільної освіти: нестача місць у дитячих дошкільних установах переважно у великих містах, складнощі доступу до закладів освіти у сільський місцевості, важкість доступу до освіти дітей з обмеженими можливостями та дітей з особливими навчальними потребами, незадовільне технічне оснащення навчальних закладів, низький рівень підключення шкіл до Інтернету, низький рівень правової освіти» [392]. Доступ до професійної

освіти відображають дані таблиці 6.1.

Таблиця 6.1

Професійна підготовка та підвищення кваліфікації працівників в Україні

Показники	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Навчено новим професіям, у % до облікової кількості штатних працівників	2,6	1,9	2,0	2,1	2,0	1,9
Первинна підготовка, у % до кількості працівників, що були охоплені навчанням новим професіям	36,3	33,2	34,1	36,3	33,4	23,9
Перепідготовка, у % до кількості працівників, що були охоплені навчанням новим професіям	63,7	66,8	65,9	63,7	71,1	66,6
Підвищили кваліфікацію, у % до облікової кількості штатних працівників	9,0	8,3	8,6	9,1	9,5	9,9

Складено автором на базі джерел: [395].

Дані таблиці 6.1 свідчать про низький рівень в Україні охопленості працівників професійним навчанням та підвищенням кваліфікації, що свідчить про значні обмеження доступу до професійних знань. До того ж, питома вага працівників, що були охоплені первинним навчанням новим професіям протягом 2008-2013 рр. постійно зменшувалась з 36,3 % до 23,9 %. За розрахунками І. Гунько, в Україні мають змогу підвищувати кваліфікацію в середньому 9 осіб із 100 працівників, зайнятих в національній економіці. На його обґрунтовану думку, за умов «збереження» таких темпів навчання на виробництві, кожен працівник, зайнятий в економіці України матиме можливість підвищити кваліфікацію у середньому один раз в 11 років, а щоб опанувати нову професію необхідно чекати своєї черги 50 років [123]. На забезпечення доступу населення до знань повинна бути спрямована державна освітня політика, яка потребує суттєвого удосконалення. Отже, реалізація права громадян України на професійну освіту є обмеженою, а його державні гарантії низькими.

У 2000 році забезпечення освітою було визначено главами держав і урядів 189 країн ООН другою із восьми глобальних цілей розвитку тисячоліття, у 2010 році готовність до їх досягнення було підтверджено. Україна серед цілей розвитку тисячоліття визначила ціль – «Забезпечення якісної освіти впродовж життя» [559, с. 43-54]. Завдання, індикатори щодо її досягнення та окремі показники стану освіти в Україні відображено у таблиці 6.2.

Таблиця 6.2

Завдання та індикатори досягнення цілі «Забезпечення якісної освіти впродовж життя»

Завдання	Індикатори	Показники
Завдання 2. А: Підвищити рівень охоплення освітою	2.1. Чистий показник охоплення освітою у дошкільних навчальних закладах дітей 3-5 років, які проживають у міських поселеннях, %; 2.2. Чистий показник охоплення освітою у дошкільних навчальних закладах дітей 3-5 років, які проживають у сільських поселеннях, %; 2.3. Чистий показник охоплення дітей повною середньою освітою, %; 2.4. Чистий показник охоплення вищою освітою осіб, віком від 17 до 22 років, %; 2.5. Сукупний валовий показник кількості працівників, які пройшли перепідготовку та підвищили свою кваліфікацію, тис. осіб	2.1-2.4: У рейтингу за освітнім індексом (Education Index) Україна займає серед 187 країн 28 місце – рівень грамотності населення як середня тривалість навчання і 46 місце – очікувана кількість років навчання [619]. 2.5: у 2013 році пройшли перепідготовку 1,3 %, підвищили кваліфікацію 9,9 % облікової кількості штатних працівників [395].
Завдання 2. В: Підвищити якість освіти	2.6. Кількість загальноосвітніх навчальних закладів, які мають підключення до Інтернету	42,7% загальноосвітніх навчальних закладів [145]

Складено автором.

Як бачимо, на державному рівні забезпечення якісної освіти впродовж життя трактується переважно на базі кількісного підходу, навіть якість освіти вимірюється кількістю загальноосвітніх навчальних закладів, які мають

підключення до Інтернету. Щодо освіти, яка не представлена її дошкільним, шкільним і вищим освітнім рівнями, то її індикатором визначено сукупний валовий показник кількості працівників, які пройшли перепідготовку та підвищили свою кваліфікацію.

На нашу думку, кількісний підхід обмежує можливості держави впливати на якість освіти, оскільки кількісні індикатори не відображають, а у певних аспектах і перекручують інформацію про її реальний якісний рівень. Так, ще у 2009 році, що передував року прийняття програми, рівень забезпечення шкіл комп'ютерними класами складав 93 % [145], у 2013 році – 95 % [144]. Це високий рівень, але наявність у школі комп'ютерного класу чи комплексу є тільки однією з умов, а не показником якості освіти. Необхідно аналізувати, як ці класи використовуються, яка динаміка рівня підготовки учнів у конкретній школі, що їх має, тощо. До речі, підключення до мережі Інтернет тоді мали тільки 42,7 % від загальної кількості шкіл. І це є показником низької якості використання комп'ютерних класів у освітньому процесі.

Отже, незважаючи широку охопленість освітою населення України і навіть всупереч цьому, обмеження щодо використання громадянами цього базового каналу доступу до знань є суттєвими, що свідчить про недостатній рівень державного регулювання у цій сфері.

4. Культурні умови та чинники доступу до знань. Оволодіння знаннями, з одного боку, є основою культурного та духовного прогресу суспільства, а з іншого боку, культура як складова соціогуманітарної сфери є суспільним каналом поширення знань. У цьому аспекті доступ до культурних цінностей та надбань суспільства є і доступом до знань. В Україні спостерігається довготривала тенденція до зниження ролі культури як складової соціально-економічної організації знань. Так, за даними державної служби статистики України у період 1990-2014 рр. кількість відвідувань театрів за рік зменшилася з 17,6 млн. до 5,4 млн. – у 3,3 рази, кількість слухачів на концертах за рік з 15,0 млн. до 2,4 млн. – майже у 7 разів,

кількість відвідувань музеїв за рік з 31,2 млн. до 14,2 млн. – більш ніж у 2 рази [261].

Суспільним каналом доступу до знань є бібліотеки, кількість яких за період 1990-2014 рр. зменшилася з 25,6 тис. до 16,9 тис., а книжковий фонд – з 419 млн. примірників до 258 млн. примірників [261]. У період 2009-2011 рр. бібліотеки не фінансувалися з державного бюджету, а коштів місцевих бюджетів вистачало на придбання від 2,5 % до 3 % вітчизняних книжок [66]. Отже, бібліотеки як складова соціально-економічної організації знань майже повністю втратили функцію забезпечення доступу до нових знань.

Проведений аналіз умов та чинників доступу до знань в Україні дає підстави для висновку, що існуюча в Україні соціально-економічна організація знань суттєво обмежує доступ до них широкого кола людей, що свідчить про реальну загрозу таких негативних явищ, як ресоціалізація людини, деструкції людського і соціального капіталів, набуття ними асоціальних форм. Недосконаліть соціально-економічної організації знань в Україні, зокрема необґрунтовані обмеження доступу до знань мають своїми негативними наслідками значні втрати інноваційного людського капіталу суспільства, що перешкоджає економічному розвитку на основі інновацій. З метою запобігання цьому в Україні необхідна розробка науково обґрунтованої державної програми розвитку соціально-економічної організації знань в умовах інформаційної економіки. Важливим є також всебічне урахування проблем соціалізації знань в Україні при розробці та здійсненні державної політики, особливо інноваційної, освітньої, соціальної.

ПІСЛЯМОВА

Людський капітал є специфічною економічною категорією етапу трансформації індустріального суспільства у постіндустріальне, історично вихідними теоретичними клітинками якої є категорії продуктивних сил та вартості робочої сили, змістовний розвиток яких є одним з теоретичних витоків концепції людського капіталу. У теперішній час сформована та інтенсивно розвивається науково-дослідна програма людського капіталу, що має міждисциплінарний характер.

У суто економічному розумінні людський капітал як основа, фактор і критерій суспільного розвитку є:

– ресурсом соціально-економічного розвитку – це продуктивні сили людини (біофізичні, інтелектуальні, соціальні) як запас успадкованих та набутих знань, здібностей, навичок та вмінь до продуктивної діяльності у різних сферах суспільного життя, який накопичується та використовується в процесі її діяльності, відтворюється на базі інвестицій та забезпечує суспільний розвиток;

– вартістю запасу знань, здібностей, навичок та вмінь людини до продуктивної діяльності, яка формується на базі інвестицій у людину та є джерелом доданої вартості та чинником отримання різних форм доходу;

– процесом використання запасу продуктивних сил людини як кругообігу його вартості, що забезпечує зростання вартості і доходу.

У змісті людського капіталу як суспільного явища інтегруються його економічні, філософські, соціологічні, психологічні та інші характеристики.

Людський капітал інноваційного розвитку – це специфічний людський капітал відкритих інновацій як основи техніко-технологічних, економічних, соціальних, культурних змін, досягнення якісно нового стану суспільства в цілому та його окремих сфер, об’єктів та суб’єктів; нелінійних інтегративних моделей інноваційного процесу, на кожній стадії якого є необхідним використання певного запасу нових знань, здібностей, навичок та вмінь людини як провідного ресурсу її ефективного здійснення та отримання

певного інтелектуального результату; інноваційного підприємництва; відкритих інноваційний систем різного рівня.

Структурі людського капіталу інноваційного розвитку як єдності його базових і комплексних форм, притаманні такі особливості: формування на базі інвестицій у розвиток креативних здібностей, інноватівності та інноваційної активності його власника – людини; кожній його комплексній формі – інтелектуальному, трудовому, організаційно-підприємницькому і соціальному капіталам людини притаманна інноваційна складова і інноваційна спрямованість використання, що складає основу інноватівності і інноваційної активності учасників інноваційного процесу у різних сферах суспільної життєдіяльності. Структурними елементами людського капіталу інноваційного розвитку є: інтелектуальний капітал учасників інноваційного процесу, які діють на різних його стадіях та у різних сферах: науковій, освітній, виробничій, ринковій, соціогуманітарній тощо; капітал інноваційної праці; людський капітал інноваційного підприємництва та управління; людський капітал інноваційного співробітництва та партнерства, інноваційних мереж; людський капітал навченості як здатності людини до креативної діяльності з оволодіння новими знаннями та навичками.

Відтворення індивідуального людського капіталу є періодом життєвого часу людини, протягом якого на базі інвестицій формуються (відновлюються), розвиваються (накопичуються), використовуються і знову відновлюються відповідно новим суспільним вимогам (чи застарівають і втрачаються) її знання, здібності, вміння та навички, що складають основу продуктивної діяльності у різних сферах та отримання віддачі від інвестицій.

Відтворення індивідуального людського капіталу характеризується загальним відтворювальним (інвестиційним) циклом, що охоплює весь життєвий час людини, і його складовими – стадійними відтворювальними (інвестиційними) циклами періоду продуктивної діяльності людини, що відображають рух додаткових інвестицій у людський капітал, необхідність яких пов’язана з науково-технічним прогресом, інноваціями, що формують

нові вимоги до його якості. У процесі розширеного (інноваційного) відтворення формується і накопичується людський капітал інноваційного розвитку, який повинен відповідати таким критеріям, як: адекватність, інноваційність, конкурентоспроможність, інституціоналізованість, соціалізованість, функціональна визначеність та комплементарність.

Відтворення комплексних форм людського капіталу є поліциклічним та характеризується сполученням загального і стадійних відтворювальних (інвестиційних) циклів і таких циклів, як: життєві цикли знань та інновацій; фірми як роботодавця, виробничі і техніко-технологічні цикли, цикли професій, інновацій, соціального розвитку людини, що охоплюють стадії її суспільної адаптації, індивідуалізації та інтеграції, цикли довіри. Інвесторам у людський капітал притаманна капіталоутворююча функція, у змісті якої інтегруються їх економічні і соціальні функції. Вибір інвесторів на користь інвестицій у людський капітал визначається економічними (раціональними) і неекономічними чинниками.

Сучасні постіндустріальні суспільні зрушення обумовлюють інтернаціоналізацію та глобалізацію людського капіталу у таких взаємопов'язаних напрямах, як: транснаціоналізація – формування специфічного людського капіталу транснаціональної корпорації (ТНК) як контрольованих, концентрованих і монополізованих ТНК знань, здібностей, навичок та вмінь працівників, зайнятих у її глобальних виробничо-збутових системах; інтеграція як накопичення людського капіталу регіональних інтеграційних утворень шляхом включення національного людського капіталу у їх соціально-економічний простір на базі науково-технічного, інноваційного, соціогуманітарного співробітництва країн; формування та використання людського капіталу мережевої економіки як сукупності знань, здібностей, навичок і вмінь великої кількості людей, які є ресурсом їх інтелектуальної співпраці у електронному просторі та забезпечують вартісне, кількісне і якісне зростання їх запасу та його ефективне використання у процесі створення інтелектуальних продуктів; міжнародна кластерізація

людського капіталу, його інтернаціоналізація на основі транснаціоналізації інноваційних кластерів. Процес глобалізації людського капіталу характеризується як позитивними, так і негативними рисами та наслідками щодо відтворення національного людського капіталу.

В Україні відтворення національного людського капіталу здійснюється під впливом глобальних і локальних трансформацій та в умовах довготривалої інноваційної дисфункції економіки. Динаміку національного людського капіталу України проаналізовано на етапі формування засад ринкових відносин (1991-2005 рр.), якому було характерно сполучення процесів зменшення обсягу людського капіталу, накопиченого у період командно-адміністративної економічної системи та формування людського капіталу ринкової економіки. Цей етап характеризувався кількісними та якісними втратами національного людського капіталу як фактору соціально-економічного розвитку. На етапі суспільних трансформацій в Україні, що охоплює період її розвитку як країни з ринком, що формується за умов сполучення ринкових і постіндустріальних трансформаційних процесів (2006-2013 рр.), здійснювалось якісне оновлення людського капіталу, внаслідок впливу глобалізації, техніко-технологічних змін, розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, подальших ринкових перетворень. Але, в зв'язку із довготривалою інноваційною дисфункцією та незатребуваністю національною економікою людському капіталу була притаманна переважно від'ємна динаміка як його кількісні, якісні і вартісні втрати.

В сучасний період відтворення національного людського капіталу характеризується суттєвими порушеннями та дезінтеграцією його загальних і спеціальних, власних і вмінених функцій різного рівня, внутрішнім нерівноважним станом та дисфункціональним впливом на соціально-економічний розвиток людини, організації, суспільства в цілому. У теперішній час потрібна докорінна зміна моделі інноваційного розвитку національної економіки на соціогуманітарну модель, ресурсне ядро якої

складає інноваційний людський капітал. Соціогуманітарна модель інноваційного розвитку національної економіки забезпечує сполучення техніко-технологічних, економічних, соціальних і гуманітарних умов та чинників інноваційної діяльності, їх оптимальне використання у інтегрованому інноваційному процесі та досягнення на цій основі позитивного синергетичного ефекту інновацій у різних сферах та на всіх рівнях життєдіяльності суспільства. Головними теоретичними засадами цієї моделі є соціогуманітарна визначеність і спрямованість інноваційного процесу, соціальна та гуманітарна орієнтованість його факторів і результатів, інноватизація соціогуманітарного розвитку та середовища інноваційної діяльності, взаємообумовленість соціогуманітарного, економічного і інноваційного розвитку, провідна роль інноваційного людського капіталу у забезпеченні соціально-економічного розвитку на інноваційні основі. Важливими напрямами її розбудови є розвиток інвестиційний партнерств інвесторів у людину, формування інституційного середовища відтворення людського капіталу інноваційного розвитку шляхом впровадження інституційних новацій, таких як інститути власності на людський капітал, партнерства власників і користувачів людського капіталу, ринку людського капіталу, формування соціогуманітарного простору людського розвитку.

ДОДАТКИ

Додаток А

Витрати промислових підприємств на інноваційну діяльність та науково-дослідні розробки

Роки	Загальні витрати на інноваційну діяльність, млн. грн. / %	Відсоток до 2000 року, %	Витрати на дослідження і розробки[28], млн. грн.	Відсоток до 2000 року, %	Частка витрат на дослідження і розробки у загальних витратах на інноваційну діяльність, %
2000	1760,1/100 %	100	266,2	100	15,1
За рахунок власних коштів	1399/79,6 %				-
Кредитів	110,0/6,3				
Вітчизняних інвесторів	49,0/12,8 %				
Іноземних інвесторів	133,1/7,6 %				
Державного бюджету	95,0/0,5 %				
2001	1979,4	112,5	171,4	64,4	8,7
2002	3018,3	171,5	270,1	101,5	8,9
2003	3059,8	173,8	312,9	117,5	10,2
2004	4534,6	257,6	445,3	167,3	9,8
2005	5751,6/ 100%	326,8	612,3	230,0	10,6
За рахунок власних коштів	5045/87,7 %				
Кредитів	410,0/7,1 %				
Вітчизняних інвесторів	79,6/1,4 %				
Іноземних інвесторів	158,0/2,7 %				
Державного бюджету	11,8/0,8 %				
2006	6160,0	350,0	992,9	372,9	16,1
2007	10850,9	616,5	986,5	370,6	9,1
2008	11994,2	681,5	1243,6	467,2	10,4
2009	7949,9	451,7	846,7	318,1	10,7
2010	8045,5/100 %	457,1	996,4	374,3	12,4
За рахунок власних коштів	4775/59,3 %				
Кредитів	626,1/7,8 %				
Вітчизняних інвесторів	31,0/0,4 %				
Іноземних	2411,4/30,0%				

[28] з 2007 року сума внутрішніх і 158,0/2,7 % зовнішніх НДР.

інвесторів					
Державного бюджету	92,7/1,2 %				
Внутрішні НДР	-		818,5		10,2
Зовнішні НДР	-		177,9		2,2
2011	14333,9/100 %	814,4	1079,9	405,7	7,5
За рахунок власних коштів	7586/52,9 %				
Кредитів	5489,5/38,3 %				
Вітчизняних інвесторів	45,4/0,3 %				
Іноземних інвесторів	56,9 /0,4 %				
Державного бюджету	161,4/1,1 %				
Внутрішні НДР	-		833,3		5,8
Зовнішні НДР	-		246,6		1,7
2012	11480,6/100 %		1196,3	449,3	10,4
За рахунок власних коштів	7335,9/63,9 %				
Кредитів	2410,8/21 %				
Вітчизняних інвесторів	149,2/1,3 %				
Іноземних інвесторів	994,8/8,7 %				
Державного бюджету	224,3/2,2 %				
Інші	365,6/3,2 %				
Внутрішні НДР			965,2		8,4
Зовнішні НДР			231,1		2,0

Розраховано автором на основі даних: [325; 326; 185; 131].

Додаток Б

Рейтинг країн за загальним інноваційним індексом Європейського інноваційного табло

Країна	Значення індексу
Країни-лідери	
Швеція	0,73
Швейцарія	0,67
Фінляндія	0,64
Ізраїль	0,62
Данія	0,61
Японія	0,60
Німеччина	0,59
Велика Британія	0,57
США	0,55
Країни – «послідовники»	
Люксембург	0,53
Ісландія	0,50
Ірландія	0,49
Австрія	0,48
Нідерланди	0,48
Франція	0,47
Бельгія	0,47
ЄС	0,45
Канада	0,44
Країни – «помірні інноватори»	
Естонія	0,37
Австралія	0,36
Норвегія	0,36
Чехія	0,36
Словенія	0,35
Італія	0,33
Кіпр	0,33
Іспанія	0,31
Країни, що йдуть навздогін	
Мальта	0,29
Литва	0,27
Угорщина	0,26
Греція	0,26
Португалія	0,25
Словаччина	0,25
Польща	0,24
Хорватія	0,23
Болгарія	0,23
Росія	0,23
Україна	**0,23**
Латвія	0,19
Румунія	0,18
Туреччина	0,08

Джерело: [186].

Додаток В

Інформаційне суспільство в Україні

Таблиця 1

Україна у рейтингу мережевої готовності

Роки	Місце	Кількість країн
2007	75	122
2008	70	127
2009	62	134
2010	82	133
2011	90	138
2012	75	142
2013	70	148
2014	81	148

Джерело: [513; 510].

Таблиця 2

Проникнення Інтернет у Європі

№ п/п	Країни	Проникнення Інтернет, %
1	Монако	100,6
2	Ісландія	97,1
3	Норвегія	96,9
4	Нідерланди	92,9
5	Швеція	92,7
6	Люксембург	90,9
7	Данія	90,0
8	Фінляндія	89,4
9	Ліхтенштейн	85,0
10	Велика Британія	83,6
11	Німеччина	83,0
12	Швейцарія	82.1
13	Бельгія	81,3
14	Австрія	79,8
15	Франція	79,6
16	Словаччина	79,1
17	Естонія	78,0
18	Ірландія	76,8
19	Чехія	73,0
20	Латвія	71,7
21	Хорватія	70,7
22	Мальта	69,0
23	Іспанія	67,2
24	Угорщина	65,4
25	Литва	65,1
26	Польща	64,9
27	Боснія – Герцеговина	60,0
28	Португалія	59,2
29	Італія	58,4
30	Кіпр	57,7
31	Македонія	56,7

32	Сербія	56,4
33	Греція	53,0
34	Болгарія	51,0
35	Чорногорія	50,0
36	Албанія	49,0
37	Андорра	49,0
38	Росія	47,7
39	Білорусь	46,0
40	Туреччина	45,7
41	Молдова	44,8
42	Румунія	44,1
43	Україна	34,1
44	Косово	20,5

Джерело: [620].

Додаток Г

Україна у рейтингу країн світу за Індексом розвитку людського потенціалу

Доповідь	Місце України	Значення індексу	Група країн за значенням індексу	Кількість країн у рейтингу
Human development Report 1990 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/219/hdr_1990_en_complete_nostats.pdf/	СРСР –105 місце. Відповідно до сучасного підходу до ранжування країн – 25 місце	0,92	Країни з високим рівнем людського розвитку	130
Human development Report 1991 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/220/hdr_1991_en_complete_nostats.pdf /	СРСР – 31	0,908	Країни з високим рівнем людського розвитку	160
Human development Report 1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/221/hdr_1992_en_complete_nostats.pdf /	СРСР – 33	0,873	Країни з високим рівнем людського розвитку	160
Human development Report 1993 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/222/hdr_1993_en_complete_nostats.pdf/1990	Україна – 45	0,844	Країни з високим рівнем людського розвитку	173
Human development Report 1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/255/hdr_1994_en_complete_nostats.pdf /1991	45	0,823	Країни з високим рівнем людського розвитку	173
Human development Report 1995 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/256/hdr_1995_en_complete_nostats.pdf /1996	54	0,842	Країни з високим рівнем людського розвитку	174
Human development Report 1992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/257/hdr_1996_en_complete_nostats.pdf /1993	80	0,719	Країни з середнім рівнем людського розвитку	174
Human development Report 1997 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/258/hdr_1997_en_complete_nostats.pdf	95	0,689	Країни з середнім рівнем людського розвитку	175
Human development Report 1998 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/259/hdr_1998_en_complete_nostats.pdf	102	0,665	Країни з середнім рівнем людського розвитку	174
Human development Report 1999				
Human development Report 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:	78	0,744	Країни з середнім рівнем людського	174

http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/261/hdr_2000_en.pdf			розвитку	
Human development Report 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/262/hdr_2001_en.pdf	74	0,742	Країни з середнім рівнем людського розвитку	162
Human development Report 2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/263/hdr_2002_en_complete.pdf	80	0,748	Країни з середнім рівнем людського розвитку	173
Human development Report 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/264/hdr_2003_en_complete.pdf	75	0,766	Країни з середнім рівнем людського розвитку	175
Human development Report 2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/265/hdr_2004_complete.pdf	70	0,777	Країни з середнім рівнем людського розвитку	177
Human development Report 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2005	78	0,7666	Країни з середнім рівнем людського розвитку	177
Human development Report 2006 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/267/hdr06-complete.pdf	77	0,774	Країни з середнім рівнем людського розвитку	177
Human development Report 2007/2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/268/hdr_20072008_en_complete.pdf	76	0,788	Країни з середнім рівнем людського розвитку	177
Human development Report 2009 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/269/hdr_2009_en_complete.pdf	85	0,796	Країни з середнім рівнем людського розвитку	182
Human development Report 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf	69	0,710	Країни з високим рівнем людського розвитку	169
Human development Report 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/271/hdr_2011_en_complete.pdf	76	0,729	Країни з високим рівнем людського розвитку	187
Human development Report 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf	78	0,740	Країни з високим рівнем людського розвитку	188
Human development Report 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf	83	0,734	Країни з високим рівнем людського розвитку	187
Human development Report 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr15_standalone_overview_ru.pdf	81	0,747	Країни з високим рівнем людського розвитку	188

Складено автором.

Додаток Д

Кількість підприємств у регіонах України, що займалися інноваційною діяльністю (2005-2013 рр.) (одиниць)

Області	Роки				
	2005	2010	2011	2012	2013
Усього	1193	1462	1679	1758	1715
АРК	33	37	46	54	50
Вінницька	32	45	47	50	55
Волинська	14	26	26	29	23
Дніпропетровська	75	65	63	78	84
Донецька	77	86	85	91	85
Житомирська	42	42	48	54	57
Закарпатська	32	27	22	18	15
Запорізька	37	22	116	115	115
Івано-Франківська	40	82	96	89	87
Київська	41	39	46	44	68
Кіровоградська	37	37	41	46	46
Луганська	37	59	68	64	61
Львівська	44	102	100	101	116
Миколаївська	31	71	92	114	81
Одеська	49	62	79	83	69
Полтавська	40	45	31	29	33
Ровенська	10	27	31	36	39
Сумська	12	42	40	41	32
Тернопільська	23	40	47	50	36
Харківська	163	161	146	168	182
Херсонська	25	39	58	53	48
Хмельницька	21	60	79	78	58
Черкаська	29	48	54	50	47
Чернівецька	29	30	39	37	30
Чернігівська	24	40	42	43	45
Київ	213	119	125	130	142
Севастополь	7	9	13	13	11

Складено автором на базі джерел: [336, с. 176-177; 335].

Додаток Е

Витрати на одного зайнятого найманого працівника на підприємствах України

Показники	Роки			
	2011	2012	2013	2014
Кількість найманих працівників, тис. осіб.				
Усього	8757,9	8620,3	8279,4	7100,0
У сільському лісовому та рибному господарстві	717,7	716,4	669,9	670,9
У промисловості	3123,5	3126,9	3019,5	2506,8
Витрати на персонал, млн. грн.				
Усього	315382,3	374105,6	378223,2	354424,9
У сільському лісовому та рибному господарстві	18050,3	22300,6	23128,6	23558,3
У промисловості	146319,4	170564,2	176528,9	158300,9
Витрати на персонал у розрахунку на 1 найманого працівника, грн.				
Усього	35858,9	43500,7	45569,1	49919,0
У сільському лісовому та рибному господарстві	25069,9	30973,1	34520,3	35130,2
У промисловості	47199,8	55020,7	58843,0	63148, 6
Співвідношення витрат на персонал у розрахунку на 1 найманого працівника, рази				
Усього / промисловість	0,76	0,79	0,77	0,79
Усього / сільське, лісове, рибне господарство	1,4	1,4	1,32	1,42
Промисловість / сільське, лісове, рибне господарство	1,9	1,8	1,7	1,79

Складено и розраховано автором на базі джерел: [69].

Додаток Є
Фінансові результати підприємств в Україні (2010-2014 рр.)

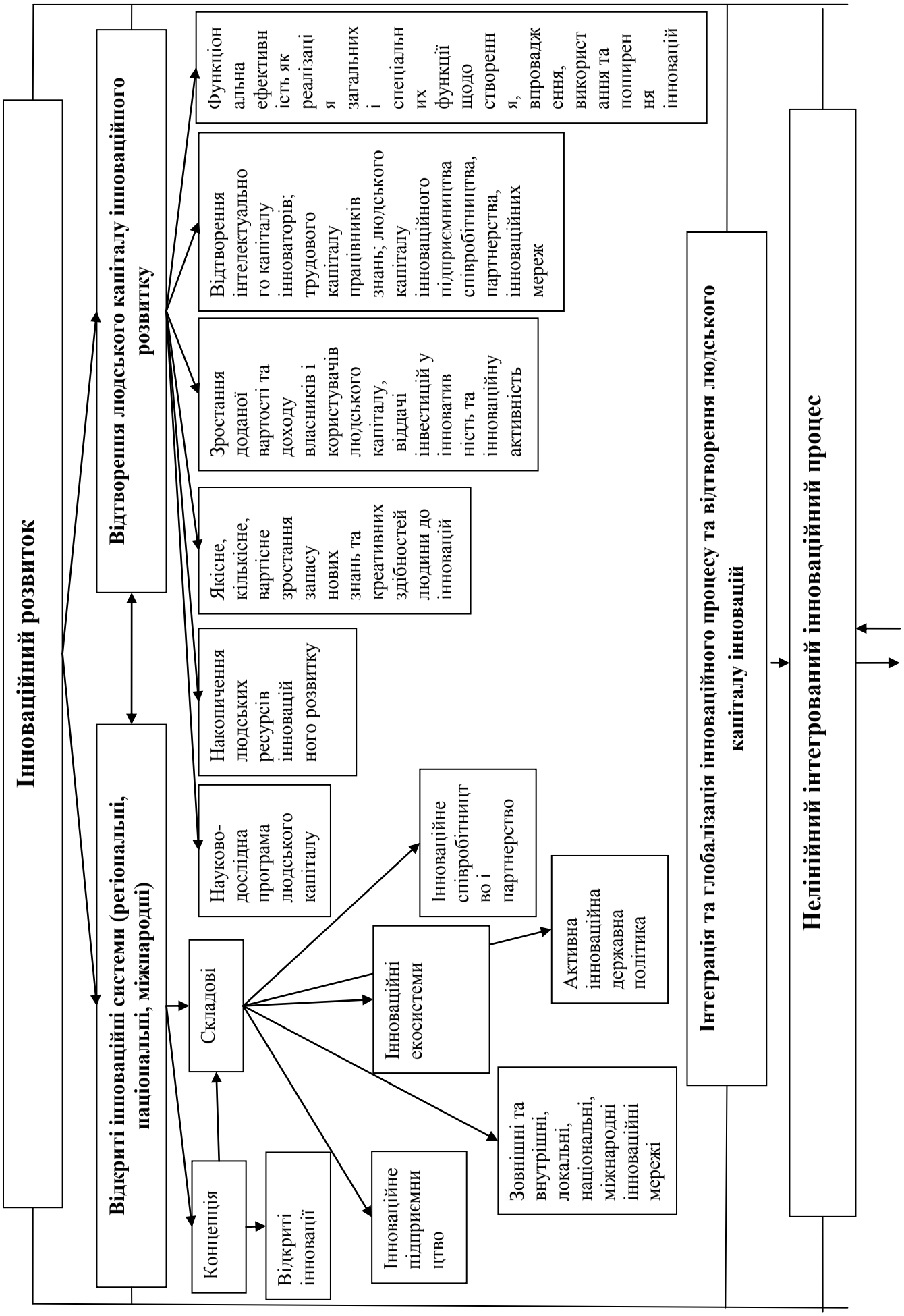
Показники	Роки									
	2010		2011		2012		2013		2014	
	Сума, млн. грн.	Сума, млн. грн.	Сума, млн. грн.	Сума, млн. грн.	Сума, млн. грн.	Частка прибуткових підприємств, %	Сума, млн. грн.	Частка прибуткових підприємств, %	Сума, млн. грн.	Частка прибуткових підприємств, %
Фінансовий результат до оподаткування	58334,0	12221,7	101884,7	29283,2	29283,2	64,5	29283,2	65,9	-523587,0	66,3
Прибуткові види економічної діяльності:										
сільське господарство, мисливство, лісове господарство	17291,8	25582,5	26992,7	15147,3	15147,3	78,3	15147,3	79,9	21677,4	84,3
фінансова діяльність	15627	12443,0	37984,3	24041,2	24041,2	60,3	24041,2	60,6	35960,6	61,7
0світа	88,3	132,6	136,8	140,2	140,2	68,1	140,2	69,9	82,6	67,0
промисловість	31221,1	58892,4	21353,4	13698,3	13698,3	62,4	13698,3	63,4	-	
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	14883,5	43167,6	9608,0	-	-	66,0	-	-	-	
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	5758,9	14400,5	7524,9	834,3	834,3	61,8	834,3	63,1	-	
інформація та телекомунікації	4101,4	Немає даних	6300,1	6817,6	6817,6	63,8	6817,6	63,4	-	
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	9,8	-	30,5	-	-	62,7	-	-	-	
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	-	Немає даних	3889,4	-	-	60,5	-	-	-	
Чистий прибуток	13906,1	67797,9	35067,3	-22839,7	-22839,7	63,0	-22839,7	65,0	-590066,9	65,5
Рівень рентабельності операційної діяльності	4,0%		5,9%	-	5,0%		3,9%		-4,1%	

підприємств										
Види економічної діяльності з найвищим рівнем рентабельності:										
сільське господарство, мисливство, лісове господарство	22,9 %		23,2%		21,7 %		11,3 %		20,6%	
будівництво			0,2%		-		-		5,8 %	
освіта	4,9%		7,4%		8,2%		8,4		5,5%	
оптова та роздрібна торгівля	9,8%		15,0%		12,2 %		10,2 %		-	
інформація та телекомуніка ції	7,4%		7,6%		10,5 %	-	11,8 %		-	

Складено і розраховано автором на базі джерел: [417].

Додаток Ж

Концептуальна схема соціогуманітарної моделі інноваційного розвитку національної економіки



Соціогуманітарна модель інноваційного розвитку національної економіки
Чинники
Суб'єкти: людина, домогосподарство, фірма, держава та ін.
Складові елементи
Напрями формування та розвитку
Людський капітал інноваційного розвитку. Техніко-технологічні, економічні, соціогуманітарні та ін.
Інноваційна діяльність та відтворення людського капіталу інноваційного розвитку
Інституційне середовище інноваційного і людського розвитку
Соціалізація та гуманізація інноваційного розвитку, інноватизація соціогуманітарного розвитку
Соціогуманітарний простір інновацій та відтворення людського капіталу, соціальні інновації
Активна інноваційна і соціогуманітарна політика держави
Соціально-економічна організація доступу до знань
Створення, впровадження, використання, поширення інновацій
Національна система інвестування у інноваційний розвиток і у людину. Інвестиційне партнерство як організаційна форма синергійної співпраці інвесторів у людину із здійснення сумісних інвестиційних проектів соціогуманітарної спрямованості
Інституційні новації
Інститут партнерства власників і користувачів людського капіталу
Інститут власності на людський капітал
Інститут ринку людського капіталу як ресурсу інновацій
Соціогуманітарна сфера відтворення людського капіталу; соціальна поведінка суб'єктів; соціальний капітал
Інститут ринку кредитних контрактів між власниками людського капіталу, інвесторами у його формування і накопичення, закладами соціогуманітарної сфери
Єдність інноваційного розвитку і інноваційного відтворення людського капіталу

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. 142 место: Украина остается в клубе самых коррумпированных стран [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://news.liga.net/articles/politics/4273041-142_mesto_ukraina_ostaetsya_v_klube_samykh_korrumpirovannykh_stran.htm

2. Абалкин Л. И. Избранные труды в IV томах : Том III: Работа в правительстве; Исторические заметки / Л. И. Абалкин. – М.: ОАО «НПО «Экономика» / Вольное экономическое общество России; сост. О. Н. Грибанюк, 2000. – 639 с.

3. Абдулахіров А. З. Соціальні мережі як інструмент просування кримського туристського продукту та готельно-ресторанних послуг / А. З. Абдулахіров // Економіка, фінанси, право. – 1013. – № 8. – С. 3-6.

4. Агабеков С. И. Инновационный человеческий капитал и эволюция социентально-инновационной структуры России автореф. дис. ... канд. социол. наук [Электронный ресурс] / С. И. Агабеков. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/420/522/1219/Agabekov.pdf.

5. Агапова И. И. Институциональная экономика : учеб. пособ. / Ирина Ивановна Агапова. – М.: Экономистъ, 2006. – 254 с.

6. Азизов Г. С. О составе человеческого капитала по видам деятельности и метод его расчета [Электронный ресурс] / Г. С. Азизов. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/4_SND_2014/Economics/14_157632.doc.htm.

7. Акерлоф Дж. Spiritus Animalis, или Как человеческая психология управляет экономикой и почему это важно для мирового капитализма : 2-е изд. / Дж. Акерлоф, Р. Шиллер ; пер. с англ.. Д. Пряткина ; под. научн. ред. А. Суворова; вступ. ст. С. Гуриева. – М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2011. – 273 с.

8. Акерлоф, Дж. Рынок «лимонов»: неопределенность качества и рыночный механизм / Дж. Акерлоф // THESIS – 1994. – Вып. 6. – С. 91-104.

9. Алексеева Е. П. Социально-экономическое содержание категории

«капитал» / Е. П. Алексеева // Молодой ученый. – 2012. – №6. – С. 344-350.

10. Андрєєв В. О. Теоретичні аспекти інвестування у людський капітал / В. О. Андрєєв // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Економіка. – 2009. – Випуск 3/1. – С. 28-33.

11. Андрианова А. Формирование и динамика капитала здоровья нации [Электронный ресурс] / А. Адрианова: дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01. – Режим доступа: http://www.dslib.net/econom-teoria/formirovanie-i-dinamika-kapitala-zdorovja-nacii.html

12. Андрощук Г. О. Інноваційна політика Європейського Союзу / Г. О. Андрощук, Р. Є. Еннан // Наука та інновації. – 2009. – №. 5 – С. 85-97.

13. Антонникова Н. А. Использование концепции социального предпринимательства для решения социальных проблем: применимость в российском контексте [Электронный ресурс]. – Режим доступа : hse.ru›data/682/668/1234/Антоникова…Социально.doc.

14. Антонюк В. П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В. П. Антонюк. – Донецьк: Інститут економіки промисловості, 2007. – 347 с.

15. Артемьев А. В. Человеческий капитал как фактор экономического роста [Электронный ресурс] / А. В. Артемьев: автореф. дис…канд. экон. наук спец. 08.00.01 – Экономическая теория. – М. , 2007. – 18 с. – Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/chelovecheskii-kapital-kak-faktor-ekonomicheskogo-rosta.

16. Артьомова Т. І. Економіка довіри як прообраз інституційної архітектоніки / Т. І. Артьомова // Економічна теорія. – 2010. – №3. – С.60-67.

17. Арутюнов В. Х. Методологія соціально-економічного пізнання [Електронний ресурс]: навч. посібник / В. Х. Арутюнов, В. М. Мішин, В. М. Свінціцький. – К.: КНЕУ, 2005. – 353 с. – Режим доступу: http://buklib.net/books/21927/.

18. Архієреєв С. І. Двоїста природа соціального капіталу / С. І. Архієреєв, М. В. Шепілова // Наукові праці ДонНТУ. Серія : економічна. –

2011. – Випуск 40-3. – С. 11-17.

19. Архієреєв С. Поєднання соціального й асоціального капіталу як критерій посттрансформаційного стану економіки / С. Архієреєв // Економічна теорія. – 2014. – № 1. – С. 24-36.

20. Аудитория социальной сети для делового общения LinkedIn превысила 200 млн. человек [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://iee.org.ua/ru/prog_info/22782/

21. Бабенко И. А. Институционализация человеческого капитала в современной социально-экономической системе России [Электронный ресурс] : автореф. дис. канд. соц. наук // И. А. Бабенко, 2012. – Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/institutsionalizatsiya-chelovecheskogo-kapitala-v-sovremennoi-sotsialno-ekonomicheskoi-sistem.

22. Базилевич В.Д. Метафізика економіки / В. Д. Базилевич, В. В. Ільїн. – К.: Знання, 2007. – 718 с.

23. Балакірева О. М. Взаємозв’язок економічної нерівності, соціального відторгнення та соціальної мобільності / О. М. Балакірева, А. М. Ноур // Економіка України. – 2012. – № 8. – С. 86-96.

24. Батістова О. І. Взаємозв’язок економічного розвитку та соціокультурної динаміки: сучасні підходи / О. І. Батістова, О. Л. Яременко // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Економічна серія. – 2009. – № 869. – С. 3-5.

25. Бебело А. С. Соціалізація та гуманізація економічних відносин: навч. посібн. / А. С. Бебело, С. А. Бебело, А. В. Коровський; за заг. ред. А. С. Бебело. – К.: КНЕУ, 2007. – 240 с.

26. Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2010-2014 рр. Правопорушення [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/.

27. Безшкура А. Ю. Організаційно-управлінські аспекти створення та функціонування віртуальних підприємств / А. Ю. Безшкура // Економіка, фінанси, право. – 2013. – № 5. – С. 20-22.

28. Беккер Г. Человеческий капитал. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: ЭПИ. – 1993. – №11. – С. 109-118.

29. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Гэри Стенли Беккер; пер. с англ. Е. Батраковой, Р. Капелюшникова, О. Шибалкина и др.; сост. научн. ред, послесл. Р. И. Капелюшников, предисл. Н. И. Левина. – М.: ГУ-ВШЭ, 2003. –672 с.

30. Беккер Г. С. Экономический анализ и человеческое поведение / Г. С. Беккер // Теория и история экономических и социальных институтов и систем THESIS. – Зима 1993. – Том 1. – Вып. 1. – С. 24-41.

31. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. / Д. Белл; пер. с англ. В. Л. Иноземцев ; Изд. 2-е, испр. и доп. — М.: Academia, 2004. – 940 с.

32. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства / Д. Белл // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. – К.: Лібідь, 1996. – С. 194-251.

33. Белянин А. В. Доверие в экономике и общественной жизни / А. В. Белянин, В. П. Зинченко. – Москва: Фонд «Либеральная миссия», 2010. – 164 с.

34. Бергер П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман; пер. с англ. Е. Руткевич – М.: Academia-Центр; Медиум, 1995. – 323 с.

35. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют / М. Блауг ; пер. с англ. Ю. В. Автономова. – М.: Журнал «Вопросы экономики», 2004. – 416 с.

36. Близнюк В. Макроекономіка. Підручник. Тема 7. Людський капітал і ринок праці / В. В. Близнюк // Економічна теорія. – 2008. – № 2. – С. 75-90.

37. Бобро Н. В. Соціологічний аспект аналізу поняття капіталу у сучасній соціологічній теорії [Електронний ресурс] / Н. В. Бобро. – Режим

доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/usoc/2009_2/8-13.pdf

38. Бодров В. А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала / под ред. В. А. Бодрова. – М.: Институт психологии А. Н. СССР, 1991. – С. 3-26.

39. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.

40. Бойко О. М. Методологічні підходи щодо визначення сутності інноваційних процесів у забезпеченні сталого розвитку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uiis.com.ua/files/sbornik-konferencii.pdf

41. Бойко-Бойчук Л. В. Поняття «соціальна інновація»: типи визначень, приклади застосування / Л. В. Бойко-Бойчук // Наука та інновації. – 2009. – Том 5. – № 3. – С. 94-99.

42. Бондар О. В. Особливості формування та реалізації державної інноваційної політики в період реформування економіки України та євроінтеграції [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://naukainform.kpi.ua/SiteAssets/Nauka_Naukoznavstvo/19-009%20Block.pdf

43. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – 2003. – №7. – С. 48-53.

44. Брагинский С. В. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления / С. В. Брагинский, Я. А. Певзнер. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.

45. Братющенко С. В. Социальная ответственность бизнеса как фактор развития человеческого капитала [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uiis.com.ua/files/sbornik-konferencii.pdf

46. Бубенко П. Чому гальмуються інноваційні процеси в Україні? / П. Бубенко, В. Гусєв // Економіка України. – 2009. – № 6. – С. 30-38.

47. Бугас В. Особливості інвестування в інтелектуальний капітал / В. В.Бугас // Вісник КНУТД. – 2013. – № 2. – С. 132-135.

48. Бугорский В. Н. Сетевая экономика: учебник / В. Н. Бугорский. – М.: Финансы и статистика, 2008. – 256 с.

49. Будкін В. Інноваційна модель розвитку національних економік / В. Будкін // Економіка України. – 2010. – № 6. – С. 65-73.

50. Бузгалин А. В. Россия в обществе знаний: концепт культурного лидерства [Электронный ресурс] / А. В. Бузгалин. – Режим доступа : http://www.alternativy.ru/ru/node/1420.

51. Бузгалин, А. В. Социально ориентированное инновационно развитие: обновление институционального проекта [Электронный ресурс] / А. В. Бузгалин. – Режим доступа : http://igpr.ru/library/buzgalin_av_socialno_orientirovannoe_innovacionnoe_razvitie

52. Букин В. П. Социализация молодежи в современном российском обществе: региональный аспект / В. П. Букин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Гуманитарные науки. – 2009. – № 2. – С. 122-130.

53. Бунина Е. Н. Реструктуризация предприятий в условиях трансформационных преобразований переходной экономики // Вісн. Харків. нац. ун-ту ім. В. Н. Каразіна: Екон. серія. – Харків, 2002. – № 564. – С. 80-84.

54. Бургер М. Я называю это инновационной дисфункцией [Электронный ресурс] / М. Бургер. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/2011/07/26/1267425834/7.pdf

55. Бурдье П. Формы капитала [Электронный ресурс] / П. Бурдье. – Режим доступа: http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2009/2601.

56. Буркинський Б. В. Соціальний капітал: джерела та структура, оцінка / Б. В. Буркинський, В. Ф. Горячук // Економіка України. – 2013. – № 1. – С. 67-81.

57. Бутнік-Сіверський О. Б. Інноватика і інтелектуальна економіка (теоретико-методологічний аспект) / О. Б. Бутнік-Сіверський // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2007. – № 6. – С. 68-81.

58. Ванкевич В. Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / В. Э. Ванкевич. – Мн. : БГЭУ, 2000. – 15 с.

59. Васильева О. Накопление человеческого капитала и изобилие природных ресурсов / О. Васильева // Вопросы экономики. – 2011. – № 12. – С. 66-78.

60. Веб-сайт Держстату України: www.ukrstat.gov.ua

61. Вебер М. Избранные произведения / М. Вебер ; Перевод с немецкого Составление, общая редакция и послесловие доктора философских наук Ю. Н. Давыдова; Предисловие доктора философских наук П. П. Гайденко. – М.: Прогресс, 1990. – 808 с.

62. Веблен Т. Теория делового предприятия / Т. Веблен. – М.: Дело, 2007. – 288 с.

63. Вереникин А. О. Политэкономическая категория человеческого капитала / А. О. Вереникин // «Капитал» и экономикс: Вопросы методологии, теории, преподавания. Вып. 2 ; Под ред. В. Н. Черковца. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2006. – С. 145-171.

64. Веретенникова Н. В. Институты воспроизводства человеческого капитала на уровне российских фирм [Электронный ресурс] / Н. В. Веретенникова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 1 – Режим доступа : http://cyberleninka.ru/article/n/instituty-vosproizvodstva-chelovecheskogo-kapitala-na-urovne-rossiyskih-firm.

65. Верхоглядова Н. І. Людський капітал і показники економічного зростання / Н. І. Верхоглядова // Економіка та держава : Міжнародний науково-практичний журнал. – 2007. – № 1. – С.84-86.

66. Видавництво та книгорозповсюдження в Україні. Факти, тенденції, рекомендації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.bookplatform.org/images/activities/47/publishing_study_ukraine_ukr.pdf

67. Вильховченко Э. Д. О «посттейлоризме» и «человеческом капитале» / Э. Д. Вильховченко // Мировая экономика и международные отношения. – 1995. – № 11. – С. 138-146.

68. Висновки щодо виконання державного бюджету України за 2011 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ac-rada.gov.ua/doccatalog/document/16740923/Buleten_vykon_budg_2011.pdf

69. Витрати на персонал на підприємствах за їх розмірами за видами економічної діяльності у 2011, 2012, 2013, 2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

70. Витте С. Ю. По поводу национализма. Национальная экономия и Фридрих Лист [Электронный ресурс] / С. Ю. Витте // Вопросы экономики. – 1999. – № 2, 3. – Режим доступа : http://www.economics.kiev.ua/index.php?id=609&view=article

71. Вишневский В. Инновации, институты и эволюция / В. Вишневский, В. Дементьев // Вопросы экономики. – 2010. – № 9. – С. 41-62.

72. Вовк О. Б. Інтелектуальна власність у галузі комп'ютингу: підручник / О. Б. Вовк, В. В. Пасічник, Н. Б. Чеховська, В. С. Якушев. – Львів: «Новий світ–2000», 2013. – 317 с.

73. Вовк В. В. Концепція людського капіталу в контексті повороту до «суспільства мудрості» / В. В. Вовк // БизнесІнформ. – 2014. – № 22. – С. 18-23.

74. Вовканич С. Людський та інтелектуальний капітал в економіці знань / С. Вовканич, Л. Семів. – Вісник НАН України. – 2008. – № 3. – С. 13-23.

75. Вольчик В. В. Эволюция российского института власти-собственности [Электронный ресурс] / В. В. Вольчик. – Режим доступа: http://www.nazionalizator.ru/d/82373/d/vol%D1%8Cchik_v._evolyuciya_rossiyskogo_instituta_vlast%D1%8C-sobstvennost%D1%8C.pdf

76. Воробьев В. А. Институциональная эффективность развития человеческого капитала: измерение и направления повышения / В. А.

Воробьев, С. А. Кристиневич // Белорусский экономический журнал. – 2012. – № 1. – С. 44-51.

77. Всемирный экономический форум: Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2014-2015, 2015-2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gtmarket.ru/news/2014/09/03/6873

78. Галайда Т. О Трудовий потенціал у системі економічних ресурсів підприємства / Т. О. Галайда, Н. Б. Теницька, В. І. Рябов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/NTIP_2006/Economics/10_galayda.doc.htm

79. Галушка З. І. Деякі проблеми соціалізації сучасної економіки у світлі еволюційної теорії Й. Шумпетера / З. І. Галушка // Науковий вісник Чернивецького університету. – 2011. – Випуск 579-580. Економіка. – С. 24-28.

80. Галушка З. І. Соціалізація трансформаційної економіки: особливості, проблеми, пріоритети: монографія / З. І. Галушка. – Чернівці: Чернівецький національний університет, 2009. – 408 с.

81. Гальків Л. Втрати людського капіталу: теорія й методологія дослідження та діагностика : монографія / Гальків Л. І. ; НАН України, Ін-т регіон. дослідж. – Л. : Вид-во Львів. комерц. акад., 2010. – 229 с.

82. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу та їх попередження (теорія, методологія, практика) : автореф. дис ... д-ра екон. наук : 08.00.07 [Електронний ресурс] / Л. І. Гальків. – Львів, 2013 . – 40 с. – Режим доступу: http://mydisser.com/en/catalog/view/45/371/13918.html

83. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу України: чинник безробіття / Л. І. Гальків // Економіка і регіон. – 2009. – № 2 . – С. 110-113.

84. Гальчинський А. Відсутність довіри – влада в Україні лишається чужою [Електронний ресурс] / А. Гальчинський. – Режим доступу : http://gazeta.dt.ua/macrolevel/vidsutnist-doviri-vlada-v-ukrayini-lishayetsya-chuzhoyu-_.html

85. Гальчинський А. Економічний розвиток: методологія оновленої

парадигми / А. Гальчинський // Економіка України. – 2012. – № 5. – С. 4-12.

86. Гальчинський А. Політична нооекономіка: начала оновленої парадигми економіки знань / Анатолій Гальчинський. – К.: Либідь, 2013. – 472 с.

87. Гальчинський А. Принципи неогенези в контексті вчення В. Вернадського / А. Гальчинський // Економіка України. – 2010. – № 5. – С. 16-29.

88. Гальчинський А. С. Економічна методологія. Логіка оновлення: курс лекцій / А. С. Гальчинський. – К.: «АДЕФ-Україна», 2010. – 572 с.

89. Гапоненко А.Л. Интеллектуальный капитал [Электронный ресурс]. – Режим доступу: // http://koism.rags.ru/publ/articles/25.php.

90. Гарафиева Г. И. *Управление воспроизводством интеллектуального капитала предприятий* [Электронный ресурс] / *Г. И. Гарафиева. – Режим доступа:* http://koet.syktsu.ru/vestnik/2012/2012-1/3/3.htm

91. Гарафиев И. З. Индекс инновационного человеческого капитала регионов с доминирующим производством электрооборудования [Электронный ресурс] / И. З Гарафиев // Вестник СибГУТИ. – 2012. – № 3. – С. 50-55. – Режим доступа: http://vestnik.sibsutis.ru/uploads/1352878952_5467.pdf

92. Гарафиев И. З. Кластеризация дискурса инновационного человеческого капитала в программах инновационного развития субъектов РФ [Электронный ресурс] / И. З. Гарафиев . – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/klasterizatsiya-diskursa-innovatsionnogo-chelovecheskogo-kapitala-v-programmah-innovatsionnogo-razvitiya-subektov-rf#ixzz37M2oKNDn.

93. Геец, В. М. Общество, государство и экономика: единство и противоречия [Электронный ресурс] / В. М. Геец. – М.: Институт экономики РАН, 2012. – 66 с. – Режим доступа : http://inecon.org/docs/Geets_paper.pdf.

94. Геец В. М. Социально-экономическая трансформация при переходе к экономике знаний / Валерий Михайлович Геец. //Социально-

экономические проблемы информационного общества; [под ред. Л.Г. Мельника] – Сумы: ИТД «Университет. кн.», 2005. – С. 16-33.

95. Геец В. М. Экономика и общество: непознанные грани взаимовлияния (размышления над прочитанным) [Электронный ресурс] / В. М. Геец, А. А. Гриценко // Вопросы политической экономии. – 2012. – № 3 (4). – С. 183-207. – Режим доступа : http://vopoliteco.ucoz.com/mgz/wpe2012-03.pdf.

96. Геєць, В.М. Довіра як елемент капіталу в економічному розвитку України / В.М. Геєць // Економічна теорія. – 2010. – №3. – С. 7-19.

97. Геєць В. Економічні засади правового регулювання господарських відносин /Валерій Михайлович Геєць, Андрій Андрійович Гриценко // Економіка України. – 2008. – №5. – С. 4-18.

98. Геєць В. М. Про єдність і суперечності у розвитку суспільства, держави та економіки / В. М. Геєць // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 4-23; № 11. – С. 4-22.

99. Гильбо Е. Фридих Лист, который снова современен [Электронный ресурс] / Евгений Гильбо – Режим доступа : http://viperson.ru/wind.php?ID=330412&soch=1

100. Глазьев С. Развитие российской экономики в условиях глобальных технологических сдвигов – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://spkurdyumov.narod.ru/GlazyevSUr.htm

101. Головатюк В. М. Проблеми вимірювання й оцінки інноваційного потенціалу соціально-економічного середовища / В. М. Головатюк // Наука та наукознавство. – 2010. – № 3. – С. 24-46.

102. Головатюк В. М., Соловйов В. П. Деяки проблеми вимірювання інноваційного потенціалу [Електронний ресурс] / В. М. Головатюк, В. П. Соловйов . – Режим доступу: http://uiis.com.ua/files/sbornik-konferencii.pdf

103. Гордієнко С. Г. Понятійний апарат стосовно «інтелектуальної власності» та класифікація сфер творчої особи / С. Г. Гордієнко // Матеріали Міжнародної конференції «Охорона прав інтелектуальної власності в Україні

та Європейському Союзі: політика, законодавство, практика» (Київ, 15-16 червня 2011 р.). – К.: Фенікс, 2011. – 480 с.

104. «Горизонт 2020». Пріоритети [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.fp6-nip.kiev.ua/index.php/uk/2020/page-156/

105. Гражевська Н. І. Соціальний капітал в еволюційній самоорганізації глобальної економіки / Н. І. Гражевська // Социальная экономика. – 2006. – № 1/2. – С. 113-118.

106. Грант, Р. К знаниевой теории фирмы // Управление знаниями: хрестоматия / пер. с англ. под ред. Т. Е. Андреевой, Г. Ю. Гутниковой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. – СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2009. – С. 37-64.

107. Грибова М. М. О некоторых современных интерпретациях научных теорий [Электронный ресурс] / М. М. Грибова – Режим доступа: http://cat.convdocs.org/docs/index-6346.html

108. Григорьев Д. В. Интеллектуальный капитал: от уровня индивида к уровню общества // Вопросы экономической теории. Макроэкономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://m-economy.ru/art.php3?artid=26051.

109. Григорьев С. Рост стоимости технологического капитала как критерий ыи результат инновационного развития предприятия / С. М. Григорьев, Ю. Я. Еленева, В. Н. Андреев // Актуальные проблемы экономики. – 2014. – № 1. – С. 150-162.

110. Гринев Б. В. Инноватика [учебн. пособие] / Б. И. Гринев, В. А. Гусев ; Нац. акад. наук Украины, Ин-т сцинтилляц. материалов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – Харьков : Изд-во ин-та сцинтилляц. материалов, 2010. – 352 с.

111. Гринин Л. Чем завершится технологическая пауза? [Электронный ресурс] . – Режим доступа: http://ecpol.ru/blog-portala/779-chem-zavershitsya-tekhnologicheskaya-pauza.html

112. Гриценко А. А. Капитализация и социализация экономики в

ретроспективе и перспективе [Электронный ресурс] / А. А. Гриценко // Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. – 2009. – Випуск 15. – С. 191-195. – Режим доступа: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Mtpsa/2009_15/Gricen.pdf.

113. Гриценко А. А. Развитие форм обмена, стоимости и денег: монография /Андрей Андреевич Гриценко. – К.: Основа, 2005. – 187 с.

114. Гриценко А. А. Сумісно-розділені відносини: праця, власність і влада /Андрій Андрійович Гриценко // Економіка України. – 2003. – № 3. – С. 50-58.

115. Гриценко А. А. Фундаментальные и актуальные основания обновления классической политической экономии / А. А. Гриценко // Горизонты экономики. – 2012. – № 2. – С. 45-58.

116. Гриценко А. Институциональная политическая экономия: методологический потенциал и новые возможности [Электронный ресурс] / А. Гриценко. – Режим доступа: http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/1401/1/Grytsenko.pdf

117. Гриценко А. Методологічні основи модернізації України / А. Гриценко // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 13-27.

118. Гриценко А. Совместно-разделенные отношения: институты, государство, власть / А. Гриценко [Электронный ресурс] // Наукові праці Дон НТУ. Серія: економіка. – 2011. – Випуск 40-2. – С. 68-74.

119. Грішнова О. А. Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення: монографія / Лич В. М., Бондар І. К., Лютий І. О., Грішнова О. А. та ін. ; за ред. В. М. Лича – К.: КНУБА, 2009. – Ч. І. – 224 с., – Ч. ІІ. – 236 с.

120. Грішнова О. А. Людський капітал. Формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Товариство «Знання», 2001. – 254 с.

121. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. пос. / О. А. Грішнова. – К.: КНЕУ, 2006. – 308 с.

122. Гродський С. В. Європейське табло інноваційного розвитку та Україна [Електронний ресурс] / С. В. Гродський // Інноваційна економіка. – 2012. – № 12 . – С. 28-31. – Режим доступу: achive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Inek/2012_12/28.pdf

123. Гунько В. І. Показники, індикатори та критерії розвитку інтелектуального потенціалу зайнятого населення [Електронний ресурс] / В. І. Гунько // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія «Фінанси і кредит». – 2013. – № 1 . – Режим доступу: http://cibs.ck.ua/rs/scien/spub/14/61pik.pdf.

124. Гусев В. А. О качестве государственной инновационной политики [Электронный ресурс] / В. А. Гусев // Матеріали Міжнародного симпозіуму «Інноваційна політика та законодавство в Європейському Союзі та Україні: формування, досвід, напрямки наближення [Електронний ресурс] / Київ, 2-3 червня 2011 р. – Режим доступу: http://uiis.com.ua/files/Sbornik%2018-05-11.pdf

125. Давидова І. А. До питання про генезис теорії інтелектуального капіталу / І. А.Давидова, О. В. Брежнєва-Ермоленко // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Економічна серія. – 2009. – № 869. – С. 10-13.

126. Давидова І. О. Зайнятість як сфера реалізації інтелектуального капіталу / І. О. Давидова; авторф. дис. на зд. наук. ст. д.е.н. – Харків, 2014. – 37 с.

127. Давила Т. Работающая инновация. Как управлять ею, измерить ее и извлекать выгоду / Тони Давила, Марк Дж. Эпштейн, Роберт Шелтон ; Пер. с англ под общей ред. Т. Ф. Козицкой. –Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2007. – 205 с.

128. Демин П. С. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции республики Беларусь [Електронний ресурс] / П. С. Демин // Белорусский журнал международного права и международных отношений. – 2003. – №3. – Режим доступу: www.ctnust.bsu.by

129. Дерій Ж. В. Теоретичні аспекти розвитку теорій людського капіталу [Електронний ресурс] / Ж. В. Дерій – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/2_KAND_2013/Economics/14_125292.doc.htm

130. Дерій Ж. Модифікація методів оцінювання людського капіталу [Електронний ресурс] / Ж. Дерій. – Режим доступу: http://vistnic.stu.cn.ua/index.pl?task=arcl&j=9&id=3

131. Джерела фінансування інноваційної діяльності [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

132. Динаміка навантаження не зайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця за професійними групами у 1999-2012 рр. 2013 р., 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

133. Динаміка потреби підприємств у працівниках за професійними групами у 1999-2012 рр., 2013 р., 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

134. Динаміка структури експорту-імпорту послуг (2005-2012 рр.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

135. Дискин И. Е. Социальный капитал в глобальной экономике // Общественные науки и современность, – 2003. – № 5. – С. 150-159.

136. Дідківська Л. І. Державне регулювання економіки [Текст]: навч. посіб. / Л. І. Дідківська, Л. С. Головко. – К. Е Знання-Прес, 2000. – 209 с.

137. Длугопольський О. В. Інституційний вимір розвитку соціального капіталу: теоретико-методичні та прикладні аспекти / О. В. Длугопольський // Економіка України. – 2012. – № 12. – С. 17-29.

138. Дмитренко Г. А. Соціальний капітал як підґрунтя позитивних трансформаційних процесів в Україні / Г. А. Дмитренко // Демографія та соціальна політика. – 2013. – № 1(16). – С. 100-108.

139. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике . формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб: Наука, 1999. – 312 с.

140. Довбенко М. В. Сучасна економічна теорія. Економічна нобелеологія : навчальний посібник / М. В. Довбенко. – К.: Видавничий центр «Академія», 2005. – 336 с.

141. Доклад о мировых инвестициях, 2011: Способы организации международного производства, не свызанные с учаснием в капитале, и развитие. ЮНКТАД [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/investments2011.pdf

142. Доклад о мировых инвестициях, 2012: К инвестиционной политике нового поколения. ЮНКТАД [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2012overview_ru.pdf.

143. Доклад о мировых инвестициях, 2013: Глобальные производственные системы. ЮНКТАД [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://rusbalkan.com/4593/2013

144. Доповідь КМУ «Про стан інформатизації та розвиток інформаційного суспільства за 2013 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://dknii.files.wordpress.com/2013/09/d0b4d0bed0bfd0bed0b2d196d0b4d18c-2013-09-16.pdf

145. Доповідь КМУ «Про стан і розвиток інформатизації в Україні в 2009 р.» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1064.1304.0

146. Доронін О. Д. Соціальна політика: екскурс в історію / Доронин О. Д. // Актуальні проблеми політики : зб. наук. пр. – Одеса : Юрид. лра, 2003. – Вип. 17. – С. 343-349.

147. Дорофєєва Ю. С. Активізація соціальних чинників інноваційного розвитку України [Електронний ресурс] / Ю. С. Дорофєєва: автореф. дис. на зд. н. ст. к. е. н. – Донецьк, 2012. – Режим доступу: http://iep.donetsk.ua/news/contens/Dorofeeva.PDF.

148. Доходи та витрати населення України [Електронний ресурс] – Режим доступу: Веб-сайт Держстату України: http://www.ukrstat.gov.ua

149. Дроганова Е. В. Социальные инновации и их место в социальном развитии региона / Е. В. Дроганова // Актуальные проблемы региональной экономики и образования : материалы всероссийской научнопрактической конференции. 15-17 марта 2005 г. – Орел : ГТУ,2005. – С. 81-85.

150. Друкер П. Бизнес и инновации / Питер Ф. Друкер; пер. с англ. К. С. Головинского. – М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 432 с.

151. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке / Питер Ф. Друкер; пер. с англ. – М.: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 288 с.

152. Друкер П.Ф. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества / П. Ф. Друкер ; пер. с англ. – М: ООО «И. Д. Вильямс», 2007. – 336 с.

153. Дубовик В. С. Формування інноваційних кластерів як методу активізації інноваційної діяльності в економіці регіону / В. С. Дубовик – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/5907/17-Dubovyk.pdf?sequence=1

154. Духнов Ю. Социальный капитал [Електронний ресурс] / Ю. Духнов. – Режим доступу: http://www.smart-edu.com/intellektualnyy-kapital/sotsialnyy-kapital-v-strukture-intellektualnogo-kapitala.html].

155. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб. : Изд-во СПбУэФ, 1994. – 160 с.

156. Єлагін В. П. Про сутність поняття «соціальний капітал» та його роль у процесі розбудови соціальної держави [Електронний ресурс] / В. П. Єлагін. – Режим доступу: http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2011-1/doc/1/05.pdf

157. Єфіменко І. А. Основний зміст та прояви дисфункцій житлово-комунального господарства України / І. А. Єфіменко // Економіка і регіон. – 2010. – № 2. – С. 11-15.

158. Еволюція поглядів на людський капітал [Електронний ресурс]. – режим доступу: http://mev-hnu.com/blog/2010-12-09-3

159. Европейский кластерный меморандум: Поддержка инноваций в Европе с помощью кластеров: План для политической реализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docviewer.yandex.ua/?url=http%3A%2F%2Fbiznes.od.ua%2Ffiles%2Finvest%2FKlaster-memorandum.doc&name=Klaster-memorandum.doc&lang=ru&c=563f1f3648e8ttp://yandex.ua/clck/jsredir?from=yandex.ua

160. Евстигнеева Л. П. Экономика как синергетическая система / Л. П. Евстигнеева, Р. Н. Евстигнеева. – М.: ЛЕНАД, 2010. – 272 с.

161. Єщенко Є. О. Мережеві спільноти як інститут глобальної господарської системи / Є. О. Єщенко; авторф. дис. на зд. наук. ст. к.е.н. – Харків, 2014. – 17 с.

162. Ещенко П. С. Куда движется глобальная экономика в XXI веке / П. С. Ещенко, А. Г. Арсеенко. – «Знання України», 2012. – 479 с.

163. Ещенко П. С. Экономический рост без развития: причины и пути инновационного преобразования экономики / П. С. Ещенко // Экономика Украины. – 2013. – №10. – С. 4-21.

164. Задорожный Г. В. Собственность и экономическая власть: монографія / Григорий Васильевич Задорожный. – Харьков: Основа, 1996. – 285 с.

165. Зайцев Ю. К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика: монографія / Ю. К. Зайцев. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.

166. Заклади охорони здоров'я [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

167. Закон України «Про державно-приватне партнерство» від 01.07.2010 р. – № 2404-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2404-17.

168. Закон України «Про професійне навчання працівників» від 05.07.2012 № 5067 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17

169. Закон України «Про інвестиційну діяльність» від 18 вересня 1991 року N 1560-XII: редакція від 06.11.2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1560-12

170. Закон України «Про інститути спільного інвестування» від 05.07.2012, № 5080-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5080-17

171. Закон України «Про концессії» від 16.07.1999 р. № 997-XIV. Редакція від 10.11.2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/997-14.

172. Затонацька Т. Г. Бюджетні інвестиції в реальний та людський капітал як інструмент впливу на соціально-економічний розвиток країни / Т. Г. Затонацька // Наукові праці НДФІ 1(42). – 2008. – С.80-86.

173. Захарова О. В. Управління інвестуванням у людський капітал: методологія, оцінка, планування: монографія / О. В. Захарова. – Донецьк: ДВНЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.

174. Захаров Е. 20 лет благих намерений. Обзор развития прав человека в Украине / Е. Захаров // Зеркало недели. – 2011. – № 29.

175. Захворюваність населення. Заклади охорони здоров'я. Населення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

176. Звіт Міністерства фінансів України "Про виконання Державного бюджету України за 2013 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=397457

177. Згонник Л. В. Воспроизводство человеческого капитала: теория и практика разрешения противоречий [Электронный ресурс] / Л. В. Згонник. : автореф. дис. докт. екон. наук – СпБ, 2009. – 38 с. – Режим доступа: http://100knig.moy.su/news/skachat_vosproizvodstvo_chelovecheskogo_kapitala_ebv_teorija_i_praktika_razreshenija_protivorechij_zgonnik_ljudmila_vladimirov.

178. Зинов В. Интеллектуальный капитал как базовая характеристика стоимости бизнеса / В. Зинов, К. Сафарян // Інтелектуальна власність. – 2001.

– № 5-6. – С. 23-35.

179. Злобіна О. Особистість як суб'єкт соціальних змін [Електронний ресурс] / О. Злобіна. – К.: Ін-т соціології НАН України, 2004. – 400 с. – Режим доступа: http://www.br.com.ua/referats/dysertacii_ta_autoreferaty/127323-5.html

180. Зовнішня торгівля України послугами за 2013, 2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

181. Иванюк И. А. Воспроизводство интеллектуального капитала в современных маркетинг-системах [Электронный ресур] : монография / И. А. Иванюк. – Волгоград: ВолгГТУ, 2003. – Режим доступа : http://www.smartcat.ru/Marketing/IntelectCapitalUpAN.shtml

182. Иванюк И. А. Мотивационная основа воспроизводства интеллектуальногог капитала / И. А. Иванюк, О. А. Воротилова // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2013. – №3. – С. 89-92.

183. Ілляшенко С. М. Управління інноваційним розвитком промислових підприємств : [монографія] / С. М. Ілляшенко, О. А. Біловодська. – Суми : Університетська книга, 2010. – 281 с.

184. Іляш О. І. Економіка праці і соціально-трудових відносин: навчальний посібник / О. І. Іляш, С. С. Гринкевич. – Київ : Знання, 2010. – 476 с.

185. Інноваційна діяльність промислових підприємств. Державна служба статистики України. – Режим доступу: Веб-сайт Держстату України: http://www.ukrstat.gov.ua

186. Інноваційна спроможність та технологічна готовність української економіки у міжнародних порівняннях [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uintei.kiev.ua/viewpage.php?page_id=432

187. Інноваційний потенціал України: підприємство, галузь, регіон, країна: Круглий стіл // Економіст. – 2004. – №5. – С. 15-26.

188. Инновационная экономика / Дынкин А. А., Иванова Н. И., Грачев

Л. П. и др. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Наука, 2004. – 352 с. – (Научное издание).

189. Інститут довіри в координатах економічного простору-часу: моногр. / А. А. Гриценко, Т. І. Артьомова, Т. О. Кричевська та ін. ; за ред. А. А. Гриценка. – К.: НАН України, Ін-т екон. та прогнозув., 2012. – 212 с.

190. Інститут довіри в економіці та суспільстві (огляд за матеріалами міжнародної наукової конференції) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Usoc/2010_3/157-167_3'10.pdf

191. Институциональная архитектоника и динамика экономических преобразований /А. А. Гриценко, Е. А. Гриценко, О. Л. Яременко и др.; под. ред. А. А. Гриценко. – Харьков: Форт, 2008. – 928 с.

192. Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці [Електронний ресурс] / Федерація профспілок України. – Київ, 2014 р. – Режим доступу: www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc

193. Інформація Міністерства фінансів України щодо виконання Державного бюджету України за 2012 рік, 2013р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.minfin.gov.ua

194. История политической экономии социализма. Очерки. – Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1973. – 383 с.

195. Как менялась коррумпированность стран в 2000-2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ria.ru/infografika/20130709/948492879.html

196. Каминник И. Социальное предпринимательство на Украине: каким оно должно быть? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.cmdp-kvorum.org/civil-society/647.

197. Каменська Т. Г. Соціальне знання і улаштування сучасного українського суспільства [Електронний ресурс] / Т. Г. Каменська. – Режим доступу: liber.onu.edu.ua/opacunicode/index.php?url=/notices/index/IdNotice:204000/Sour

ce:default.

198. Капелюшников Р. И. Сколько стоит человеческий капитал в России? : препринт WP3/2012/06 / Р. И. Капелюшников ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. Дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.

199. Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. М.: Наука, 1981. – 287 с.

200. Капелюшников Р. И. Теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / Р. И. Капелюшников – Казань: Форум Стратегии регионального развития, 2003. – Режим доступа: http:regionforum.ru/regionforum

201. Капелюшников Р. И. Теория человеческого капитала [Электронный ресурс] / Р. И. Капелюшников. – Режим доступа: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=75&Itemid=0.

202. Капелюшников Р. Наш человеческий капитал [Электронный ресурс] / Р. Капелюшников. – Режим доступа: http://www.inspp.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=48&Itemid=0.

203. Капелюшников Р. Трансформация человеческого капитала в российском обществе [Электронный ресурс] / Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. – М.: , 2009. – 189 с. – Режим доступа: http://www.hse.ru/data/2013/07/19/1288040190/otchet.pdf

204. Капіталізація економіки України / за ред. акад. НАН України В. М. Гейця, д. е. н. А. А. Гриценка. – К: Інститут економіки та прогнозування, 2007. – 220 с.

205. Кара Н. І. Формування людського капіталу у транснаціональних корпораціях [Електронний ресурс] / Н. І. Кара, О. С. Костюк, Л. А. Янковська, В. М. Пісний. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/2759/1/38.pdf

206. Карпунь І. Н. Інтелектуальні інвестиції як різновид інновацій [Електронний ресурс] / І. Н. Карпунь // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.13. – С. 156-159. – режим доступу: http://nvunfu.esy.es/Archive/20_13/156_Kar.pdf

207. Кастельс М. Інтернет-галактика. Міркування щодо Інтернету, бізнесу і суспільства / М. Кастельс ; пер. с анг. – К.: «Видавництво «Ваклер», 2007. – 304 с.

208. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс ; пер. з англ. под научн. ред. О. Шкаратана. – М. : Изд-во ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

209. Касьянова А. К. На пути к экономике знаний: институционально-теоретический и практический подходы / А. К. Касьянова, М. В. Ченцова. – М.: МАКСПресс, 2008. – 164 с.

210. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / общ.ред.и предисл. А. Г. Милейковский, И. М. Осадчая. – Москва : Прогресс, 1978 . – 494 с.

211. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик . – М.: Экономика, 1978. – 275 с.

212. Кендюхов А. Люди-тени [Электронный ресурс] / А. Кендюхов // Зеркало недели. – 2011. – № 47. – Режим доступа : http://zn.ua/POLITICS/lyudi-teni-94493.html.

213. Кижеватова В. Институциональный подход к регулированию социально-трудового потенциала российского общества / В. Кижеватова // Человек и труд. – 2008. – № 6. – С. 39-41.

214. Киенко Т. С. Институциональный анализ мотивации труда в социальной работе в современной России – [Электронный ресурс] / Т. С. Киенко. Автореферат диссертации на соиск. уч. степ. канд. соц. наук. – Ростов-на Дону, 2009. – Режим доступа : http://library.sfedu.ru/referat/D212-208-01

215. Кількість найманих працівників на підприємствах за їх розмірами

за видами економічної діяльності у 2014 році. Витрати на персонал на підприємствах за їх розмірами за видами економічної діяльності у 2014 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу http://www.ukrstat.gov.ua/

216. Кількість найманих працівників на суб'єктах господарювання за видами економічної діяльності у 2011, 2012, 2013 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

217. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – №9. – С. 64-73.

218. Кихлер Э. Психологические теории организации // Психология труда и организационная психология: [т.5] / Эрих Кихлер, Катя Майер-Пести, Ева Хофманн; пер. с нем. П. А. Шепилова. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2004. – 312 с.

219. Клейнер Г. Механизм принятия стратегических решений на предприятиях / Георгий Борисович Клейнер // Вопр. экономики. – 1998. – № 9. – С.46-65.

220. Клейнер Г. Наноэкономика и теория фирмы / Г. Клейнер // Вестник ВГУ. Серия Экономика и управление. – 2004. – № 2. – С. 99-123.

221. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества: монография / Сергей Михайлович Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002. – 199 с.

222. Клинова М. Человеческий капитал в Европейском союзе: Государственный и наднациональный контексты / М. Клинова, Е. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – №8. – С.

223. Клиновий Д. В. Еколого-економічні чинники формування соціогуманітарного простору України [Електронний ресурс] / Д. В. Клиновий. – Режим доступу: http://economics-of-nature.net/uploads/arhiv/2010/Klynovy.pdf

224. Клишова Е. В. Социальное поведение: функциональный анализ экономической рациональности / Е. В. Клишова // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. – 2008. – Випуск 34-1. – С. 150-157.

225. Ковалева А. И. Концепция социализации молодежи: нормы,

отклонения, социализационная траектория /А. И. Ковалева // Социологические исследования. – 2003. – №1. – С.109-114.

226. Ковалевский Г. Т. Обоснование трудовой субстанции частей общественной стоимости при социализме / Г. Т. Ковалевский // Стоимость в условиях социализма. – Минск: «Наука и техника», 1971. – С. 86-138.

227. Ковтуненко К. Особливості зростання інтелектуального капіталу промислового підприємства: класифікація чинників / К. Ковтуненко // Економіка, фінанси, право. – 2014. – № 3. – С.3-7.

228. Козлова Т. Глобалізація економіки та сучасні трансформаційні процеси світового господарства / Т. Козлова // Науковий вісник Дипломатичної академії України. – 2009. – № 15. – С. 370-375.

229. Кокурин Д. И. Инновационная деятельность: монография /Дмитрий Иванович Кокурин. – М.: Экзамен, 2001. – 576 с.

230. Колот А. Корпоративна соціальна відповідальність : еволюція та розвиток теоретичних поглядів / А. Колот // Економічна теорія. – 2013. – № 4. – С. 5-27.

231. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки /А. М.Колот // Економічна теорія. – 2007. – №2. – С. 3-13.

232. Кондратьев Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения: Избранные труды // Н. Д. Кондратьев, Ю. В. Яковец, Л. И. Абалкин. – М.: Экономика, 2002. – 768 с.

233. Корицкий А. В. Гипотеза ограниченной пространственной диффузии знаний. Пространство / А. В. Корицкий, И. П. Карелин. // Человеческий капитал как фактор инновационного развития. – Новосибирск: НГАСУ, 2014. – С.57-64.

234. Корицкий А. В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / А. В. Корицкий // Креативная экономика – 2007. – № 5 (5). – С. 3-10. – Режим доступа: http://www.creativeconomy.ru/articles/3476/

235. Корнаи Я. Честность и доверие в переходной экономике / Я. Корнаи // Вопросы экономики. – 2003. – № 9. – С. 4-17.

236. Корнейчук Б. В. Информационная экономика: учеб. пособ. / Борис Васильевич Корнейчук. – СПб: Питер, 2006. – 400 с.

237. Корнівська, В. О. Криза цінностей – криза професіоналізму – криза довіри / В. О. Корнівська // Економічна теорія. – 2010. – №3. – С. 68-72.

238. Коровський А. В. Еволюція людського фактору економіки та проблеми його формування: монографія / А. В. Коровський. – К.: КНЕУ, 2004. – 184 с.

239. Королева Н. Н. Воспроизводство человеческого капитала: методология исследования [Электронный ресурс] / Н. Н. Королева, Л. Е. Ревуцкая. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/10_DN_2013/Economics/14_133117.doc.htm

240. Королёв Д. Социализм contrакапитализм. Данные социологии / Д. Королёв // Еженедельник «2000». – 2013. – № 22.

241. Корупція 2012: Україна знову серед задніх [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.radiosvoboda.org/content/article/24789497.html.

242. Корчагин Ю. А. Измерение национального человеческого капитала [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Режим доступа: http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=29.

243. Корчагин Ю. А. О достоверности измерения стомости российского человеческого капитала [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Режим доступа: http://viperson.ru/wind.php?ID=656884.

244. Корчагин Ю. А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? : монографія [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с. – Режим доступа: http://www.hse.ru/data/2011/04/22/1210713272/Korchagin%20Russian%20Human%20Capital%20Assets.pdf.

245. Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Режим доступа:

http://www.lerc.ru/books/articles/0003/0022/.

246. Корчагин Ю. А. Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира [Электронный ресурс] / Ю. А. Корчагин. – Режим доступа: http://www.lerc.ru/?art=38&page=1&part=bulletin

247. Корчагин Ю. Циклы развития человеческого капитала как драйверы инновационных волн [Электронний ресурс] / Ю. Корчагин. – Режим доступа: http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=70

248. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности [Электронный ресурс] / Ю. Корчагин. – Режим доступа: http: // psy.hce.ru/orgps/humancapital

249. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий / Дж. Коулман // Общественные науки и современность. – 2001. – №3. – С. 122-139.

250. Кривошей В. В. Трудовий капітал підприємств ресторанного господарства: теорія та методологія управління [Електронний ресурс] / В. Кривошей // автореф. дис. на зд. наук. ст. д. е. н. – Донецьк, 2011. – Режим доступу: www.irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?

251. Критский М. М. Человеческий капитал / М. М. Критский. – Л.: Изд. Ленгоста, 1991. – 149 с.

252. Кричевська Т. О. Глобалізація й еволюція макроекономічної складової довіри держави / Т. О. Кричевська // Економічна теорія. – 2010. – №3. – С. 80-88.

253. Кричевский Г. Е. Технологические уклады, экономика нанотехнологий и технологически дорожные карты нанотекстиля (волокна, текстиль, одежда) до 2015 года и далее – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.nanonewsnet.ru/articles/2011/

254. Кропельницька С. О. Інституціоналізація реалізації інвестиційних проектів з використанням механізмів державно-приватного партнерства / С. О. Кропельницька, Р. І. Щур // Вісник ЖДТУ. Серія : Економічні науки. – 2012. – № 4. – С. 309-314.

255. Крумликова С. Ю. Человеческий капитал Кемеровской области [Электронний ресурс] / С. Ю. Крумликова // Экономический журнал. – 2011. – № 1 . – Режим доступа: http://economicarggu.ru/2011_1/zonova.pdf.

256. Крушніцька Г. Б. Генеза концепції людського капіталу в постіндустріальному суспільстві / Г. Б. Крушніцька // БизнесІнформ. – 2014. – № 5. – С. 25-31.

257. Крушніцька Г. Б. Інвестиції у людський капітал: теоретико-методологічні підходи / Г. Б. Крушніцька // Економіка і управління: теорія та практика: зб. мат. міжн. наук-практ. конф. 12-13 вересня 2013 р. Дніпропетровськ: «Герда», 2013. – С. 23-29.

258. Крюков О. Ефективне політичне управління і якісна еліта: фантастика чи реальність? / О. Крюков // Дзеркало тижня. – 2009. – №16.

259. Кузнецова Н. Модель жизненного цикла человеческих ресурсов / Н. Кузнецова, И. Носырева // Известия ИГЭА. – 2009. – № 3. – С. 75-80.

260. Кузьмін О. Є. Довіра як економічна категорія / О. Є. Кузьмін // Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – Вип. 20.2. – С. 100-104.

261. Культура [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

262. Культурные факторы модернизации /А. А. Аузан, А. Н. Архангельский, П. С. Лунгин, В. А. Найшуль. – М., СПб. : Фонд «СТРАТЕГИЯ 2020», 2011. – 221 с.

263. Кун Т. С. Структура научных революций. С вводной статей и дополнениями [Электронный ресурс] / Е. С. Кун ; пер. с англ. И. З. Налетова. – М. : Прогресс, 1975. – 300 с. – Режим доступа: http://vk.com/doc119020581_162484685?hash=5cd38bf7cb72ba0904&dl=28aabb49a7217e1962

264. Курс политической экономии: в 2-х томах. Т. II. Социалистический способ производства / Под ред. Н. А. Цаголова. – Том. 2. – М.: Изд-во «Экономика», 1970. – 670 с.

265. Курчидис К. В. Оценка чистой стоимости человеческого капитала

/ К. В. Курчидис // Ярославский педагогический вестник. – 2011. – № 2. – Том 1. – С. 100-104.

266. Куценко В. І. Соціальний вектор економічного розвитку / В. І. Куценко. – К.: НВО "Видавництво "Наукова думка" НАН України", 2010. – С. 64-66.

267. Куценко В. Роль середовища у формування соціального капіталу / В. Куценко // Вісник НАН України. – 2010. – № 12. – С. 25-35.

268. Лазарева И. П. Человеческий капитал в процессе модернизации региональных экономических систем [Электронный ресурс] / И. П. Лазарева. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-v-protsesse-modernizatsii-regionalnyh-ekonomicheskih-sistem.

269. Лакатос І. Методологія наукових дослідницьких программ / І. Лакатос // Питання філософії. – 1995. – № 4. – С. 147.

270. Лакатос І. Фальсификация и методология научно-исследовательких программ [Электронный ресурс] / И. Лакатос. – М.: "Медиум", 1995. – Режим доступа: http://www.scorcher.ru/art/theory/any/lacatosh.php.

271. Ларіна Я. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія / Я. Ларіна, О. Брацлавська. – К.: Видавничий центр «Академія», 2012. – 248 с.

272. Латов Ю. В. Міжособиста й інституційна довіра в сучасній Росії на ментальній мапі світу / Ю. В. Латов // Економічна теорія. – 2010. – №3. – С. 50-59.

273. Лебеда Т. Б. Стан фінансування наукових і науково-технічних робіт в Україні: статистичний розріз / Т. Б. Лебеда // Проблемы науки. – 2012. – № 12. – С. 4-8.

274. Лебединцева Л. А. Информация и знание как интеллектуальный продукт: социально-экономический поход [Электронный ресурс] / Л. А. Лебединцева. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/informatsiya-i-znanie-kak-intellektualnyy-produkt-sotsialno-ekonomicheskiy-podhod

275. Ленин, В. И. Наказ от Совета Труда и Обороны местным советским учреждениям / В. И. Ленин. – Полн. собр. соч., 5 изд., т. 43 – С. 266-291.

276. Леоненко П. М. Історія економічних учень: підручник // П. М. Леоненко, П. І. Юхименко. – К.: Знання, 2008. – 639 с.

277. Лєх Т. А. Концепція формування та відтворення людського капіталу [Електронний ресурс] / Т. А. Лєх. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=925.

278. Лібанова Є. М. Гуманізм, суспільна інтеграція та соціальний розвиток // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – № 2. – С. 3-15.

279. Лист Ф. Национальная система политической экономии [Электронный ресурс] / Ф. Лист ; пер.с нем. под ред. Трубникова К.В. – СПб.: А. Э. Мартенс, 1891. – 486 с. – (2-е сокр. изд. 2005. М.: Европа. – 382 с.). – Режим доступа: http://www.lawlibrary.ru/izdanie2022009.html.

280. Лобачова Е. Н. Роль человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс] / Е. Н. Лобачева, Л. Н. Борисенкова. – Режим доступа: http://hmbul.bmstu.ru/articles/101/101.pdf.

281. Лолаева Б. Х. Функциональное содержание и структурные уровни воспроизводства человеческого капитала : автореф. канд. дис. [Электронный ресурс] / Б. Х. Лолаева . – Владикавказ, 2009. – 152 с. – Режим доступа: http://economy-lib.com/funktsionalnoe-soderzhanie-i-strukturnye-urovni-vosproizvodstva-chelovecheskogo-kapitala.

282. Лузан П. П. Фридрих Лист и его теория «Национальная система политической экономии» [Электронный ресурс] / П. П. Лузан. – Режим доступа: http://www.slideshare.net/ssuser9fc5af/ss-9691371

283. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібн. / В. М. Лукашевич. – Львів: Новий Світ-2000, 2010. – 424 с.

284. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: монографія / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін.; НАН України, Інститут економіки промисловості. – Донецьк, 2011. – 308 с.

285. Ляско, А. Доверие и трансакционные издержки / А. Ляско // Вопросы экономики. – 2003. – №1. – С. 42-58.

286. Макарова С. Н. Исследование профессиональной социализации сквозь призму теорий профессионального развития и профессионального выбора [Электронный ресурс] / С. Н. Макарова . – Режим доступа: http://scjournal.ru/articles/issn_1993-5552_2008_4-2_58.pdf.

287. Макаров В. Интеллектуальная собственность: правовые и экономические вопросы формирования / Макаров В., Козырев А., Микерин Г. // Рос. эконом. журн. – 2003. – № 5,6. – С. 14–36.

288. Максимова О. М. Синтез параметрів нестабільної політичної системи / О. М. Максимова // Теорія і методологія політичної науки. Вісник СевНТУ: зб. наук. пр. Серія: Політологія. – Севастополь, 2011. – Вип. 123. – С.128-131.

289. Максимович В. І. Функціональний цикл людського капіталу та забезпечення його інвестиційним ресурсом / В. І. Максимович // Формування ринкової економіки. – 2011. – № 25. – С. 423-429.

290. Малий І. Й. Еволюція довіри в тріаді відносин: держава – фірми – домашні господарства. / І. Й. Малий // Економічна теорія. – 2010. – №3. – С. 73-79.

291. Малофеев А. Н. Товарно-денежные отношения и закон стоимости при социализме /А. Н. Малофеев, В. А. Скал // История политической экономии социализма. Очерки.– Ленинград: Издательство Ленинградского университета, 1973. – С.196-211.

292. Мамонтова Н. Тенденції та особливості формування і використання інтелектуального капіталу в Україні / Н. Мамонтова // Економіка України. – 2010. – № 8. – С. 30-39.

293. Мандибура В. О. Ідеологічна і об’єктивна складові економічної теорії «людського капіталу» / В. О. Мандибура // Економічна теорія. – 2009. – № 1. – С. 34-49.

294. Мариничева М. К. Управление знаниями на 100%. Путеводитель

для практиков / М. К. Мириничева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 320 с.

295. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.

296. Маркс К. Капітал: т. 1, книга 1: Процесс производства капитала / К. Маркс. – Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 23. – 907 с.

297. Маркс К. Экономические рукописи 1857–1859 годов // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. – Т. 46. – Ч. II. – 620 с.

298. Марцинкевич В. Инвестиции в человека: экономическая наука и российская экономика (Что скрывается за термином «человеческий капитал» / В. Марцинкевич // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 9. – С. 29-39.

299. Марченко О. С. Економічний та правовий підходи до інноваційної діяльності: досвід порівняльного аналізу / Марченко О. С. // Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія та право. – 2011. – Вип. 2 (5). – С. 157-168.

300. Марченко О. С. Консалтингові ресурси національних інноваційних систем. Економіко-теоретичний аналіз: монографія / О. С. Марченко. – Харків: Право, 2008. – 280 с.

301. Марченко О. С. Краудсорсинг як технологія інтеграції знань // Вісник НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. – 2013. – № 2 (13). – С. 23-33.

302. Марченко О. С. Накопичення знань у інноваційному процесі: зміст та умови / О. С. Марченко // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. – 2012 – Вип. 1 (8). – С. 29-39.

303. Марченко О. С. Національна інноваційна система як інтегратор знань : монографія / О. С. Марченко, О. В. Ярмак. – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2012. – 212 с.

304. Маршалл А. Принципы экономической науки. Том I / А. Маршалл; пер. с англ. – М.: Изд. гр. «Прогресс», 1993. – 416 с.

305. Маршалл А. Принципы экономической науки. Том II / А. Маршалл; пер. с англ. – М.: Изд. гр. «Прогресс», 1993. – 310 с.

306. Маршалл А. Принципы экономической науки. Том III / А. Маршалл; пер. с англ. – М.: Изд. гр. «Прогресс», 1993. – 352 с.

307. Матеріали Міжнародного симпозіуму «Інноваційна політика та законодавство в Європейському Союзі та Україні: формування, досвід, напрямки наближення [Електронний ресурс] / Київ, 2-3 червня 2011 р. – Режим доступу: http://uiis.com.ua/files/Sbornik%2018-05-11.pdf

308. Матеріали Міжнародної конференції «Охорона прав інтелектуальної власності в Україні та Європейському Союзі: політика, законодавство, практика» (Київ, 15 -16 червня 2011 р.) Проект ЄС «Вдосконалення стратегій, політики та регулювання інновацій в Україні». – К.: Фенікс, 2011. – 480 с.

309. Матяш Е. Бизнес и Конфуций [Электронный ресурс] / Е. Матяш // Столетие. – 2012. – 27 июня. – Режим доступа : http://www.stoletie.ru/print.php?ID=136656.

310. Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США / Ф. махдуп ; пер. с англ. – М. :Прогресс, 1996. – 462 с.

311. Мельник Л. Г. Информационная экономика: учебн. пособ. /Леонид Григорьевич Мельник. – Сумы: ИТД «Университ. кн.», 2003. – 288 с.

312. Мельничук Д. П. Форми людського капіталу: властивості та роль у забезпеченні сталого економічного розвитку [Электронный ресурс] / Д. П. Мельничук . – Режим доступу : irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?

313. Мертон Р. Социальная теорія и социальная структура / Р. К. Мертон. – М.: АСТ, Хранитель, 2007. – 880 с.

314. Методика вимірювання людського розвитку регіонів України, затверджена Рішенням Президії НАН України та колегії Державної служби статистики України від 13. 06. 2012 р. № 123-м [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://kadrovik01.com.ua/regulations/2341/2467/2468/421977/

315. Методика розрахунку рівня економічної безпеки України,

затверджена Наказом Мінекономіки України № 60 від 02.03.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1022.4251.0

316. Методология управления трудовыми ресурсами: монография / И. В. Гуськова, А. П. Егоршин, Є. Н. Кулагина и др. ; под ред. И. В. Гуськовой, А. П. Егоршина. – Н. Новгород: НИМБ, 2008. – 352 с.

317. Многоликая глобализация [Электронный ресурс] / Под ред. П. Бергера и С. Хантингтона. – М. : Аспект Пресс, 2004. – 379 с. – Режим доступа : http://www.univer5.ru/sotsiologiya/mnogolikaya-globalizatsiya-piter-berger/Page-6.html

318. Модернізація України – наш стратегічний вибір: Послання Президента України до Верховної ради 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://document.ua/modernizacija-ukrayini-nash-strategichnii-vibir-doc53248.html

319. Мокир Дж. Дары Афины. Исторические истоки «экономики знаний» / Джоэль Мокир. – М.: Изд-во Института Гайдара, 2012. – 408 с.

320. Москалев И. Технологические основы социальноинновационного государственного управления / И. Москалев // Материалы Междун. форума "Проекты будущего: междисциплинарный подход" 16–19 октября 2006, г. Звенигород [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://spkurdyumov.narod.ru/Moskalev23.htm

321. Набатова О. О. Напрямки та особливості соціально-інноваційної діяльності економічних суб'єктів в Україні [Електронний ресурс] / О. О. Набатова. – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/30_NNM_2012/Economics/14_119060.doc.htm

322. Надрага В. Ризик безробіття у розрізі професійних груп / В. Надрага // Економічна теорія. – 2014. – № 1. – С. 76-84.

323. Найдьонова Л. Колись соціальний капітал знадобиться і у великій політиці / Л. Найдьонова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dialogs.org.ua/ru/dialog/page83-1337.html

324. Населення 1990-2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

325. Наукова і інноваційна діяльність в Україні (2000-2011 р.) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

326. Наукова і інноваційна діяльність в Україні у 2011 році [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Київ, 2013. – Режим доступу: http://innocentre.onu.edu.ua/wp-content/uploads/2013/02/Nauka-i-innovacii-Ukraine_2011.pdf

327. Наукова та інноваційна діяльність (1990-2013 рр.). Інноваційна активність. Впровадження інновацій на промислових підприємствах 2014 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Веб-сайт Держстату України www.ukrstat gov.ua

328. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2013 році. Статистичний збірник. – Київ, 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/publnauka_u.htm

329. Наукова та інноваційна діяльність в Україні. Статистичний збірник. – Київ: ДП «Інформаційно-видавничий центр держстату України, 2012. – 304 с.

330. Науковий та інноваційний потенціал України у міжнародних статистичних порівняннях: монографія / Єгоров І. Ю., Жукович І. А., Рижкова Ю. О. – К.: ДП «Інформ.-аналіт. агентство», 2010. – 156 с.

331. Національна доповідь про людський розвиток 2011 року «Україна: на шляху до соціального залучення» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf

332. Національна парадигма сталого розвитку України / за заг. ред. академіка НАН України, д.т.н., проф., засл. діяча науки і техніки України Б. Є. Патона. – К.: Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку Національної академії наук України", 2012. – 72 с.

333. Нельсон Р. Р. Эволюционная теория экономических изменений /

Ричард Р. Нельсон, Сидней Дж. Уинтер ; пер. с англ. под научн. ред. Макарова В. Л. – М.: Дело, 2002. – 535 с.

334. Нельсон Р. Р. Почему фирмы отличаются друг от друга и какое это имеет значение? / Ричард Р. Нельсон // Уроки организации бизнеса – СПб.: Лениздат, 1994. – С. 63–89.

335. Ніколайчук М. В. Трактування людського капіталу в системі сучасних парадигмальних пріоритетів розвитку [Електронний ресурс] / М. В. Ніколайчук // Збірник наукових праць НУК. – 2011. – №. 2. – Режим доступу: http://jnn.nuos.edu.ua/article/view/25422/22918.

336. Никифоров А. Є. Інноваційна діяльність: теорія і практика державного управління: монографія / Анатолій Євгенович Никифоров. – КНЕУ, 2010. – 420 с.

337. Новак І. М. Сучасні пріоритети інвестування людського капіталу в Україні / І. М. Новак // Управління розвитком : зб. наук. праць. – Харків: В-во ХНЕУ, 2006. – № 4. – С. 83-86.

338. Новая эра социальной справедливости [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/ documents/ meetingdocument/ wcms_155846.pdf

339. Новий курс: реформи в Україні 2010-2015 рр. Національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с

340. Норман Ф. Методика экономической оценки человеческого капитала // Тезисы докладов международной научно-практической конференции. Государственное управление: трансформационные процессы в современном мире. Ч.2. – Мн. : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2002. – 98 с.

341. Норт Д. Понимание процесса экономических изменений / Д. Норт.– М.: ГУ-ВШЭ, 2010 – С. 225.

342. Носик Е. Н. Социально-инновационная модель экономического развития: к определению содержания / Е. Н. Носик // Экономика и современный менеджмент: теория и практика / Сб. ст. по материалам XLII

межд. науч.-практ. конф., №10 (42). Новосибирск: Изд. «СибАК», 2014. – 144 с. – С. 48-52. Видання включено до міжнародної наукометричної бази Російський індекс наукового цитування (РИНЦ).

343. Носик Е. Н. Эволюция концепции человеческого капитала в контексте моделей развития науки / Е. Н. Носик // Экономика и современный менеджмент: теория и практика / Сб. ст. по материалам XXXIV межд. науч.-практ. конф. – №2 (34). – Новосибирск: Изд. «СибАК», 2014. – 246 с. – С. 53-57. Видання включено до міжнародної наукометричної бази Російський індекс наукового цитування (РИНЦ).

344. Носик О. М. Інвестиції у людський капітал: головні особливості та чинники вибору / О. М. Носик // Економічна теорія та право. Збірник наукових праць Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. – 2015. – № 1. – С 120-130.

345. Носик О. М. Інноваційна дисфункція української економіки: до визначення поняття / Олена Миколаївна Носик // Економічний аналіз: зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету "Економічна думка". – 2013. – Т. 14. – № 1. – С. 111-117. Видання включено до міжнародних наукометричних баз Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBible, WorldCat, Windows Live Academic, Open Academic Journals Index, CiteFactor.

346. Носик О. М. Категорії людського капіталу і вартості робочої сили: історико-генетичний зв'язок / О. М. Носик // Вісник Нац. ун-ту «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. – 2013. – № 4 (15). – С. 135-148.

347. Носик О. М. Людський капітал підприємства як пріоритетний ресурс інноваційної діяльності // «Инновационные подходы к развитию предприятий, отраслей, комплексов». В 2 книгах. К 2.: монография / [авт. кол. : Верхотуров А. Д., Макиенко В. М., Угляница А. В. и др.]. – Одесса:

Куприенко СВ, 2015 – 209 с. : ил., табл. – Книга 2. – С. 129-144.

348. Носик О. М. Науково-дослідна програма людського капіталу: становлення та структура / О. М. Носик // Вісник Нац. ун-ту «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. – 2014. – № 2 (17). – С. 100-108.

349. Носик О. М. Реструктуризація підприємств в умовах трансформаційної економіки // "Вісник ДонНУЕТ", Сб. науч. тр. – Вип. № 3 (47). – Донецк: ДонНУЕТ, 2010. – С. 115-121.

350. Носик О. М. Специфічна технологічна пауза як чинник інноваційної дисфункції економіки України [Текст] / Олена Миколаївна Носик // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету "Економічна думка", 2014. – Том 16. – № 1. – 293 с. – С. 100-106. – ISSN 1993-0259. – ISSN 2219-4649. Видання включено до міжнародних наукометричних баз Index Copernicus, Google Scholar, ResearchBible, WorldCat, Windows Live Academic, Open Academic Journals Index, CiteFactor.

351. Носик О. М. Структурно-функціональні характеристики людського капіталу / О. М. Носик // Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Серія «Економічні науки». – 2014. – Вип. 6. – Ч. 1. – С. 23-26.

352. Носик О. М. Теоретичні підходи до визначення змісту соціально-інноваційної моделі економічного розвитку / О. М. Носик // Бізнес-інформ, 2014. – № 4 (435). – С. 59-64. Видання включено до міжнародних наукометричних баз Ulrichsweb Global Serials Directory (США), Research Papers in Economics (США), Російський індекс наукового цитування (Росія), Index Copernicus (Польща), Directory of Open Access Journals, CiteFactor (США), Academic Journals Database (Швейцарія), Scientific Indexing Services, Advanced Science Index, Open Academic Journals Index, GetInfo (Німеччина), BASE (Німеччина), InfoBase Index, OpenAIRE (Європейський Союз),

WorldCat, SUNCAT Union Catalogue (Велика Британія), COPAC Union Catalogue (Велика Британія), Соціонет (Росія), Open Access Library, J-Gate (Індія), Академия Google (США), Research Bible (Японія).

353. Носик О. М. Теорія продуктивних сил Ф. Ліста і концепція людського капіталу: категоріальний зв'язок / О. М. Носик // Вісник Нац. ун-ту «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. – 2014. – № 1 (16). – С. 85-93.

354. Носик О. М. Форми людського капіталу: головні підходи до визначення / О. М. Носик // Вісник Нац. ун-ту «Юридична академія України ім. Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. – 2014. – № 3 (18). – С. 149-159.

355. Носик О. М. Функції людського капіталу як чинника інноваційного розвитку економіки / О. М. Носик // Вісник Одеського нац. ун-ту: Серія: Економіка. – 2014. – Т. 19. – № 2/1. – С. 35-39.

356. Нуреев Р. На пути к пониманию институциональной природы инноваций [Электронный ресурс] / Р. Нуреев // Журнал институциональных исследований. – Том 4. – 2012. – № 2 . – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/2012/08/10/1265220014/jis4.2-1.pdf

357. Обстеження інноваційної діяльності в економіці України за період 2010-2012 рр. (за міжнародною методологією) [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. Експрес-випуск від 03.10.2013 р. № 05.3-11/69 – Режим доступу: Веб-сайт Держстату України www.ukrstat gov.ua

358. Олейник А. Институциональные ловушки постприватизационного периода в России / А. Олейник// Вопросы экономики. – 2004. – № 6. – С. 69-79.

359. Олейников С. М. Архетипи правової культури й дисфункції правової антикультури / С. М. Олейников // Вісник Юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: . – 2012. – № 3 (13). – С. 202-205.

360. Омельяненко В. А. Теоретичні основи та аналіз світового досвіду міжнародного розвитку високотехнологічних кластерів [Електронний ресурс]

/ В. А. Омельяненко, Н. О. Вернидуб // Междисциплинарные исследования в науке и образовании. – 2013. – Режим доступу: http://essuir.sumdu.edu.ua/bitstream/123456789/30161/3/Omelyanenko_Vernidub.pdf

361. Операційні витрати з реалізованої продукції (робіт, послуг) за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

362. Основні статистичні показники зі статистики праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

363. Осипов Г.В. Экономика и соціологія знаний: практическое пособие / Г. В. Осипов, С. В. Степашин. – М.: Наука, 2009. – 220 с.

364. Осійчук О. А. Проблеми інтегральної оцінки людського капіталу / О. А. Осійчук // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2014. – Вип. 2. – С. 226-231.

365. Осійчук О. А. Місце інституційної системи у розвитку людського капіталу / О. А. Осійчук // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 4. – Т. 2. – С. 208-213.

366. Отчет по человеческому развитию: новые измерения безопасности человечества. – Нью-Йорк, Окесфорд: ПР ООН, Оксфорд Юниверсити Пресс, 1994. – 72 с.

367. Охопленість українців вищою освітою становить 76% – Інститут демографії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lovi-moment.com.ua/opublikovanyj-rejtynh-universitas-21-yakyj-otsinyuje-natsionalni-systemy-vyschoji-osvity.html

368. Пакуліна А. А. Розвиток соціального комплексу як домінанта формування нової інноваційної економіки XXI століття / А. А. Пакуліна // Materiály ix mezinárodní vědecko - praktická conference «Věda a technologie: krok do budoucnosti – 2013» (27 února - 05 březen 2013 roku). – Díl 06. Ekonomické vědy: Praha: Publishing house «Education and science» s.r.o 2013. – 112 S.

369. Паладій М. В. Ефективне використання інтелектуального потенціалу нації – необхідна умова інноваційного розвитку економіки держави / М. В. Паладій // Наука і інновації. – 2009. – Том 5. – № 3. – С. 51-54.

370. Пасхавер Б. Й. Аграрний сегмент національного багатства / Б. Й. Пасхавер // Економіка України. – 2013. – № 1. – С. 37-48.

371. Пасхавер Б. Й. Аграрний сегмент національного багатства / Б. Й. Пасхавер // Економіка України. – 2013. – № 2. – С. 49-59.

372. Патнам Р. Д. Творення демократії. Традиції громадської активності в сучасній Італії / Р. Д. Патнам. – К.: Видавництво Соломії Павличко "Основи", 2001. – 302 с.

373. Пахомов Ю. Проблема формирования национальной инновационной системы с учетом процессов глобализации и мирового фінансового кризиса [Электронный ресурс] / Ю. Пахомов. – Режим доступа : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Geopolityka/2009_1/PDF/Pakhomov.pdf

374. Переверзєва А. Інституціональне середовище формування людського капіталу в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / А. Переверзєва : автореф. дис. на зд. наук. ст. к. е. н. – Запоріжжя, 2012. – Режим доступу: http://mydisser.com/en/catalog/view/10900.html.

375. Петренко В. П. Класифікація людського капіталу підприємства як передумова його продуктивного використання / Петренко В. П., Мацькевич О. Ю. // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Економічні науки . – 2014. – Випуск 5. – Частина 2. – С 234-238.

376. Петренко К. В. Проблеми і перспективи соціогуманітарного розвитку депресивних територій / К. В. Петренко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 1. – С. 107-117.

377. Петти В. Экономические и статистические работы в 2-х томах / В. Петти; пер. с англ. – М. : Соцэкгиз, 1940. – 324 с.

378. Полищук Л. Экономическое значение социального капитала / Л.

Полищук , Р. Меняшев // Вопросы экономики. – 2011. – № 12. – С. 46-64.

379. Поллак Р. Трансакционный подход к изучению семьи и домашнего хозяйства [Электронний ресурс] / Р. Поллак // Теория и история экономических и социальных институтов и систем THESIS. – 1994. – Вып. 6. – С. 50-76. – Режим доступа: http://ecsocman.hse.ru/data/043/044/1232/6_1_3poll.pdf

380. Полтерович В. Гипотеза об инновационной паузе и стратегия модернизации [Электронний ресурс] / В. Полтерович // Вопросы экономики. – 2009. – № 6. – С. 4-22 – Режим доступа http://www.twirpx.com/file/322217/

381. Полтерович В. М. Институциональная динамика и теория реформ / В. М. Полтерович // Эволюционная экономика и мейнстрим. – М.: Наука, 2000. – с. 31-54.

382. Полтерович В. М. Механизм глобального экономического кризисна и проблемы технологической модернизации [Электронный ресурс] . – Режим доступа: http://spkurdyumov.ru/economy/mexanizm-globalnogo-ekonomicheskogo-krizisa-i-problemy-texnologicheskoj-modernizacii/

383. Полтерович В. М. Элементы теории реформ / Виктор Меерович Полтерович. – М.: Экономика, 2007. – 447 с.

384. Полутин С. В. Молодежь в системе социального воспроизводства (социологический анализ) / С. В. Полутин. – Саранск: Изд-во Морд. Ун-та, 2000. – 217 с.

385. Помінова І. І. Вища освіта як інституційно-господарська платформа розвитку інтелектуального капіталу / І. І. Помінова; авторф. дис. на зд. наук. ст. к.е.н. – Харків, 2015. – 20 с.

386. Пономаренко В. С. Стратегія розвитку підприємства в умовах кризи: [монографія] /Володимир Степанович Пономаренко, Олександр Миколайович Тридід, Микола Олександрович Кизим. – Харків: Видав. дім «ІНЖЕК», 2003. – 328 с.

387. Попит та пропозиція робочої сили у 2007-2014 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

388. Попов Е. В. Миниэкономика: [монография] / Евгений Васильевич Попов, Александр Иванович Татаркин. – М.: Наука, 2003. – 487 с.

389. Попов Е. Трансакционные издержки в переходной экономике / Е. Попов, В. Лесных // Мировая экономика и междунар. отношения. – 2006. – №3. – С. 72–77.

390. Поппер К. Р. Логика и рост научного знания. Избранные работы / К. Р. Поппер ; пер. с англ.; сост., общ. ред., вст. ст. В. Н. Садовского . – М. : «Прогресс», 1983. – 604 с.

391. Поппер К. Р. Объективное знание. Эволюционный подход / К. Р. Поппер ; пер. с англ. Лахути. Д. Г. ; отв. ред. Садовский В. Н. – М.: Эдиториал УРСС, 2002. – 384 с.

392. Права людини в Україні-2012 рік. Доповіді правозахисних організацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://helsinki.org.ua/index.php?id=1362662202

393. Право на безкоштовну освіту в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/vnz/consultations/42271/

394. Правопорушення. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

395. Праця в Україні. Статистичний збірник [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u//Arch_pu_zb.htm

396. Презентация Шестой Рамочной программы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.innovbusiness.ru/content/document_r_7D48518B-D5E1-4C92-A94E-AC6E60EAEEA5.html

397. Природний рух населення. Міграційний рух населення. Правопорушення. Основні статистичні показники зі статистики праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

398. Проблемы и перспективы инновационного развития экономики. Материалы тринадцатой международной научно-практической конференции по инновационной деятельности. Киев – Симферополь – Севастополь, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uiis.com.ua/files/sbornik-

konferencii.pdf

399. Програма «Горизонт-2020». Наука ближче до суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.khnu.km.ua/ROOT/dept/interdept/horizon-2020.pdf

400. Програма діяльності Кабінету Міністрів України «Український прорив: для людей, а не політиків» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP_0014.html

401. Про Державний бюджет України на 2011 рік : Закон України від 23.12.2010 № 2857-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2857-17/

402. Про Державний бюджет України на 2012 рік: Закон України від 22.12.2011 № 4282-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4282-17

403. Про Державний бюджет України на 2013 рік: Закон України від 06. 12. 2012 № 5515-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5515-17

404. Про Концепцію науково-технологічного та інноваційного розвитку України: Постанова Верховної Ради України від 13.07.1999 № 916-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/916-14

405. Про Концепцію розвитку національної інноваційної системи України: Розпорядження КМУ від 17.06.2009 № 680-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-%D1%80

406. Промислова власність у цифрах [Електронний ресурс] / Державна служба інтелектуальної власності України, Державне підприємство «Український інститут промислової власності». – Київ, 2015. – Режим доступу: http://sips.gov.ua/i_upload/file/promvlasnist-9-m-2015.pdf

407. Простаков Г. Вопросительная ответственность / Г. Простаков // Эксперт. – 2007. – № 15. – С. 32–36.

408. Про схвалення Концепції реформування державної політики в

інноваційній сфері : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.09.2012 № 691-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/691-2012-%D1%80

409. Прохоров И. А. Начало 7-го технологического уклада [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.energoinform.org/pointofview/prohorov/7-tech-structure.aspx

410. Прошак Г. Формування людського капіталу як основного активу економічного зростання в Україні [Електронний ресурс] / Г. Прошак // Вісник Львівського університету. Серія економ. – 2008. – Випуск 39. – С. 450-453. – Режим доступу: http://www.lnu.edu.ua/faculty/ekonom/Visnyk_Econom/2008_39/84.pdf.

411. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: учебник / В. Пугачев. – М. : Аспект-Пресс, 2000. – 279 с.

412. Рада схвалила спрощення державно-приватного партнерства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.theinsider.ua/business/54dcd617071fd/

413. Радзієвська С. О. Вектор інтеграції та науково-технологічний розвиток України / С. О. Радзієвська // Економіка України. – 2013. – № 11. – С. 51-59.

414. Рассадина А. К. Роль человеческого капитала в развитии инновационной экономики / А. К. Рассадина // Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегии. – М.: ТЕИС, 2012. – Т. 1. – С. 727-733.

415. Рассадина А. К. Человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики (опыт экономически развитых стран) / А. К. Рассадина // Экономика образования . – 2015. – № 3. – С. 35-43.

416. Рентабельність операційної діяльності підприємств за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/

417. Рентабельність операційної діяльності підприємств за видами

економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

418. Рогач О. І. Транснаціоналізація світової економіки: переосмислення парадигми / О. І. Рогач // Економіка і управління. –2014. – № 1. – с. 5-12.

419. Рожков Г. В. Генезис глобальной инновационной экономики / Под ред. С. Г. Ерошенкова и М. Г. Ерошенкова. М.: МАКС Пресс, 2013. – 556 с.

420. Рожков Г. В. Генезис инновационной экономики в России [Электронный ресурс] / Г. В. Рожков ; под. ред. С. Ерошенкова. – М.: МАКС Пресс, 2009. – 888 с. – Режим доступа: http://rudocs.exdat.com/docs/index-485010.html?page=14

421. Розанов С. Интеллектуальный капитал [Электронный ресурс] / С. Розанов // Интеллектуальный капитал . – 2003. – №18. – Режим доступу: http://konkir.ru/article.phtml?id=189.

422. Розен Ш. Трансакционные издержки и внутренние рынки труда / Ш. Розен // Природа фирмы; пер. с агл.– М.: Дело, 2001. – 360 с., С. 112-135.

423. Розмаинский И. Почему капитал здоров'я накапливается в развитых странах и проедается в постсоветской России ? [Электронный ресурс] / И. Розмаинский // Вопросы экономики. – 2011. – № 10. – С. 113-131. – Режим доступа: http://www.demoscope.ru/weekly/2011/0487/analit03.php

424. Розподіл населення за рівнем середньодушових еквівалентних загальних доходів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/

425. Романовская Е. В. Значение социального и человеческого капитала [Электронный ресурс] / Е. В.Романовская, Ю. В. Колосова – Режим доступа: http://www.be5.biz/ekonomika1/r2010/01732.htm

426. Ротар А. В. Статистико-економічна оцінка стану інноваційної діяльності у промисловості / А. В. Ротар // Статистика України – 2009. – № 3. – С. 50-57.

427. Рудик М. Ю. От организации индустриальной к организации

интеллектуальной [Електронний ресурс] / М. Ю. Ридик // Креативная экономика. – 2011. – № 6 (54). – с. 3-8. – [Електронний ресурс]. – Режим доступа: http://www.creativeconomy.ru/articles/3999/

428. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям [Электронный ресурс] / Совместная публикация ОЭСР и Евростата. – М., 2010. – Режим доступа: mon.gov.ru›files/materials/7766/ruk.oslo.doc.

429. Румизен М. К. Управление знаниями / Мелисси Клемонс Румизен ; пер. с англ.отв. ред. Подщеколдин А. А. – М.: ООО «Изд-во АСТ»; ООО «Изд-во Астрель»; 2004. – XXVIII. – 318 с.

430. Рывкина Р. В. Функции и дисфункции дополнительной занятости в постсоветской России / Р. В. Рывкина // Трудовая миграция в СНГ: социальные и экономические эффекты. – М.: Центр миграционных исследований, 2003. – 286 с.

431. Рывкина Р., Коленникова О. Дисфункции государства и ослабление социальной безопасности населения России // Вопросы экономики. 2000. – № 2. – С. 67-76.

432. Рязанова О. Интеллектуальный капитал в системе экономических категорий / О. Рязанова // Экономические науки. – 2011. – № 6 (79). – С. 36-47.

433. Самородова Е. М. Об организационно-предпринимательских способностях через призму теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / Е. М. Самородова, О. Л. Маслова // Российское предпринимательство. – 2008. – № 9 Вып. 2 (119). – с. 20-24. – Режим доступа: http://www.creativeconomy.ru/articles/12547/.

434. Самородченко Г. В. Економічні чинники відтворення людського капіталу аграрної сфери [Електронний ресурс] / Г. В. Самородченко // Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1650

435. Самуэльсон П. Экономика / П. А. Самуэльсон, Д. В. Нордхауз ;

пер с англ. – М.: «Издательство БИНОМ», 1997. – 800 с.

436. Санто Б. Инновация как средство экономического развития. / Б. Санто. – М.: Прогресс, 1990. – 296 с.

437. Сардак С. Е.Науково-методичні аспекти розвитку людських ресурсів у світогосподарському просторі [Електронний ресурс] / С. Е. Сардак // Механізм регулювання економіки. – 2010. – № 4. – Режим доступу: http://mer.fem.sumdu.edu.ua/content/2010_4/4_6.pdf

438. Саричев В. І. Транснаціоналізація світової економіки та напрями зростання людського капіталу ТНК як чинники людського розвитку / В. І. Саричев [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1305

439. Святодух Е. А. Воспроизводство человеческого капитала: методология исследования и российские реалии [Электронный ресурс] / Е. А. Святодух // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2007. – Выпуск № 44. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/article/n/vosproizvodstvo-chelovecheskogo-kapitala-metodologiya-issledovaniya-i-rossiyskie-realii.

440. Семиноженко В. Постійний пошук істини приносить по-справжньому цінні плоди / Володимир Семиноженко // Урядовий кур’єр. – 2012. – 19 травня. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://dknii.gov.ua/2010-10-05-14-41-28/765--q-q-19-2012-88-4732

441. Семиноженко В. П. Яка інноваційна політика потрібна Україні? / В. П. Семиноженко // Наука і інновації. – 2011. – Т. 7. – № 1. – С. 41-44.

442. Семиноженко В. Чи можливий в Україні інноваційний стрибок? [Електронний ресурс] – В. Семиноженко // Дзеркало тижня. – 2013. – №17. – 17 травня. – Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/science/chi-mozhliviy-v-ukrayini-innovaciyniy-stribok-_.html

443. Сенищ П. М. Розвиток інвестиційного партнерства та капіталотворчої діяльності банків / П. М. Сенищ // Фінансовий простір. – 2014. – №3 . – С. 204-208.

444. Сепа Н. В. Інноваційний механізм як фактор досягнення сталого розвитку сучасного українського суспільства [Електронний ресурс] / Н. В. Сепа // Гуманітарний вісник ЗДІА. Філософія. – 2009. – Вип. 39. – Режим доступу: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_39_15.pdf

445. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності за місяць; Обсяг реалізованої продукції (товарів, послуг) суб'єктів господарювання за видами економічної діяльності; Чистий прибуток (збиток) великих та середніх підприємств за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

446. Сизонова Е. Н. Институциональные основы реструктуризации предприятий в Украине // Економіка: проблеми теорії та практики : Зб. наук. пр. – Вип. 169. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2003. – С. 72-78.

447. Сизонова Е. Н. Модели и система регулирования реструктуризации предприятий в условиях транзитивной экономики // Економіка: проблеми теорії та практики : Зб. наук. пр. – Вип. 184: В 3-х т. – Т. ІІ. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 443-452.

448. Сизонова Е. Н. Основные виды и этапы реструктуризации предприятий в условиях транзитивной экономики Украины // Економіка: проблеми теорії та практики. Зб. наук. пр. – Вип. 185: В 4-х т. – Т. ІІ. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2003. – С. 496-504.

449. Сизонова Е. Н. Основные направления реструктуризации предприятий в трансформационной экономике / Е. Н. Сизонова // Економіка: проблеми теорії та практики: Збірник наукових праць Випуск 204: В 5 т. – Дніпропетровськ 2005. – Т. 2. – С. 346-353.

450. Сизонова Е. Н. Проблемы управления негативными последствиями реструктуризации предприятий в сфере социально-трудовых отношений // Социально-экономические аспекты промышленной политики: Социал.-труд. отношения в совр. экон. условиях : Сб. науч. тр. – Т. 1 / Отв. ред. Амоша А. И. – Донецк : Ин-т экономики пром-сти, 2003. – С. 318-324.

451. Сизонова Е. Н. Трансформационная реструктуризация

предприятий: социально-экономическое содержание и результаты // Економіка: проблеми теорії та практики : Зб. наук. пр. – Вип. 202: В 4-х т. – Т. III. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2005. – С. 680-687.

452. Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. – Санкт-Петербург: ИНЖЕКОН, 2000. – 152 с.

453. Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике [Электронный ресурс] : автореф. дис. докт экон. наук / Л. К. Симкина, СПб, 2000. – Режим доступа : http://www.dslib.net/econom-teoria/chelovecheskij-kapital-v-innovacionnoj-jekonomike.html

454. Скипальский А. Давос социальных инноваций / А. Скипальский // Зеркало недели. – 2007. – № 15 (644) 21-27 апреля.

455. Скоблякова И. В. Воспроизводство индивидуального и общественного человеческого капитала в постиндустриальной экономике : автореф. дис….докт. экон. наук: 08.00.01 [Электронный ресурс] / Ирина Васильевна Скоблякова. – Орел, 2008. – Режим доступа: http://www.dissercat.com/content/vosproizvodstvo-individualnogo-i-obshchestvennogo-chelovecheskogo-kapitala-v-postindustrialn#ixzz2teVUSsnx

456. Словарь инновационных терминов [Електронний ресурс] – Режим доступу : //http://www.pfoperm.ru/Dictionary.asp#s12

457. Смирнов В. Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование / В. Т. Смирнов, И. В. Сошников, В. И. Романчин, И. В. Скоблякова ; под ред. д.э.н., профессора В. Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

458. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Электронный ресурс] / А. Смит; пер. с англ. – М: Соцэкгиз, 1962. – 684 с. – Режим доступа: http://royallib.ru/book/smit_adam/issledovanie_o_prirode_i_prichinah_bogatstva_narodov.html

459. Смолич Д. В. Концептуальні засади формування інноваційних кластерів в умовах транскордонного співробітництва регіонів / Д. В. Смолич

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/15940/1/31_206-211_Vis_725_Ekonomika.pdf

460. Соловйов В. П. Національна стратегія інноваційного розвитку в глобалізованому світі: елементи концепції / В. П. Соловйов // Наука та інновації. – 2009. – Том 5. – № 3. – С. 16-22.

461. Соціогуманітарний простір і розвиток продуктивних сил України: методологічні аспекти визначення взаємодії: монографія / Наук. ред. М. А. Хвесик, НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2009. – 92 с.

462. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : моногр. / А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. – К. : КНЕУ, 2012. – 501 с.

463. Соціальна сфера в умовах трансформації економіки / В. І. Куценко, Л. Г.Богуш, Ю. М. Шевченко та ін. – К. : РАПС України НАН України, 2000. – 355 с.

464. Социально-экономичские проблемы информационного общества:монография / Под ред. Л. Г. Мельника, М. В. Брюханова. – Сумы: Университетская книга, 2010. – Вып. 2. – 896 с.

465. Соціально-економічний розвиток Україні за 2012 рік [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Режим доступу: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2012/so_ek_r_u/soekru_u/arh_soekru_12.htm

466. Социальные сети накрывают мир и Украину [Электронный ресурс] // Корреспондент. – 2012. – 16 марта. – Режим доступа: http://techno.bigmir.net/technology/1517277-Social-nye-seti-nakryvajut-mir-i-Ukrainu.

467. Социологическая энциклопедия : в 2 т. / рук. научн. проекта Г. Ю. Семигин, гл. ред. В. Н. Иванов – М. : Мысль, 2003. – Т. 2 – С. 456.

468. Список країн за ІРЛП [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://uk.wikipedia.org/wiki/

469. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості: національна доповідь / кер. авт. кол. Е. М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи. – Умань: Видавничо-поліграфічний центр «Ві-заві», 2012. – 412 с.

470. Степаненко В. Необхідно розірвати коло взаємної недовіри [Електронний ресурс] / В. Степаненко. – Режим доступу: http://dialogs.org.ua/ru/dialog/page83-1338.html

471. Степин В. С. Теоретическое знание / В. С. Степин. – М.: Прогресс-Традиция, 2003. – 744 с.

472. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920

473. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/img/zstored/files/HE%20Reforms%20Strategy%2011_11_2014.pdf

474. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала: учебн. пособ. / Под научн. ред. А. И. Юрьева. – СПб: Логос, 2006. – 512с.

475. Структура сукупних витрат домогосподарств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

476. Структура сукупних витрат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Веб-сайт Держстату України: http://www.ukrstat.gov.ua

477. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда / С. Г. Струмилин. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1957. – 736 с.

478. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал – новый источник богатства организаций // Новая индустриальная волна на западе . Антология / Под ред. В. Л. Иноземцева. – М.: Академия, 1999. – С. 388-392.

479. Супрун Н. Еволюція концептуальних засад доктрини

протекціонізму / Н. Супрун , Т. Бондарчук // Економічна теорія. – 2013. – № 4. – С. 66-77.

480. Сухарев О. С. Анализ экономической дисфункции с использованием моделей логистической динамики [Электронный ресурс] / О. С. Сухарев. – Режим доступа: http://science-sea.bgita.ru/2000/perspektiv_2000/suharev.htm

481. Сухарев О. С. Институциональная экономика: теория и политика / О. С. Сухарев. – М.: Институт экономики РАН, 2008. – 863 с.

482. Сухарев О. С. Основные понятия институциональной и эволюционной экономики: Краткий курс лекций: [учеб. пособ.] / Олег Сергеевич Сухарев. – М.: Центр эволюц. экономики ИЄРАН – Брянск: Изд-во Брянск. госун-та, 2004. – 128 с.

483. Сухарев О. С. Основы институциональной и эволюционной экономики: Курс лекцій / О. С. Сухарев. – М.: Высшая школа, 2008. – 391 с.

484. Сухарев О. С. Проблема институциональной эффективности и качества хозяйственного развития [Электронный ресурс] / О. С. Сухарев. – Режим доступа: http://www.econ.asu.ru/lib/sborn/iimer2007/pdf/stat01.pdf

485. Сухарев О. С. Российская экономика: опыт диагностики и лечения / О. С. Сухарев // Инвестиции в России. – 1999. – № 9. – С. 28-37.

486. Сухарев О. С. Синиргетика инвестиций [Электронный ресурс] / О. С. Сухарев, С. В. Шманёв, А. М. Курьянов; под ред. О. С. Сухарева. – М.: Финансы и статистика; ИНФРА-М, 2008. – 368 с. – Режим доступа: http://institutiones.com/general/1960-sinergetika-investicij-suxarev.html

487. Сухарев О. С. Теория дисфункции экономических систем и институтов. М.: Ленанд, 2014. – 144 с.

488. Сухарев О. Теоретические основы и оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал / О. Сухарев, Т. Макаренко // Инвестиции в России. – 2004. – № 8. – С. 28-38.

489. Сухіна О. М. Від мінерально-сировинного капіталу – до людського / О. С. Сухіна // Економіка України. – 2013. – № 12. – С. 89-91.

490. Сухов А. А. Человеческий капитал транснациональных корпораций [Электронный ресурс] / А. А. Сухов. – Режим доступа: http://www.naukaru.ru/journal/article/view/5963

491. Сысоев С. А. Основные подходы к исследованию социального капитала / С. А. Сысоев // Наукові праці ДонНТУ. Серія : економічна. – 2006. – Випуск 103-4. – С. 14-19.

492. Тапскотт Д. Викиномика. Как массовое сотрудничество изменяет все [Электронный ресурс] / Д. Тапскотт, Е. Д. Уильямс ; пер. с англ. П. Миронов, Г. Василенко – М.: Изд-во БэстБизнесБукс, 2009. – 392 с. – Режим доступа: http://www.litmir.net/br/?b=137942

493. Тарасевич В. Ідеологічні доктрини: цивілізаційні аспекти та національний колорит / В. Тарасевич // Економіка України. – 2011. – № 2. – С. 13-27.

494. Тарасевич В. Н. Об экономическом научном и универсумном знании / В. Н. Тарасевич // Социальная экономика. – 2010. – № 1. – С. 25-34.

495. Тарасевич В. Про синергетику інновацій / В. Тарасевич // Економіка України. – 2009. – № 4. – С. 65-73.

496. Тард Г. Социальная логика / Г. Тард. – СПб.: Социально-психологический центр, 1996. – 500 с.

497. Тертична Л. Г. Пріоритети ефективного формування людського капіталу в Україні [Електронний ресурс] / Л. Г. Тертична: Режим доступу: http://www.donntu.edu.ua

498. Технологічний імператив стратегії соціально-економічного розвитку України : монографія / Л. І. Федулова, Ю. М. Бажал, В. Л. Осецький та ін.; за ред. Л. І. Федулової. – К.: НАН України; Ін-т екон. та прогнозув., 2011. – 656 с.

499. Ткач А. А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія: навч.посіб. / А. А. Ткач – К.: Центр учбової літ., 2007. – 304 с.

500. Томчук Н. Эволюция научных взглядов на человеческое развитие /

Н. Томчук // Экономическая теория. – 2005. – № 3. – С. 95–105.

501. Топух І. П. Розвиток підприємства на основі соціально-орієнтованих інновацій [Електронний ресурс] / І. П. Топух. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/7_NITSB_2013/Economics/10_129996.doc.htm h

502. Тоффлер Е. Третя хвиля / Е. Тоффлер ; пер. з англ. А. Євси. – К.: Всесвіт, 2000. – 453 с.

503. Туган-Барановский М. И. Социальные основы кооперации / М. И. Туган-Барановский. – М., 1916. – 2-е изд. ; М., 1918. – 3-е доп. изд. ; М., 1919. – переизд. – М. : Экономика, 1989. – 496 с.

504. Туроу Л. Будущее капитализма [Електронный ресурс] / Л. Туроу. – Режим доступа: http://www.libok.net/writer/4702/kniga/13258/turou_lester/buduschee_kapitalizma

505. Тютюнникова С. В. Формирование доходов населения в условиях рыночной трансформации: монография / Светлана Владимировна Тютюнникова. – Харьков: Основа, 1999. – 273 с.

506. Узунов Ф. В. Інвестиційне партнерство держави та приватного сектору у інфраструктурних галузях України / Ф. В. Узунов // Інвестиції: практика, досвід. – 2013. – № 19. – С. 104-107.

507. Уитнер С. Дж. Теория Коуза и проблемы компетентности и корпорации / Сидней Дж. Уитнер // Природа фирмы; [под ред. О. И. Уильямсона и С. Жд. Уинтера; пер. с англ. М. Я. Каждан]. – М.: Дело, 2001. – С. 268-293.

508. Украина – 62 место в рейтинге стран мира по индексу соціального развития 2014 года [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cnml.com.ua/news.php?news_id=773

509. Україна 63 у рейтингу інновацій [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://galnet.org/newsticker/172696-ukrajina-63-u-rejtynhu-innovatsijukrajina-63-mistsi-u-hlobalnomu-rejtynhu-innovatsijukrajina-na-63-mistsi-sered-143-krajin-v-hlobalnomu-innovatsijnomu-indeks

510. Україна посіла 81 місце в світі за рівнем розвитку ІКТ

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.unian.ua/science/913007-ukrajina-posila-81-she-mistse-v-sviti-za-rivnem-rozvitku-informatsiyno-komunikatsiynih-tehnologiy.html

511. Украина потеряла 8 позиций в глобальном индексе инновационности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://fundmarket.ua/news/ukraina-potyeryala-8-poziziy-v-globalnom-indyeksye-innovazionnosti-20130701171923/

512. Украина упала в глобальном индексе инновационности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrrudprom.ua/news/Ukraina_upala_v_globalnom_indekse_innovatsionnosti.html

513. Україна у світі. Огляд міжнародних індексів 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.feg.org.ua/docs/ukraine_inthe_world_2013_ukr_web.pdf

514. Україна через системну бездіяльність влади остаточно отаборилася у клубі найкорумпованіших країн світу [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ti-ukraine.org/cpi

515. Українські споживачі стають довірливішими і все частіше купують в Інтернеті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ua-ekonomist.com/7874-ukrayinsk-spozhivach-stayut-dovrlivshimi-vse-chastshe-kupuyut-v-nternet.html

516. Украинцы не доверяют власти и правоохранителям (опрос) [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://www.unian.net/news/584061-ukraintsyi-ne-doveryayut-vlasti-i-pravoohranitelyam-opros.html

517. Уманців Ю. М. Корпоративні структури у глобальному конкурентному просторі: монографія / Ю. М. Уманців. – К.: ННЦ ІАЕ, 2012. – 410 с.

518. Управление знаниями в инновационной экономике: учебник / Под ред. Б. З. Мильнера. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2009. – 599 с.

519. Управленческое консультирование. Индустрия знаний,

символический капитал или новая мода / А. Верр, М. Киппинг, К. Кручини, Л. Энгвелл и др. ; под ред. М. Киппинга, Л. Энгвелла; пер. с англ. П. К. Власова. – Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2008. – 416 с.

520. Управління розвитком людських ресурсів в Україні: монографія / О. П. Баркар, Т. І. Богданова, А. В. Завірюха та ін.; за заг. ред. В. Г. Никифоренко. – Одеса: ПАЛЬМІРА, 2009. – 200 с.

521. Управління розвитком людських ресурсів: монографія / Н. І. Верхоглядова, С. Б. Ільїна, Н. А. Іваннікова, О. В. Лаврінченко. – Донецьк: Наука і освіта, 2006. – 317 с.

522. Уровень безработицы в Украине с 2000 по 2014 гг. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php

523. Уровень потребительского доверия в мире и Украине снизился [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://trademaster.ua/magazin/904.

524. Ушенко Н. В. Напрями відтворення людського капіталу та їх вплив на економічний розвиток країни / Н. В. Ушенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 9(88). – С. 152.

525. Фаізова О. Л. Соціальна складова інноваційного розвитку [Електронний ресурс] / О. Л. Фаізова. – Режим доступу: http://ir.nmu.org.ua/bitstream/123456789/367/1/2007_4_p006-012.pdf

526. Фатхутдинов Р. А. Инновационный менеджмент: учебник /Раис Ахметович Фатхутдинов. – [3-е изд.]. – СПб.: Питер, 2002. – 400 с. – (Серия «Учебники для вузов)

527. Федотова В. Г. Социальные знания и социальные изменения [Электронный ресурс] / В. Г.Федотова, В. Б. Власова и др. – М.:, 2001. – Режим доступа: http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000913/st000.shtml

528. Федотова В. Г. Социальные инновации: макро- и микротенденции [Электронный ресурс] / В. Г. Федотова. – Режим доступа : http://vphil.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=209&Itemid=52

529. Федулова Л. Актуальні проблеми інноваційного розвитку

економіки України / Л. Федулова // Механізми реалізації стратегії інноваційно-технологічного розвитку України в умовах глобальних викликів : Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 1-2 листопада 2012); відпов. ред. д-р екон. наук, проф. Л. І. Федулова; НАН України, Ін-т екон. та прогнозув. НАН України. – К., 2012 . – С. 13.

530. Федулова Л. І. Економіка знань: [підручник для студентів вищих навчальних закладів] / Любов Іванівна Федулова. – К.: НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. НАН України, 2009. – 600 с.

531. Федулова Л. І. Інноваційна економіка: підручник /Любов Іванівна Федулова. – К.: Либідь, 2006. – 480 с.

532. Федулова Л. І. «Інноваційна пауза» та «Інноваційний парадокс» України / Л. І. Федулова // Економіст. – 2011. – № 10. – С. 46-52.

533. Федулова Л. І. Інноваційний вектор розвитку промисловості України / Л. І. Федулова // Економіка України. – 2013. – № 4. – С. 15-23; № 5. – С. 30-37.

534. Федулова Л. І. Концепція інтелектуального капіталу в системі економіки знань / Л. І. Федулова. – Проблеми науки. – 2006. – № 3. – С. 34-38.

535. Федулова Л. І. Науково-технологічний та інноваційний процес в Україні: тенденції в кризових ситуаціях / Л. І. Федулова // Економіст. – 2011. – № 1. – С. 24-27.

536. Федулова Л. І. Підходи до формування дієвої інноваційної стратегії України / Л. І. Федулова, І. А. Шовкун // Наука та інновації. – 2009. – Том 5. – № 3. – С. 5-15.

537. Федулова Л. Проблеми забезпечення ефективності наукової системи України / Л. Федулова // Вісник НАН України. – 2010. – №4. – С. 27-29 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/all/herald/2010-04/a3.pdf

538. Федулова Л. І. Соціальній інновації в системі соціально-економічних відносин / Л. І. Федулова // Український соціум. – 2008. – № 8

www.ukr-socium.org.ua/

539. Федулова Л. І. Соціогуманітарний аспект інноваційно-технологічного розвитку економіки України / Л. І. Федулова; НАН України; Інститут економіки і прогнозування. – К., 2007. – 472 с.

540. Федулова Л. І. Сьомий технологічний уклад: міфи, реальність та перспективи / Л. І. Федулова // Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». Серія: Економічна теорія та право. – 2012. – № 1(8). – С. 7-17.

541. Федулова Л. І. Технологічна політика: глобальний контекст та українська практика : монографія / Л. І. Федулова. – К.: Київ. Нац. Торг. – екон. ун-т, 2015. – 844 с.

542. Федулова Л. Технологічний розвиток економіки / Любов Іванівна Федулова // Економіка України. – 2006. – № 6. – С. 4-11.

543. Философский энциклопедический словарь. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 576 с.

544. Фінансові результати підприємств до оподаткування за видами економічної діяльності. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/

545. Фінансові результати підприємств до оподаткування за видами економічної діяльності у 2014 р., у січні-червні 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

546. Фомин А. В. Формирование механизмов регулирования социально-экономических дисфункций государства [Электронный ресурс] / А. В. Фомин // автореферат диссертации на соиск. уч. степ. канд. экон. наук. – Саратов, 2012. – Режим доступа : www.seun.ru/content/download/avtoreferat/fomin.doc

547. ФПУ оприлюднила доповідь «Травматизм на виробництві в Україні: національний профіль протягом 2009-2013 років» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://prombezpeka.com/2014/07/fpu-opryljudnyla-dopovid-travmatyzm-na-vyrobnyctvi-v-ukraini-nacionalnyj-profil-protjagom-

2009-2013-rokiv/

548. Фридман Т. Плоский мир. Краткая история XXI века / Т. Фридман. – М. : АСТ Москва, 2007. – 608 с.

549. Фридмен М. Если бы деньги заговорили… / Милтон Фридмен ; пер. с англ. Л. С. Микша, А. М. Семенов. – М.: Дело, 1999. – 160 с.

550. Фукуяма Ф. Великий разрыв / Ф. Фукуяма ; пер. с англ. под общ. ред. А. В. Александровой. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 474 с.

551. Фукуяма Ф. Доверие. Социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ, Ермак, 2004. – С. 54.

552. Фукуями Ф. Соціальний капітал [Електронний ресурс] / Френсіс Фукуяма. – Режим доступу: http://www.ji.lviv.ua/n53texts/fukuyama.htm

553. Фукуяма Ф. Що таке соціальний капітал? / Ф. Фукуяма [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.day.kiev.ua/uk/article/podrobici/shcho-take-socialniy-kapital

554. Фюбнер К. Развитие исторический теории обоснования науки П. Дюгемом [Электронный ресурс] / К. Фюбнер // Критика научного разума. – Режим доступа: http://gtmarket.ru/laboratory/basis/5200/5206

555. Хаксевер К. Управление и организация в сфере услуг / [Кенгиз Хаксевер, Барри Рендер, Роберта С. Рассел, Роберта Г. Мердик] ; пер. с англ. Н. Левкина, О. Сергеева ; под ред. В.В. Кулибановой. – [2-е изд.]. – СПб.: Питер, 2002. – 752 с.

556. Хау Дж. Краудсорсинг. Коллективный разум как инструмент развития бизнеса / Джефф Хау; пер. с англ. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 288 с.

557. Хвесик М. А. Сталий розвиток: світоглядна ідеологія майбутнього: монографія / М. А. Хвесик, І. К. Бистряков, Л. В. Левковська, В. В. Пилипів ; за ред. акад. НААН М. А. Хвесик. – К.: Державна установа «Ін-т економіки природокористування та сталого розвитку НАН України», 2012. – 465 с.

558. Цивільний Кодекс України № 435- від 16.01.203 р. Редакція від 17.06.2014 р., ст. 424. [Електронний ресурс] – Режим доступу:

http://code.leschishin.org/cc/cc35.php

559. Цілі розвитку тисячоліття. Національна доповідь. К., 2010. – 115 с. [Електронний ресурс] . – Режим доступу: http://www.unaids.org.ua/files/2012031522231224290ua_53509MDGS_UKRAINE2010_UKR.pdf

560. Цой Л. Н. Управление конфликтами: поиск ресурсов [Електронний ресурс] / Л. Н. Цой. – Режим доступу : // http://www.conflictmanagement.ru/text/?text=525

561. Цыренова А. А. Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды: монография / А. А. Цыренова. – Улан-Удэ: Издательство ВСГТУ, 2006. – 88 с.

562. Чекан І. А. Багатофакторне моделювання розвитку людського капіталу в умовах глобалізації [Електронний ресурс] / І. А. Чекан. – Режим доступу: http://mev.lac.lviv.ua/downloads/vyklad/salopan/13.pdf

563. Человек институциональный : монография / под. ред. д-ра экон. наук О. В. Иншакова. – Волгоград: Изд-во ВслГУ, 2005. – 854 с.

564. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса : учебн. пособие / под ред. В. П. Колесова. – М. : Права человека, 2008. – 636 с.

565. Чернюк Л. Системна трансформація соціогуманітарного простору та її прояв як регулятора структури продуктивних сил [Електронний ресурс] / Л. Чернюк, Т. Пепа. – Режим доступу: http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/2158.pdf

566. Чесбро Т. Открытые инновации. Создание прибыльности технологий / Т. Чесбро; пер. с англ. В. Н. Егорова. – М.: Поколение, 2007. – 412 с.

567. Чистий прибуток (збиток) підприємств за видами економічної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/

568. Чистий прибуток (збиток) підприємств за видами економічної діяльності у 2014 р., у січні-червні 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим

доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

569. Чухно А. А. Інституційно-інформаційна економіка [Електронний ресурс] / А. А. Чухно. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/15660212/ekonomika/evolyutsiya_yavischa_kategoriyi_lyudskiy_kapital#707.

570. Чухно А. А. Модернізація економіки та економічна теорія / А. А. Чухно // Економіка України. – 2012. – № 9. – С. 4-12.

571. Чухно А. А. Модернізація економіки та економічна теорія / А. А. Чухно // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 24-32.

572. Чухно А. А. Постіндустріальна економіка: теорія, практика, її значення для України / А. А. Чухно. – К.: Логос, 2003. – 631 с.

573. Чухно А. А. Сучасні економічні теорії : підручник / А. А. Чухно, П. І, Юхименко, П. М. Леоненко ; за ред. А. А. Чухна.– К.: Знання , 2007. – 878 с.

574. Шангіна Л. Соціальний капітал: немає довіри одне до одного – немає і суспільства / Л. Шангіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dialogs.org.ua/dialog.php?id=83&op_id=1341

575. Шапочка Е. Стратегия социальной ответственности в маркетинге компаний / Е. Шапочка // Управление компанией. – 2005. – № 9. – С. 12-20.

576. Шаститко А. Е. Новая теория фирмы / А. Е. Шаститко. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1996. – 135 с.

577. Шевчук Л. Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л. Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів : ІРД НАН України, 2007. – Вип. 3 (65). – С. 9-27.

578. Шедяков В. Є. Розвиток соціального партнерства в контексті постіндустріальних трансформацій трудових відносин / В. Є. Шедяков // Економіка України. – 2012. – № 10. – С. 80-91.

579. Шендеровський К. С. Соціальна освіта та соціальні комунікації: тексти лекцій [Електронний ресурс] / К. С. Шендеровський. – К.: Київ. Нац.

ун-т, 2011. – 206 с. – Режим доступу: http://www.twirpx.com/file/1052476/

580. Шерешева М. Ю. Межфирменные сети: [монография] / М. Ю. Шерешева. – М.: Экономический фак. МГУ, ТЕИС, 2006 . – 320 с.

581. Шибаева Н. А. Методы оценки эффективности социальных инвестиций / Н. А. Шибаева // Проблемы управления. – 2008. – № 3. – С. 64-68.

582. Шилов А. Инновационная экономика: наука, государство, бизнес / А. Шилов // Вопросы экономики. – 2011. – №1 . – С. 127-137.

583. Шкода Т. Н. Особливості інституційного підходу до дослідження людського капіталу [Електронний ресурс] / Т. Н. Шкода. – Режим доступу: http://jrnl.nau.edu.ua/index.php/SR/article/view/6252/0

584. Шовкалюк В. С. Організаційні форми управління інноваційними кластерами / В. С. Шовкалюк – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eep.org.ua/files/2009_.pdf

585. Шовкун І. А. Фінансовий потенціал технологічного відтворення у переробній промисловості в регіонах України / І. А. Шовкун // Економіка України. – 2013. – № 2. – С. 38-48.

586. Шовкун І. А. Фінансовий потенціал технологічного відтворення у переробній промисловості в регіонах України / І. А. Шовкун // Економіка України. – 2013. – № 3. – С. 27-37.

587. Шорохов С. И. Взаимосвязь человеческого капитала и экономического роста в регионах с различной производственной структурой [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.asu.ru/documents/9314/.

588. Шумпетер Й. Теория экономического развития (Исследование предпринимательской прибыли, капитала, кредита, процента и цикла конъюнктуры). / Й. А. Шумпетер. – М.: Прогресс, 1982. – 453 с.

589. Щекин Г. Политическая элита Украины: попытка анализа и оценки // Персонал. – 1997. – №1. – С.91-93.

590. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки / В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения .

– 2001. – № 12. – С. 42-49.

591. Що таке соціальний капітал. Київська лекція Френсіса Фукуями 16 жовтня 2006 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.day.kiev.ua/uk/article/podrobici/shcho-take-socialniy-kapital/

592. Экономика знаний : коллективная монография / отв. ред. В. П. Колесов. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 432 с.

593. Экономика цивилизаций в глобальном измерении: монография / под ред. А. А. Пороховского, В. Н. Тарасевича. – М.: ТЕИС, 2011. – 768 с.

594. Юдін О. К. Інформаційна безпека держави : навч. посібн. / О. К. Юдін, В. М. Богуш. – Х.: Консум, 2005. – 576 с.http://www.econom.univ.kiev.ua/conferen_innov_theory_schumpeter/conf_materials.pdf

595. Юнус М. Создавая мир без бедности. Социальный бизнес и будущее капитализма / М. Юнус, А. Жоли. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2010. – 307 с.

596. Юрій, М. Ф. Політологія: підручник / М. Ф. Юрій. – К.: Дакор, 2006. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ebk.net.ua/Book/political_science/uriy_politologiya/part4/905.htm

597. Якубовський М. М. Структурний вектор активізації промислового розвитку / М. М. Якубовський // Економіка України. – 2013. – № 12. – С. 22-39.

598. Яневич Н. Я. Соціальні інновації: сутність і класифікація [Електронний ресурс] / Н. Я. Яневич . – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/11337/1/26.pdf.

599. Янишівський В. М. Методичні підходи до інтегральної оцінки інтелектуального капіталу регіону / В. М. Янишівський // Демографія та соціальна політика. – 2010. № 2(14). – С. 16-25.

600. Янковский К. П. Введение в инновационное предпринимательство / К. П. Янковский. – СПб.: Питер, 2004. – 189 с.

601. Яременко О. Лібералізм, економіка свобода і держава / О.

Яременко // Економіка України. – 2011. – №10. – С.4-15.

602. Яременко О. Л. Соціально-економічна організація знань: сутність та роль у накопиченні людського капіталу в Україні / О. Л. Яременко, О. М. Носик // «Економіка XXI сторіччя: проблеми та шляхи їх вирішення» : монографія / за заг. ред. Г. О. Дорошенко, М. С. Пашкевич; М-во освіти і науки України; Харк. ін-т фінансів; Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2014. – 394 с. – Розділ 1. – С. 7-14.

603. Яременко О. Л. Экономическая природа доверия и эволюция социально-экономических институтов / О. Л. Яременко, В. Г. Яременко // Вчені зап. Харк. гуман. ун-ту «Нар. укр. акад.». – Х. : Вид-во НУА, 2010. – Т. XVI. – С. 308–322.

604. Яшева Г. А. Формирование международных кластеров как фактор повышения конкурентоспособносты экономик России, Беларуси, Украины [Електронний ресурс] / Г. А. Яшева. – Режим доступу: http://p.120-bal.ru/ekonomika/8211/index.html.

605. Ящишина І. В. Капіталізація в інноваційній економіці / І. В. Ящишина [Електронний ресурс] . – Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe?.

606. Ящишина І. В. Науково-технічна діяльність в соціалізації [Електронний ресурс] / І. В. Ящишина. – Режим доступу: ntkonf.org/kand-ekonom-nauk-yaschishina-iv-naukovo-tehnichna-diyalnist-v-sotsializatsiyi.

607. Ящишіна І. В. Соціалізація інноваційного розвитку економіки як об’єкт дослідження / І. В. Ящишіна // Наука та наукознавство. – 2010. – № 2. – С. 90-102.

608. Ящишіна І. В. Соціальна складова інноваційної політики країн ЄС / І. В. Ящишіна // Економіка, менеджмент, бізнес. – 2012. – № 5. – С. 69-75.

609. Arrow K. Reflections on the Essays. In: Arrow and the Foundations of the Theory of Economic Policy. Ed. by G. Feiwel. L.: Macmillan, 1987, p. 734.

610. Arrow K. The Limits of Organization. N-Y.: Norton,1974, p. 23

611. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and empirical Analysis. –

N.Y. Columbia University Press for NBER, 1964.

612. Ben-Porath Y. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings // Journal of Political Economy. 1967. Vol. 75. N 4. Pt. 1. P. 352-365.

613. Bouordieu P. The forms of capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Adiucation. New York: Greenvood, 1985.

614. Coleman J. Fundations of Social Theory / J. Coleman. – Cambridge (MA), 1990. –307 P.

615. DesignContest – Краудсорсинговая платформа для проведения конкурсов в области графического дизайна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://crowdsourcing.ru/sites/336/13

616. Drucker P. F Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles. – New York, 1985 http://www.ibm.com/ru/ondemand/innovation/gio/report.html

617. Fukuyama Francis. Social Capital and Civil Society The Institute of Public Policy, George Mason University, 1999, October 1.

618. Human Development Report 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf

619. Human development Report 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en-1.pdf

620. Internet World Stats [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.internetworldstats.com/stats4.htm

621. Kuznets Simon, Jenks Elizabeth. Capital in the American Economy: Its Formation and Financing (National Bureau of Economic Research Publications in Reprint). [Електронний ресурс] – Princeton, 1961. – 664 pages. – Режим доступу – http://www.nber.org/books/kuzn61-1

622. Nosyk E. N. The reproduction of human capital in the aspect of the cyclical approach // French Journal of Science and Education, Paris, 2014, № 2. – P. 375-381 Видання включено до міжнародних наукометричних баз SciVerse Scopus, Російський індекс наукового цитування (РИНЦ).

623. Olena M. Nosyk The function of capital formation of subjects of human

capital investment: the framework of economic choice // Актуальні проблеми економіки : наук. екон. журн. / ВНЗ "Національна академія управління" ; ред. М. М. Єрмошенко. – К., 2015, №2 (164) 2015 – с. 508 – С. 60-66. – ISSN 1993-6788. Видання включено до міжнародних наукометричних баз SciVerse Scopus, Index Copernicus, EBSCOhost, Ulrich's Periodicals Directory, EconLit, Cabell's Directories, ABI/Inform (by ProQuest).

624. Organisation For Economic Co-Operation And Development [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.oecd.org

625. Roman D. Science. Technology and Innovation: a SystemApproach. Ohio. 1980. – 291 p.

626. *Rothwell R.* Towards the fifth-generation innovation process // International Marketing Review, Vol. 11 No. 1, 1994. MCB University Press, pp. 7-31

627. Schultz T. W. Investment in Human Capital [Електронний ресурс] // American Economic Review. – 1961. – Vol. 51. – № 1. – P. 1-17 – Режим доступу: https://webspace.utexas.edu/hcleaver/www/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf.

628. Schultz T. W. Investment in Human Capital: The Role of Education and Research. – New York: Free Press, 1971.

629. The Global Innovation Index 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.wipo.int/pressroom/ru/articles/2013/article_0016.html

630. THE SOCIAL PROGRESS INDEX 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://media.nzherald.co.nz/webcontent/document/pdf/201414/progress.pdf

631. U21 Rankings of National Higher Education Systems 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.universitas21.com/news/details/61/u21-rankings-of-national-higher-education-systems-2012.

632. U21 Rankings of National Higher Education Systems 2013

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ncepa.kz/multimedia/document/B9.pdf, http://www.smart-edu.com/universitas-21-rating-2012.html.

633. U21 Rankings of National Higher Education Systems 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.universitas21.com/article/projects/details/152/u21-ranking-of-national-higher-education-systems

634. *W*orld health statistics 2014 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/EN_WHS2014_Part3.pdf?ua=1

Наукове видання

Носик Олена Миколаївна

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ: ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ВІДТВОРЕННЯ

Монографія

Відповідальний за випуск О.М. Носик

Формат 60х84/16. Ум. друк. арк. 22,09. Тираж 300 пр. Зам. № .

Національний фармацевтичний університет
вул. Пушкінська, 53, м. Харків, 61002
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серії ДК № 3420 від 11.03.2009.

Надруковано з готових оригінал-макетів у друкарні ФОП
Єдиний державний реєстр юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців.
Запис № від р.
61000, м. Харків, вул., тел. (057).
e-mail: