

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансів

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

«ВИДАТКИ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
ЯК ІНСТРУМЕНТ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ»

Студента 2 курсу, 4-м групи,
спеціальності 072
«Фінанси, банківська справа
та страхування»
спеціалізації «Державні фінанси»

Супрунця
Романа Ігоровича

Науковий керівник
к.е.н., доцент

Белінська
Ганна Василівна

Гарант освітньої програми
завідувач кафедри фінансів,
заслужений діяч науки і техніки України
д.е.н., професор

Чугунов
Ігор Якович

Київ 2018

ЗМІСТ**ВСТУП**

3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Економічна сутність видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання 6

1.2. Досвід формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу у країнах з розвинутою економікою 13

РОЗДІЛ 2. СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

2.1. Чинники впливу на розвиток людського капіталу 17

2.2. Формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу 22

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ

3.1. Ефективна реалізація та розвиток людського й соціального капіталу 27

3.2. Здійснення інвестицій в людський капітал 37

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ 44

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 49

ДОДАТКИ 56

ВСТУП

За висновками ООН, в Україні «недооцінка впливу людського розвитку на економічне зростання є ключовою, хоча не єдиною причиною розриву в розвитку між Україною та іншими країнами». Одним із серйозних викликів сучасного функціонування національної економіки, розбалансованого з потребами високотехнологічних виробництв, є збереження значної чисельності працюючих не за отриманою спеціальністю. Як свідчать результати обстеження випускників і роботодавців, нині лише половина випускників українських ВНЗ працюють за отриманим фахом. Це актуалізує необхідність прогнозу середньо- та довгострокових потреб національної економіки в людських ресурсах відповідних професій і кваліфікацій. Українськими є висновки щодо рівня забезпеченості головних секторів національної економіки якісними людськими ресурсами.

Наукові пошуки в царині людського капіталу тривають і нині. В Україні на цій ниві успішно працюють В. Антонюк, Л. Козарезенко, А. Колот, Т. Костишина, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Любохинець, О. Макарова, О. Новікова, І. Петрова, М. Романюк, У. Садова, М. Семикіна, Л. Семів, та ін.

Збереження людського капіталу є першочерговим завданням в умовах значного загострення негативного впливу кризових явищ, стрімкого знецінення національної валюти, зниження рівня ділової активності та загального економічного спаду в Україні. Процеси формування та збереження людського капіталу реалізуються в напрямках збереження здоров'я, забезпечення освіти, здійснення наукової діяльності, зайнятості та соціального захисту. Зменшення можливостей громадян за кожним із напрямів формування та використання людського капіталу обумовлює негативні зміни в загальних показниках його оцінки – як національних, так і міжнародних.

Метою даної роботи є дослідження видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання.

Досягнення поставленої мети передбачає вирішення таких завдань:

- розкрити сутність та зміст видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання;
- узагальнити та систематизувати досвід формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу у країнах з розвинутою та трансформаційною економікою;
- здійснити аналіз чинників впливу на розвиток людського капіталу;
- розкрити сучасний стан формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу;
- розкрити питання ефективності реалізації та розвитку людського й соціального капіталу ;
- розглянути питання здійснення інвестицій в людський капітал.

Об'єктом дослідження є видатки бюджету на розвиток людського капіталу.

Предметом дослідження є теоретичні засади, методичні підходи та практичні рекомендації щодо формування і функціонування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в Україні за умов кризи.

Методи дослідження. Для досягнення мети в роботі використано низку взаємопов'язаних загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, що були послідовно застосовані в роботі: історико-логічний метод – для дослідження еволюції сутності категорії «людський капітал»; класифікаційно-аналітичний метод – для виокремлення складових формування та збереження людського капіталу в умовах кризи, а також чинників впливу кризових явищ на процеси формування, використання та збереження людського капіталу; економіко-математичні методи – для розрахунку інтегрального індексу можливостей ЗЛК в умовах кризи і оцінювання глибини кризових явищ; графічно-аналітичний метод – для наочної ілюстрації досліджуваних соціально-економічних явищ і процесів; методи статистичного аналізу застосовувалися під час дослідження індикаторів ЗЛК та глибини кризових явищ.

Інформаційну базу дослідження становили нормативно-правове забезпечення формування видаткової частини бюджету, статистичні матеріали Державного комітету статистики України, Міністерства фінансів України, Міністерства соціальної політики України, Державної казначейської служби України, відповідні монографії, наукові статті вітчизняних та зарубіжних вчених.

Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. У вступі обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено об'єкт, предмет, мету, завдання та методи дослідження, зазначено теоретичне та практичне значення випускної кваліфікаційної роботи.

У першому розділі досліджено теоретичні основи формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу. Розкрито сутність та зміст видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання. Узагальнено досвід формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу у країнах з розвинутою та трансформаційною економікою.

У другому розділі розкрито систему формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу в Україні. Здійснено аналіз видаткової частини зведеного бюджету. Досліджено сучасний стан формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу.

У третьому розділі визначені напрями підвищення ефективності використання бюджетних коштів. Обґрунтовані пріоритетні напрями бюджетної політики щодо оптимізації видаткової частини бюджету. Розкрито соціально-економічні фактори впливу на формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу.

У висновках наведено теоретичне узагальнення матеріалу, представленого в випускному кваліфікаційному проєкті.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Економічна сутність видатків бюджету на розвиток людського капіталу як інструменту економічного зростання

Людський капітал можна визначати як сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних якостей, що цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника.

Розвиток людського капіталу – це процес створення і розвитку продуктивних здібностей людини шляхом інвестування у конкретні процеси її життєдіяльності. Г. Беккер визначає специфіку людського капіталу необхідністю здійснення інвестицій, зазначаючи, що цей процес передбачає не лише вкладання коштів, а й активну діяльність самої людини, навчального закладу, підприємства, держави. При цьому людина є одночасно об'єктом, суб'єктом і результатом цього процесу. Аналіз зарубіжного досвіду державного впливу на людський капітал показує, що розвиток людського капіталу залежить від активізації таких напрямів державної політики, як поліпшення систем освіти й охорони здоров'я; підтримка аграрно-промислового комплексу; підвищення доходів населення; поліпшення платоспроможного попиту в країні; ліквідація бідності; вирішення демографічних проблем; оптимізація міграційної політики; вдосконалення соціальної та економічної інфраструктури; розвиток соціального партнерства та підприємницьких ініціатив; підтримка розвитку громадянського суспільства.

Згідно з визначенням, даним С.Л. Брю і К.Л. Макконнеллом, «інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності, а тим самим – продуктивність праці робітників. Витрати, які сприяють

підвищенню чисті-небудь продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багато разів компенсовані в майбутньому». Очевидно, що формування та забезпечення зростання людського капіталу потребує додаткових інвестицій для отримання додаткових прибутків у далекій перспективі. Теорія людського капіталу розглядає інвестиції в людину як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення. Інвестиції в людину Т. Шульц [25] і Г. Беккер [11] розглядали як витрати не лише на загальну та професійну освіту, перепідготовку, але й на охорону здоров'я, виховання дітей та інші фактори, покликані сприяти зростанню продуктивної сили особи. За розрахунками Е. Денісона [13], інвестиції в людський капітал дають віддачу у 5–6 разів більшу, ніж вклади в матеріальне виробництво. Віддача від вкладень у людський капітал зменшується з ростом обсягу інвестицій, тоді як із ростом інших активів (нерухомість, цінні папери, банківські депозити тощо) зменшується мало або взагалі не міняється.

Тому стратегія раціональних родин буде така: спочатку інвестувати в людський капітал дітей, оскільки віддача від нього порівняно вища, а потім, коли в міру зменшення вона зрівняється з нормою прибутковості інших активів, перемикається на інвестування в них, щоб згодом передати їх дітям у дарунок або в спадщину. Виходячи із цього, Г. Беккер встановив важливу закономірність: родини, що залишають спадщину, здійснюють оптимальний розмір інвестицій у людський капітал дітей, тоді як родини, що не залишають спадщини, недоінвестують в їхню освіту.

Зацікавленість темою людського капіталу останнім часом спричинена пошуком нових і покращенням наявних умінь людей, які можна застосувати для виведення економіки на абсолютно новий рівень. В усі часи саме людина була рушієм прогресу завдяки її інтелекту, інтуїції, уяві, праці та багатьом іншим якостям, які формують особистість. Тому поняття «людського капіталу» не є новим, адже було зароджене ще у класичний період і вважається специфічною формою капіталу, що не відокремлюється від людини.

Людський капітал є поєднанням усіх продуктивних рис індивіда, а саме знань, навичок, мотивації, енергії, які можуть бути використані для створення товарів і надання послуг. Тобто завдяки її стану здоров'я, інтелекту і мотивації вона здійснює вклад в розвиток держави, отримуючи натомість кошти для забезпечення свого існування. Проте, якщо звернути увагу на теорію А. Маслоу, то можна помітити, що людина завжди прагне до самореалізації та визнання оточуючими, що є внутрішнім джерелом її мотивації і запорукою розвитку людства взагалі. Якщо кожна особистість прагнутиме стати кращою, отримати гарну освіту, то і суспільство загалом виведе державу на новий рівень.

Сьогодні велика увага надається питанню удосконалення обладнання, придбання покращеного оснащення. Проте, ще кращого результату можна досягти інвестуючи у людський капітал, який, у порівнянні з необоротними активами, є рентабельним не 5-10 років, а більше 30. Це пов'язано з тривалістю життя людини, протягом якого знання і вміння постійно примножуються. Людський капітал також підлягає зношенню, проте за умов інвестування у сферу охорони здоров'я можна його сповільнити.

У людського капіталу, як і у будь-якого економічного поняття, є свої позитивні і негативні аспекти. Позитивні: окупність інвестицій є у декілька разів вищою, ніж у необоротний та оборотний капітал; дохід від інвестицій отримують як працівник (зростання заробітної плати, покращення стану здоров'я, визнання), так і власник підприємства (підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності підприємства) і держава (зростання ВВП та покращення рівня життя людей); загальна користь від інвестицій перевищує ту, яку отримує кожен суб'єкт окремо. Негативні: період вкладень є набагато довшим, ніж у обладнання, адже навчання потребує затрат часу; ризик зміни роботи працівником на більш високооплачувану; віддача від інвестицій залежить від бажання людини працювати.

Розвиток концепції людського капіталу є закономірним результатом еволюції світової економічної думки, наукових ідей і поглядів на людину, її

продуктивні якості, здібності та їх роль в економічному зростанні, досліджень в сфері розвитку, накопичення і використання здібностей людини до праці. Класики політичної економії – А. Сміт, В. Петті, Д. Рікардо, К. Маркс, А. Маршалл, І. Фішер та інші включали розвинуті корисні здібності людини в поняття капіталу. Уявлення про продуктивний характер вкладень у розвиток здібностей людини до праці сформулював ще Адам Сміт. Він вперше в історії економічної думки визначив, що витрати на освіту чи навчання людини можна вважати капіталовкладеннями в її здатність створювати собі прибуток у майбутньому, що вони аналогічні вкладенням у речовий капітал. В. Петті одним з перших застосував у своїх дослідженнях вартісні критерії до виміру цінності працездатної особи. Це були лише перші спроби оцінки економічного потенціалу людини. Американський економіст початку ХХ століття. Більш ґрунтовно охарактеризувати поняття людського капіталу дає змогу визначення капіталу, запропоноване І. Фішером у роботі «Природа капіталу та доходу» (1927 р.). Так, І. Фішер визначав «капітал» як будь-який запас (земля та інші природні ресурси, будівлі і машини, професійні навички), що генерує потік послуг в часі, а «дохід» - як перевищення даного потоку послуг над обсягом, необхідним для підтримки і відшкодування цього запасу. Цінність капіталу є не що інше, як теперішня цінність потоку доходів, які капітал принесе в майбутньому, тобто сума майбутніх доходів, дисконтована з урахуванням поточної ставки відсотка.

Зародження і формування концепції людського капіталу в її сучасному розумінні стало можливим завдяки публікаціям американського економіста, представника «чиказької школи», лауреата Нобелівської премії 1979 р. Т. Шульца. Він вважає, що людський капітал втілює розвиток знань і здібностей, які людям надають «шкільна освіта, навчання на робочому місці, зміцнення здоров'я і зростаючий запас економічної інформації».

Однак, попри те, що вагомий внесок у розвиток та поширення концепції людського капіталу належить Т. Шульцу, розробку мікроекономічних основ цієї теорії провів Г. Беккер, який працював над проблемами людського капіталу

одночасно з Т. Шульцом. Г. Беккер також є представником «чиказької школи», економіст, професор Чиказького університету, отримав Нобелівську премію у галузі економіки у 1992 р. саме за вагомий внесок у розвиток теорії людського капіталу. Г. Беккер визначив, що людський капітал – це наявний у кожного запас знань, навиків, мотивацій. Інвестиціями в нього можуть бути освіта, нагромадження виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації.

Біля витоків формування і розробки теорії людського капіталу в її сучасному розумінні стояли також відомі американські та англійські економісти Б. Вейсброд (Вашингтонський університет), Дж. Мінцер (Колумбійський університет), Л. Туроу (Массачусетський технологічний інститут), У. Боуен, Дж. Вейзі (Кембриджський і Оксфордський університети). Пізніше в розробку даної концепції значний внесок зробили М. Блауг, С. Боулс, І. Бен-Порет, М. Вудхолл, Е. Денісон, С. Дейзі, 15 Дж. Кендрік, Б. Кікер, Р. Лейард, Ф. Махлуп, Ф. Уелч, Б. Чизвік.

Розвиток теорії людського капіталу відображає переорієнтування західної економічної думки з проблем використання персоналу на створення нових підходів. Розвиток науково-технічного прогресу пов'язаний з підвищенням вимог, які висуваються виробництвом до рівня фахової й загальноосвітньої підготовки працівників, істотним збільшенням обсягу витрат, що спрямовуються до галузей соціальної сфери. Тобто людський капітал є основним чинником, що забезпечує, з одного боку, ефективність і зростання національної економіки, а з іншого – індивідуальний добробут його власника. За радянських часів проблема людського капіталу практично не досліджувалася. Лише в 70 - 80-х роках ХХ ст. почали з'являтися публікації, у більшості з яких критично аналізувалася концепція людського капіталу та економічні наслідки розвитку освіти і професійної підготовки. З початку 90-х років ХХ ст. вченими з близького зарубіжжя проведено ряд монографічних досліджень, спрямованих на розвиток теорії людського капіталу.

Так, С. Дятлов визначає людський капітал як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навиків, спроможностей, мотивацій, що доцільно використовуються в тій або іншій сфері суспільного відтворення, сприяють росту продуктивності праці й ефективності виробництва і тим самим впливають на ріст заробітків (прибутків) даної людини.

Найбільш цінний ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не заводи, устаткування і виробничі запаси є каменем конкурентноздатності, економічного росту й ефективності.

В українській економічній науці лише з кінця 90-х років ХХ ст. почали з'являтися публікації з цієї проблеми. Так, зокрема, в роботах українських вчених – О. Головінова, М. Долішнього, Л. Кривенко, В. Куценко, Я. Дуткевич, Л. Харкянен] та ін. були досліджені питання, пов'язані з вивченням та дослідженням ролі освіти у формуванні людського капіталу, інвестицій у людський капітал, сукупності економічних, соціальних, демографічних процесів, що характеризують наявність та використання людського капіталу.

Серед перших вітчизняних наукових праць в царині людського капіталу слід відзначити комплексне дослідження проблем формування й використання людського капіталу, автором якого є О.А. Грішнова.

У цій роботі проведено системний аналіз сутності людського капіталу. Людський капітал визначається як економічна категорія, що характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.

Людський капітал - не просто сукупність характеристик, а сформований або розвинутий в результаті інвестицій і накопичений запас продуктивних здібностей. Цей запас доцільно використовувати в тій або іншій сфері

суспільної діяльності, це сприятиме росту продуктивності праці і виробництва. Використання даного запасу приводить до росту заробітків (доходів) працівників в майбутньому. Збільшення доходів сприяє зацікавленості працівників та приводить до подальшого інвестування в людський капітал. Людські здібності, навички, знання і т. ін. є невід'ємною частиною кожної людини, тобто належать їй. Мотивація є необхідним елементом для того, щоб процес відтворення (формування, нагромадження, використання) людського капіталу носив цілком завершений характер для одержання корисного результату.

Для проведення досліджень, пов'язаних з різними аспектами формування, використання та збереження людського капіталу, важливим є виокремлення рівнів дослідження цієї економічної категорії. Це передусім обумовлено тим, що структура людського капіталу є різною, якщо розглядати його на різних рівнях. Тому для визначення елементів людського капіталу та показників їх оцінки необхідна термінологічна ідентифікація категорії «людський капітал» на різних рівнях.

Стає зрозумілим, що вкладення у людський капітал відбувається на декількох рівнях. У певних джерелах зазначається, що таких рівнів є три, проте можливе розшарування на чотири:

індивідуальний (особистісний) – знання та навички, які були здобуті шляхом освіти, професійної підготовки;

мікроекономічний (рівень підприємства) – сукупні здібності всіх працівників підприємства, організація їх праці;

мезоекономічний (рівень галузі) – розвиток окремих сфер діяльності держави за професійною спрямованістю працівників;

макроекономічний рівень (рівень держави) – поєднання освіченості, стану здоров'я, рівня життя, сформованих за рахунок видатків бюджету.

Формування людського капіталу на певному рівні має свої особливості, та відбуватись воно може одночасно на декількох, а то і на кожному з них.

Всеохоплюючим для країни є четвертий рівень, який дає нам уявлення про ситуацію загалом.

На формування людського капіталу впливають такі фактори: рівень освіти; стан сфери охорони здоров'я; соціальне середовище; демографічна ситуація; рівень життя населення; екологічна ситуація.

1.2. Досвід формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу у країнах з розвинутою економікою

Держава звикла діяти в практично безконкурентному середовищі. Ситуацію змінюють гравці приватного сектору, які вбачають для себе ряд переваг та мають свій інтерес від перебирання на себе частини функцій держави. Якість послуг в більшості випадків краще, вартість нижча, але держава не завжди погоджується з участю сторонніх, їх входженням на «монопольні території»).

Хоча в чистому вигляді фінансування суспільних потреб важко собі уявити без участі держави, все ж у Франції, як і в Україні існують приватні навчальні заклади, лікарні тощо.

В загальному існує 2 антагоністичних підходи щодо таких змін:

використовуючи переваги властиві приватним підприємствам (ефективний менеджмент і т.д.), в результаті отримаємо дешевші, якісніші послуги;

подекуди безперспективні та малопривабливі сфери не можуть бути в колі інтересів успішних приватних компаній. Причин активізації приватних підприємств у сфері задоволення суспільних потреб декілька:

незадовільний стан державних та місцевих фінансів;

директиви з Брюсселю, направлені на підвищення конкуренції в сфері надання послуг населенню.

Розглянемо переваги і недоліки такого варіанту задоволення суспільних потреб на конкретних прикладах з різних сфер. Багато приватних компаній в

сфері транспорту діють в рамках «передачі майна» (délégations de service public (оренди (affermages), концесії (concessions)). З часів націоналізації залізничних шляхів в 1938 році, жоден приватний перевізник не користувався залізничними шляхами у Франції. Ця привілеія була зосереджена в руках Національної компанії французьких залізниць (Société nationale des chemins de fer français (SNCF)). 160000 залізничників працювали в умовах повної відсутності конкурентів. Ситуація змінилася з відкриттям лінії Париж-Венеція в 2011 році компанією Thello2 .

Як показує досвід, послуги, які надаються державою/містом носять більш регулярний характер, транспорт ходить в більшості випадків частіше, але вартість проїзду та кілометру шляху нижча у випадку з приватною компанією. Адже, купуючи квиток у державного перевізника, пасажери оплачують щедрі соціальну політику держави, державні гарантії: працівники в державному секторі отримують високі заробітні плати, мають право на довшу відпустку (у випадку з RATP (Régie Autonome des Transports Parisiens, Автономний Оператор Паризького Транспорту)), достроковий вихід на пенсію з 50 років (для працівників Мережі паризького транспорту, яка утримує «роздутий штат»), гарантію забезпечення робочим місцем тощо.

Приватні навчальні заклади від державних у Франції відрізняються можливістю обирати викладачів, відбором учнів (за результатами співбесід, вивчення особових справ), залученням батьків, незалежністю керівників навчальних закладів тощо. Батьків не відлякує чимала вартість навчання для їх дітей (подекуди може досягати 150 євро на місяць (включаючи харчування в їдальні), віддаленість навчальних закладів від дому, інколи їх консервативність та старомодність тощо. Причин для цього чимало. Наприклад, в топ-10 найбільш ефективних (за показниками успішності) ліцеїв у Франції входять лише приватні навчальні заклади.

Причини, чому люди у Франції звертаються до послуг приватних медичних закладів (які при цьому займаються «відбором пацієнтів», частіше відмовляються від складних випадків), подібні до України: крайня

терміновість, необхідність довгого очікування прийому (120 хвилин у 1 Зокрема заходи прийняті в ході Загального перегляду державної політики (*révision générale des politiques publiques*), наприклад, заміщення лише одного пенсіонера, який вийшов на пенсію, з двох і т.д. 2 Навіть в цьому випадку не обійшлося без участі держави (Італії). Thello — спільне підприємство, створене Veolia Transdev та італійською державною компанією Trenitalia. 12 державних установах, 13 — у приватних клініках), «спартанський» комфорт в державних закладах, якісніші послуги, менша кількість випадків постопераційних ускладнень, відсутність проблеми «заброньованих ліжок» у приватних клініках і т.д. Незадоволення роботою системи, краща оплата праці викликає проблему переміщення кадрів з бюджетних установ до приватних.

Таким чином, приватне фінансування суспільних потреб має безперечні переваги для споживачів послуг. Позитивний досвід Франції в транспортній, освітній сфері, сфері охорони здоров'я доводить це і може бути корисним для України в ході пошуку варіантів здешевлення суспільних послуг при високій їх якості.

У Канаді реформа проводилася засобами двох програм. Так, *програма “Зміна” (Programme “La Releve”)*, яку очолював Клерк Таємної Ради, була спрямована на модернізацію управління людськими ресурсами та намагалася відродити державну службу. Таємна Рада управляла впровадженням процесу «бізнес-планування». Головна увага приділялася заходам, що мали на меті підвищення результативності та відповідальності. Провінції також втілили важливі реструктуризаційні програми, що відповідали впровадженню бізнес-планування.

«Бізнес-плани» державних установ є доступними для громадськості, кожного року надається звіт про результати досягнення запланованих цілей. До ключових елементів бізнес-планування належать такі:

- декларація щодо бачення майбутнього та стратегічних цілей установи;
- визначення основних видів діяльності установи;
- програми дій у рамках основних видів діяльності установи;

- стратегія відмовлення від неосновних видів діяльності установи;
- стратегії змін програм (у зв'язку з переходом до клієнт-орієнтованої ідеології, упровадженням електронного врядування тощо);
- звітування щодо показників виконання та результатів діяльності установи.

Внаслідок впровадження бізнес-планування було здійснено реструктуризацію установ з метою їх орієнтування на клієнта, суть якої полягала в тому, що групи послуг різних міністерств почали надаватися з одного місця (метод “Єдиного вікна”). Також, було упроваджено повноцінне електронне врядування, у результаті якого надання послуг, розрахункові операції та взаємодія з громадянами та представниками бізнесу стали здійснюватися в електронному вигляді через електронні кіоски або мережу Інтернет.

Забезпечення належної інтеграції України до глобальної системи людського розвитку, цілі якого визначені на рівні ООН як Цілі розвитку тисячоліття. Ними визначено⁵⁸: подолання бідності, забезпечення якісної освіти

впродовж життя, забезпечення гендерної рівності, зменшення дитячої смертності, поліпшення здоров'я матерів, обмеження поширення ВІЛ-інфекції/СНІДу та сухот і започаткування тенденції до скорочення їх масштабів,

сталий розвиток довкілля.

Долучення до глобальних цілей розвитку має відкрити простір для міжнародного

діалогу України, спростити отримання правової та фінансової підтримки на міжнародному рівні, розширити можливості застосування вітчизняного економічного потенціалу в реалізації міжнародних програм гуманітарної підтримки, що, у свою чергу, сприятиме розширенню міжнародного економічного партнерства.

РОЗДІЛ 2 СИСТЕМА ФОРМУВАННЯ ВИДАТКІВ БЮДЖЕТУ НА РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

2.1. Чинники впливу на розвиток людського капіталу

В умовах трансформаційних змін трактування людського капіталу отримує подальший розвиток і глибший понятійний спектр; він включає, насамперед, спроможність особистості проявляти соціальну адаптованість у суспільстві та адекватність сприйняття нових процесів суспільного розвитку, в яких здібності та знання людини є основною прерогативою національної економіки та суспільного розвитку. Сьогодні зростання рівня розвитку людського капіталу може досягатися лише за наявності умов соціальної безпеки.

Процеси інвестування у відповідні сфери (фундаментальну освіту; систему підвищення кваліфікації; медицину; виробничу інфраструктуру; інформаційну інфраструктуру) повинні відбуватися з мінімальними ризиками. Домінантним мотиваційним чинником інвестування в людський капітал виступає додатковий дохід; матеріальними передумовами його формування виступає достатній обсяг ВВП на душу населення. За відповідними критеріями оцінки людського капіталу варто відмітити різний ступінь наближення показників рівня життя в Україні до міжнародних соціальних стандартів. Відносна адекватність спостерігається у сфері освіти, однак суттєве відхилення зберігається у середній тривалості життя, народжуваності і старінні нації, доходів на душу населення, погодинній оплаті праці. Україна значно відстає за продуктивністю праці від таких провідних європейських країн як Франція, Німеччина, Великобританія.

Освіта, навички та особисті якості, що вважаються в розвинутих країнах активами з погляду працевлаштування, в Україні є менш важливими для

працевлаштування і збереження робочого місця, ніж особисті зв'язки і соціальний статус. Рівень продуктивності праці та дохід працівника залежить від якості особистого людського капіталу.

У сучасних умовах ринку праці в Україні окремі працівники не реалізують своїх потенційних здібностей: по-перше, здобута спеціальність не відповідає позитивній професійній орієнтації працівника; по-друге, рівень кваліфікації не відповідає вимогам ринку праці і в той же час професійний профіль спеціаліста є надлишковим або незатребуваним на ринку праці. З точки зору економіки, роль людського капіталу варто оцінювати за: рівнем продуктивності праці; за державними витратами на освіту; за тривалістю навчання за фахом. Нагромадження людського капіталу може виявлятися через: витрати вільного часу, без врахування виробничої діяльності з метою навчання; питомої ваги населення працездатного віку, яке зайняте навчанням у вищих навчальних закладах; зміну співвідношення між працюючими і тими хто навчається.

Аналіз структурних елементів людського капіталу може здійснюватися через показники фізичної активності, освіти, досвід, фізичний стан працюючих, розвиток професійних знань і вмінь, що безпосередньо впливають на темпи інноваційного розвитку. Априорі має приділятися достатня увага щодо поліпшення соціальних умов життя, або соціальних прав, що призведе до зменшення ризиків: обмеженості ціннісних орієнтирів, запобігання соціальної нестабільності, недовіри до влади, зневіри у власні сили та відчуження від праці. В умовах трансформаційних змін суспільного розвитку особливо гостро постає питання формування повноцінної правової держави європейського стандарту, що ґрунтується на принципі меритократії.

Надзвичайно важливим є визначення міри поєднання влади й інтелекту, оскільки від використання людського капіталу залежить успіх розвитку суспільства. Суттєвим чинником впливу на формування людського капіталу є відповідне інституційне забезпечення. Наразі нормативно-правові акти, які

регламентують ці процеси, мають фрагментарний характер, відсутня системна політика розвитку людського капіталу на всіх рівнях державного управління; питання якості життєдіяльності не визнано головним пріоритетом соціально-економічного розвитку України. Внаслідок цього в країні зберігаються тенденції: знецінення людського капіталу, яке стосується як загального (знань і вмінь, здібностей, які люди отримують у процесі здобуття освіти), так і специфічного людського капіталу (знань і вмінь, які накопичуються у процесі здобуття професійної компетенції, збільшення практичного досвіду). Поширення політики платного навчання обмежує можливості здобуття вищої освіти для осіб, у яких доходи на межі середньостатистичного рівня, не кажучи вже про малозабезпечених.

Масове знецінення освітнього потенціалу стало одним з головних чинників зниження продуктивності праці, що підсилюється низьким рівнем оплати праці і призводить до зубожіння нації. На думку О. Подузова, поява соціального мінімуму життєвих умов, нижче якого існування хоча і можливе але виглядає зубожілим і неповноцінним, породжує життя, що принижує людські здібності. Така ситуація виступає підґрунтям пошуку інших орієнтирів отримання освітніх послуг. За останні роки зростає кількість бажаючих виїхати в іншу країну з вищим соціальним рівнем розвитку. Молодь масово почала виїжджати на навчання в європейські країни. Найбільшу популярність у освітніх мігрантів отримав польський напрям. Переважаючим чинником у такому виборі є бажання отримати якісні знання і диплом євростандарту. Хоча такий підхід до отримання майбутньої професії має певні ризики, пов'язані з відсутністю гарантованого забезпечення стовідсоткової зайнятості за фахом у країні отримання диплома.

Значну перевагу мають громадяни України, які отримали картку поляка. Отримання таких привілеїв прискорює відтік мізків серед населення працездатного віку, особливо молоді. Прерогативою є привабливість до кращих умов навчання, рівня освіти, надання більших можливостей розвиватися як

професіонал у суспільстві, дещо менша 159 тарифна сітка оплати навчання ніж у певних національних вузах, комфортне існування (сприятливі екологічні, побутові умови), можливість стабільного заробітку відповідно життєвим потребам. Підвищення кваліфікації і здібностей працюючих має вагоме значення для досягнення економічного успіху в умовах подальшої євроінтеграції і посилення конкуренції у світовій економіці. Збільшення інвестицій у людський капітал сприятиме: позитивним змінам соціального становища населення за рахунок розширення можливостей для реалізації здібностей та інтелекту; зростання продуктивності праці; зменшення соціального розшарування.

З економічної точки зору, зростання об'єму інвестицій в освіту є ефективнішим і виступає адекватним відображенням у зростанні зацікавленості до навчання, що водночас призведе до економічного росту і добробуту населення країни. Важливу роль в актуалізації питань освіти відіграють фінансово- економічні мотиви, це в першу чергу зростання частки витрат на освіту у структурі ВВП. Необхідно залучати можливості великого бізнесу у контексті інвестування з метою підвищення якості і ефективності навчання за рахунок нових освітніх технологій, модернізації навчального процесу, раціоналізації його функціонування.

Освіта прямо пов'язана з конкурентоспроможністю. Освіта створює “людський капітал”, який в поєднанні з “фізичним капіталом” дає збільшення продуктивності та якості [8]. Наразі значущим фактором у розвитку людського капіталу є рівень інноваційної та інформаційної культури, який сприяє формуванню прогресивної особистості із збереженням ментальних цінностей, зростанню ефективності соціально-економічного розвитку України. У цьому аспекті домінантна роль належить формуванню співпраці суспільних інститутів, влади, зокрема їх ролі у створенні умов для розвитку інформаційної інфраструктури, що сприяє масштабності поширення ІТ-технологій, створенню безпечних умов доступності інформаційного простору.

Формування нового стилю життя, створення позитивної громадської думки по відношенню інформатизації як глобальної тенденції соціального розвитку стане одним із інструментів забезпечення новітніх трансформацій людського капіталу, що вимагатиме подальшого дослідження на перспективу. Трансформаційні процеси, що відбуваються у ринково орієнтованій економіці України, суттєвим чинником вплинули не тільки на професійно-кваліфікаційну структуру зайнятості, але й зумовили кардинальні зміни в рівні кваліфікаційних вимог роботодавців, необхідності забезпечення відповідності рівнів кваліфікації працівників вимогам сучасної технології, у першу чергу, це стосується виникнення нових інтегрованих професій, розширення діапазону вимог до працівників із боку роботодавців. В цьому аспекті розробка та впровадження ефективної компенсаційної політики має принципове значення для досягнення стратегічної мети і оперативних задач, у першу чергу на локальному рівні.

Система винагород, як мотивуючий чинник, може суттєво вплинути на поведінку працівників і результати їх діяльності в межах окремого підприємства. Використання компенсаційного підходу стає своєрідним стимулом для оволодіння новими знаннями і вміннями, постійного їх поповнення і оновлення. Питання компенсаційної політики необхідно розглядати одночасно з проблемами національних особливостей у співвідношенні заробітної плати. У зв'язку з цим, важливим методологічним аспектом дослідження є оцінка безпеки формування людського капіталу (економічної, продовольчої, екологічної, політичної, суспільної і культурної). Важливо передбачити всі ймовірні ризики, а також можливість створення системи взаємодії процесів соціальної захищеності та умов безпечного відтворення людського капіталу. Враховуючи, що поява і локалізація ризиків може здійснюватися на різних рівнях (особистісному, на рівні сім'ї, домогосподарства; на рівні підприємства; на рівні громади; у межах всієї країни), ефективність управління ними залежить від урахування комплексу визначених чинників формування людського капіталу. На часі ваговим важелем

формування та специфіки використання потенційних можливостей людського капіталу є зростання професійної компетентності особистості і мотивуючих чинників. З урахуванням інтеграційних процесів в економіці нагальним постає питання розробки відповідного мотиваційного механізму ринку зайнятості як сукупності економічних, соціальних, організаційних, нормативно-правових заходів, важелів, взаємодія і функціонування яких забезпечить формування якісного людського капіталу, через зростання загальнонаціонального добробуту населення, узгодження суспільних інтересів. Висновки. Перехід України на європейські стандарти життєдіяльності залежить від завершеності здійснюваних економічних трансформацій, ефективності соціальної політики та її зорієнтованості на загальну стабілізацію і зростання життєвого рівня населення. Важливими перспективними напрямками формування та сталого розвитку людського капіталу мають бути: побудова суспільного розвитку за принципом меритократії; створення умов для розвитку свідомого мислення індивіда, визначення власних потреб у покращенні професіоналізму за рахунок підвищення рівня знань, умінь та якостей; забезпечення умов для комфортного та якісного життя у соціальному середовищі.

2.2. Формування видатків бюджету на розвиток людського капіталу

Структура бюджетних видатків свідчить про орієнтацію переважно на задоволення невідкладних потреб соціально-економічного розвитку на противагу стратегічним цілям та завданням структурної перебудови економіки.

Стабільно висока частка соціальних видатків не забезпечує належну якість життя населення та розвиток людського капіталу через нереформованість складових соціальної сфери. Погіршення якості людського капіталу та наукового і освітнього потенціалу знижують конкурентоспроможність національної економіки.

Залишкове фінансування капітальних видатків установ бюджетної сфери призводить до втрат матеріального і людського капіталу й перешкоджає їх реформуванню.

Очевидною є проблема неефективного управління державним інвестиційним процесом. Наявна неадекватність обсягу державних інвестицій завданням соціально-економічного розвитку, а інвестиційна політика держави характеризується відсутністю визначеності у пріоритетах інвестування, неспроможністю ефективно складати й адмініструвати інвестиційні проекти та їх постійним недофінансуванням.

Людський капітал потребує постійного розвитку, а для цього необхідні значні інвестиційні вкладення. На макрорівні його фінансування відбувається за рахунок Державного бюджету України (табл.2.1).

Частки вкладень в освіту, охорону здоров'я та мистецтво в Україні є незначними: близько 6%, 4,5% та 1% відповідно. Вони поволі зменшуються щороку, що може зменшити якість людського капіталу. Тому українцям потрібно самостійно вкладати час і кошти в своє майбутнє, затрати яких швидко окупляться. Та й державі слід замислитись над цим питанням, адже зі збільшенням вкладень людський капітал поповнюватиметься з новими силами, і його віддача спричинить економічне зростання.

Одним з аспектів, що найбільше впливають на людський капітал є освіта, а саме інвестиції в неї. Вона є основоположним чинником формування особистості, рівня її інтелекту та культури, дозволяє проявити нахил до певної сфери діяльності. Від якості освіти залежить подальше працевлаштування та заробітна плата працівника, які можуть надалі збагачувати людський капітал. Інвестиції в цю сферу можуть бути формальними та неформальними. Формальними інвестиціями вважаються отримання початкової, середньої, спеціальної та вищої освіти, різні курси, а неформальними – самоосвіта, тобто читання розвиваючої літератури, зацікавленість мистецтвом.

Науковці стверджують, що рівень інвестування в освіту не повинен бути меншим 10 % від ВВП, а у певних джерелах – не менше 12%. Проте дані Світового економічного форуму, що відбувся у 2017 році, свідчать про те, що за індексом людського капіталу Україна посідає 24 місце серед 130 країн з результатом 71,27. На 23 місці знаходилась Великобританія, а наступною за Україною була Литва. Такий показник є доказом того, що рівень людського капіталу в Україні не поступається європейському і є конкурентоспроможним на світовому ринку праці завдяки наполегливості українців.

Щороку все менше студентів вступають та випускаються з вищих навчальних закладів України, що частково спричинено їх нерозумінням важливості вищої освіти або вибором такого закладу закордоном. Певним чином такі процеси відбуваються через низький рівень народжуваності у 90-ті роки, спричинений становленням держави та економічною кризою. Проте число студентів, як I-II, так і III-IV рівнів акредитації зменшується через небажання навчатися в Україні та вибір іноземних закладів як альтернативи. Стан вищої освіти і людського капіталу загалом залежить також від зовнішньої міграції молоді в цілях навчання чи постійної роботи, яка негативно впливає на людський капітал в державі. Такий відтік умів пояснюється вищим, ніж в Україні, рівнем потенційної заробітної плати закордоном, який приваблює населення.

Загалом за 2016 рік зовнішня міграція з метою освіти охопила 47724 громадян України. Абсолютним лідером серед обраних країн стала Польща, до навчальних закладів якої вступили близько 15176 осіб. До вищих закладів РФ вирушили 10,5% емігрантів, а до Іспанії – 8,4%. Такі показники свідчать про те, що 47724 громадян України бажають навчатися і, в подальшому, працювати в іншій країні, що є негативним явищем для України.

Україна намагається встигати за Європою, де основна увага повинна концентруватись на навчанні. Але тоді у студентів зменшується можливість

влаштуватись на роботу і отримувати практичні навички ще під час здобуття освіти.

Не менш важливим є інвестування у сферу охорони здоров'я, від рівня якої залежить працездатність населення. Піклування про стан здоров'я нації сповільнює процес зношення людського капіталу, тобто продовжує тривалість життя населення. Рентабельність капіталу від цього зростає та підвищується рівень розвитку держави.

Оскільки сфера охорони здоров'я в Україні далека від європейської, держава здійснює реформу, яка має на меті укладення договорів з сімейними лікарями. Повинен бути сформований рейтинг лікарів, який буде загальнодоступним. Їх заробітна плата залежатиме від кількості сімей, за здоров'ям яких вони будуть стежити.

У сфері медичного страхування відбулось збільшення сум чистих страхових премій як за безперервне страхування, так і страхування медичних витрат. Це свідчить про зростання українцями довіри до страхових компаній, піклування про власний стан здоров'я та інвестування у людський капітал.

Особливої уваги потребує акцентування не лише на лікуванні, а й способі життя людей, адже шкідливі звички, неправильне харчування та стрес негативно впливають на формування людського капіталу та спричиняють додаткові витрати на його відновлення. Для того, щоб цього не трапилось, держава повинна залучати населення до активних сімейних розваг, спорту та мистецтва, які також сприяють розвитку особистості.

Демографічна ситуація в країні також помітно впливає на рівень людського капіталу. Рівень народжуваності визначає майбутні трудові ресурси, які прийдуть на зміну зношеним. Оскільки смертність в Україні переважає над народжуваністю, то приріст населення є негативним, що є надзвичайно негативним явищем.

Людина перебуває у постійній взаємодії з іншими індивідуумами, які мають здатність як мотивувати до дії, так і «приземляти» поривання людей. Традиції та звичаї, які склалися історично, свідчать про те, що українці звикли то стабільної роботи та є працьовитою нацією. Але теперішній рівень заробітної плати не влаштовує багатьох українців, тому й відбувається зовнішня міграція до країн ЄС, де мінімальна заробітна плата у 10 країнах є меншою від 500 євро, у 5 країнах від 500 до 1000 євро, а ще у 7-ми – більше 1000 євро, порівняно зі 107 євро в Україні.

У сучасному світі у кожній країні постає питання захисту навколишнього середовища, стан якого чинить вплив на стан людського здоров'я. У рейтингу екологічної ефективності серед 180 країн світу Україна посідає 44 місце у 2016 році і це хороший результат порівняно з 95 місцем у 2014 році. Проте внаслідок аварії на ЧАЕС кількість хворих на рак щитовидної залози зросла до 6000, збільшилась кількість хворих на лейкемію, людей із серцево-судинними захворюваннями. Це негативно позначається на людському капіталі, адже його безпосередньо формує населення України. Тому реформування сфери охорони здоров'я та інвестування в неї є необхідним заходом для підтримання рівня людського капіталу.

Людський капітал є основним ресурсом держави та активатором її розвитку, що пояснюється інтелектом населення, його здатністю до вдосконалення та креативністю. Ці складові доповнюють один одного, тому тільки за наявності їх усіх індивід може ефективно працювати та бути корисним для суспільства. Щоб зберегти свої позиції на світовому рівні Україна наближається до європейських стандартів освіти, за якими основна увага повинна концентруватись на навчанні. Сфера охорони здоров'я також змінюється із запровадженням договорів з сімейним лікарем.

РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ БЮДЖЕТНИХ КОШТІВ

3.1. Ефективна реалізація та розвиток людського й соціального капіталу

Одне з головних завдань збалансованого розвитку – підвищення конкурентоспроможності національної економіки – може бути реалізоване за умови активізації економічної діяльності на інноваційній основі з домінуванням не лише високотехнологічних виробництв, а й загального підвищення рівня наукоємності виробництва матеріальних і духовних благ, найширшого залучення до економічних процесів людських ресурсів високої якості та створення механізмів їх капіталізації в інноваційній і креативній діяльності. Реалізація сформульованих Доктриною завдань передбачає розвиток людського й соціального капіталу.

Людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинених продуктивних здібностей, особистісних рис і мотивацій людини внаслідок набутих знань і здібностей, які реалізуються у праці. Сама ж людина є метою, заради якої існує багатство. Традиційно людські ресурси в Україні відзначалися досить високим освітньо-кваліфікаційним рівнем, так, частка фахівців з вищою та середньою спеціальною освітою становила 29 %. За даними Bologna Process Implementation 2015, Україна у 2013 р. була лідером за часткою осіб з вищою освітою у віковій групі 25–34 роки (середнє значення 37,3 %), у віковій групі 45–64 роки (44,1 % за середнього значення 22,9 %).

Водночас за орієнтування на кількісні показники в більшості досліджень залишається поза увагою відповідність потреб існуючої економічної моделі та наявного людського потенціалу. Накопичений в Україні людський потенціал не отримує належного запиту в національній економіці, відтак реалізується

неефективно, що зумовлює критичні масштаби втрат. Головними критеріями конкурентоспроможності людських ресурсів у міжнародній кооперації праці є:

1. Ґрунтовна підготовка у сфері фундаментальних природничих знань.
2. Висока професійна (інженерна) компетентність за відповідним фахом (функціональна грамотність, World Bank).
3. Сучасні знання та вміння в галузі ІТ.
4. Вільне володіння англійською мовою.
5. Розуміння документів та стандартів ЄС/НАТО.
6. Володіння базовими управлінськими, юридичними та економічними знаннями.

Якщо за першими трьома критеріями Україна здатна продемонструвати високі рівні конкурентоспроможності людських ресурсів майже у всіх вікових групах, то за другою трійкою критеріїв високі рівні здатні продемонструвати лише представники вікової групи 25–34 роки.

Аргументування такого висновку полягає в тому, що соціальний капітал:

- стосується інституцій, відносин, соціальних норм і цінностей, які формують соціальні риси суспільства, визначають форми й напрями суспільної взаємодії;
 - розуміється як сукупність соціальних мереж та участь у громадському житті;
 - відображає домінуючі суспільні норми та розповсюджені цінності;
 - це існуючий рівень довіри в соціумі між головними соціальними акторами (суб'єктами чи групами, які мають необхідні ресурси для самостійних дій).
- Серед джерел і функцій соціального капіталу сім'я посідає перше місце як

головна база для економічного та соціального добробуту своїх членів. Завдяки сім'ї формується перший рівень оволодіння соціальним капіталом.

Інші джерела соціального капіталу: громада, бізнес-структури та виробничі об'єднання, громадянське суспільство, громадський сектор та владні інституції, національні та етнічні групи, соціальні мережі. Складові соціального капіталу: • довіра; • соціальні норми та цінності (суспільні цінності, цінності бізнес-спільнот, універсальні цінності); • класичні й віртуальні мережі та групи. Найбільш поширеними формами соціального капіталу є капітал інтелектуальний та людський. Інтелектуальний капітал є основою економіки знань. Людський капітал є основою для всієї виробничої діяльності, у тому числі й економіки знань. За оцінками більшості світових експертів інвестиції в людський капітал є найвигіднішими і для суспільства загалом, і для окремої ліни.

Прибуток від інвестицій у людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто визначається часом, що залишився до закінчення працездатного періоду життя людини. Інвестиції в людський капітал класифікують за наступними групами витрат: первинна освіта; охорона здоров'я; виховання; посилення мотивації до підвищення якості праці; міграція працівників; освіта дорослих.

Інвестиції у людський капітал розподіляються за такими напрямками: охорона здоров'я; система освіти та навчання; адекватна культурна політика; адекватна міграційна політика. Тривалість працездатного періоду життя людини безпосередньо залежить від здоров'я людини, тому має бути сформована відповідна система збереження й охорони здоров'я.

Вона має складатися з формування усвідомленої поведінки й відповідального ставлення до власного здоров'я кожного члена суспільства, належної уваги до профілактики захворювань, а також надання якісних послуг національною системою охорони здоров'я. Сукупні витрати національної

системи охорони здоров'я становлять понад 7,5 % ВВП України, що перевищує показники деяких країн ЄС. Загальне фінансування в системі охорони здоров'я формується за рахунок бюджетних витрат, неформальних платежів пацієнтів, фінансових потоків міжнародних фондів і коштів фармацевтичних компаній. У середньому у країнах ЄС на охорону здоров'я витрачається від 6,7 % ВВП (Польща) до 11,3–11,5 % ВВП (Німеччина, Швейцарія, Австрія), в Ізраїлі цей показник становить 7,5 % ВВП, у Канаді 10,9 % ВВП, тоді як у США – 17,9 % ВВП. За прогнозами фахівців Інституту демографії і соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України до 2020 р. менше половини населення України становитиме частка осіб працездатного віку, близько третини осіб становитиме категорія осіб з віковими характеристиками понад 60 років. Це означає, що більша частка населення потребуватиме дорожчого лікування, і витрати в секторі охорони здоров'я можуть стрімко зрости впродовж наступних п'яти років

За дослідженнями Світового банку, в обсягах загальних витрат на охорону здоров'я в Україні 43,6 % становлять приватні платежі пацієнтів; 33 % з опитаних домогосподарств витрачають більш ніж 10 % від щомісячних витрат на медичні послуги (для порівняння: у країнах ЄС у середньому 5,8 %); 15 % пацієнтів відмовилися від лікування, головним чином, через високі ціни на його надання. З огляду на високий рівень цін на медичні послуги нині в Україні з'явився новий вид бідності – медична бідність. Складність цієї проблеми не усвідомлена дотепер на державному рівні й не має достатньої уваги в суспільстві. До соціальної групи медичної бідності може потрапити будь-яке домогосподарство, після діагностування складного захворювання (онкології, серцево-судинних захворювань) сім'я може збанкрутувати незалежно від попередніх матеріальних статків і доходів.

Відтак критично важливим стає першочерговий захист домогосподарств від медичної бідності та банкрутства через захворювання, для чого потрібно: скоротити неефективні витрати системи охорони здоров'я; формалізувати

існуючі неформальні платежі; визначити обсяги медичної допомоги й медичних послуг, гарантованих державою; впровадити систему профілактики та державного загальнообов'язкового соціального медичного страхування; вивести на якісно новий рівень технології лікування, обліку і прогнозування потреб системи охорони здоров'я, зокрема впровадити e-Health (спеціальну систему електронного обліку пацієнтів та електронні реєстри пацієнтів); • відкрити ринок електронної охорони здоров'я. Особливістю національної системи освіти є традиційно високий відносний рівень фінансування – максимальний обсяг видатків на освіту, досягнутий у 2009 р., становив 8,2 % ВВП. І навіть на тлі зниження сукупних видатків на освіту до 6,9 % ВВП у 2014 р. і 6,4 % ВВП у 2015 р. та прогнозованого у 2016 р. значення на рівні 6 % ВВП показники фінансування освіти в Україні перевищують середнє значення країн ОЕСР, що у 2012 р. становило 5,3 % ВВП. При цьому видатки на фінансування національної вищої освіти знизилися від рівня 3,5 % ВВП у 2009 р. до 2,7 % ВВП у 2014 р., у 2016 р. очікуване зниження становить 2,3 % ВВП.

Національна система освіти, у свою чергу, також має бути готовою відповідати на виклики майбутнього: визначати потреби у майбутніх фахівцях і формувати вимоги до їх компетенції відповідно до потреб та динаміки ринку праці; забезпечувати надання якісних освітніх послуг на всіх освітніх рівнях: початковому, середньому, рівні базової вищої освіти, магістратури, підготовки науково-педагогічних працівників, навчання впродовж життя; на категорії фахівців, які критично потрібні національній економіці (на всіх освітніх рівнях, у тому числі при підготовці науково-педагогічних кадрів), має бути сформовано державне замовлення на підготовку з компенсаційними важелями за умов, коли підготовлений фахівець надає перевагу працевлаштуванню за кордоном; регулятор ринку освітніх послуг має стимулювати розвиток навчальних програм з підготовки фахівців, які здійснюються у тісній співпраці «освіта – наука – роботодавці»; важливо забезпечити рівний доступ до отримання

освітніх по- слуг на рівні початкової і середньої освіти, а також на базовому рівні вищої освіти для всіх верств населення.

Світовий досвід свідчить, що умовою подолання технологічного відставання країни є розвинена система генерації знань, що заснована на ефективній системі національної освіти та потужному секторі досліджень і розробок (R&D). У загальній чисельності зайнятого населення України в 2014 і 2013 рр. дослідники склали всього 0,49 % (у 1990 р.– 1,16 %). Це рівень таких країн, як Румунія (0,46 %) і Кіпр (0,71 %), у Фінляндії і Данії ця частка сягає 3,2 %, у Швейцарії – 2,66 %, у Норвегії – 2,56 %, у Словенії – 2,27 %. При цьому головний показник інвестицій у науку – наукоємність ВВП – у країнах ЄС у середньому досяг рівня 2 % ВВП, а показники наукоємності ВВП таких країн, як Фінляндія, Швеція, Ізраїль, Японія та Південна Корея, перевищили рівень 3 % ВВП. Україну вирізняє прискорене зниження наукоємності ВВП: від 1,81 % у 1991 р. до 0,6 % у 2014 р., за попередніми експертними висновками у 2016 р. наукоємність ВВП України не перевищувала 0,3 % ВВП. Якісні зміни в національних науковій та освітній системах мають відобразити втілення таких задекларованих засад: 1) узгодження цілей розвитку в контексті співпраці в межах програми «Горизонт-2020», ERAC через: об'єднання наукових досліджень та інновацій шляхом зняття перешкод для інновацій і полегшення співпраці для державного і приватного секторів у трансфері інновацій; підняття взірцевого статусу науки – створення нового класу дослідників; промислове лідерство; 2) запровадження європейських принципів, зокрема: прозорості; відкритості; рівності доступу до інформації; рівного ставлення і недискримінації; пропорційності; довіри; взаємного визнання. Нині назріла проблема розробки і впровадження нової системи оцінювання суб'єктів науково-технічної та освітньої діяльності на основі визначення рівня якості нових наукових і технічних знань, науково-технічної інформації, освітніх послуг, а також кардинального підвищення суспільного статусу науки й освіти в Україні:

1. Запровадження компетентнісного підходу на основі концепції мотивації дослідника працювати у пріоритетних напрямках світової науки задля виявлення перспектив розвитку української науки.
2. Горизонтний підхід оцінювання результативності: 1 рік, 5 років, 20 років для звітності щороку або кожні два роки.
3. Персоналізований підхід: персоналізація дослідника за його можливості; вчений-дослідник – генератор і носій інновацій поряд із персональною відповідальністю та звітністю.
4. Незалежний наукометричний моніторинг публікаційної активності як передумова фінансування наукових проектів, програм, напрямів (введення системи Snowball Metrics).
5. Урахування військової ситуації в країні, акумуляція коштів, цільове надання державних грантів і фінансування оборонно-підсилювальних напрямів, виконання програми «Економія та цільове ефективне використання кожної гривні кожного платника податку».
6. Мінімізація ролі та участі адміністративно-керівного персоналу в наукових проектах, максимізація ролі окремого дослідника в індивідуальній і колективній формах науково-дослідницької діяльності.
7. Введення інструменту «персональної відповідальності» за не- вірно або неточно подану інформацію (звітну, аплікаційну, науково-технічну), за нецільове чи безрезультатне використання державних коштів з наступним механізмом набуття персональної відповідальності (наприклад, через виведення з конкурсу, позбавлення права аплікації на певний термін (до п'яти років), нівелювання всієї поданої звітної інформації тощо).
8. Сучасну модель української науки можна охарактеризувати як соціально орієнтовану пострадянську модель, яка намагається функціонувати на засадах, що не відповідають сучасним реалі- ям національної економіки та суспільства;

ретроспективно-репродукційну модель науки в Україні у найближчі десять років потрібно трансформувати в перспективно-інноваційну (як у США, Великій Британії, Ізраїлі, Франції).

9. Обладнання й апарати, які були придбані науково-дослідними установами за рахунок державних коштів або в межах виконання державних тем, мають використовуватися науковими консорціумами, які працюють за державними грантами, на безкоштовній основі. Витрати коштів державних грантів на ремонт, використання або супутні матеріали для такого обладнання забороняються.

10. Українська гуманітарна наука має стати конкурентною і випереджаючою порівняно з існуючими у країні аналітичними недержавними організаціями, які проводять аналітику ситуації України за кошти іноземних донорів; у гуманітарній сфері назріла необхідність переходу та структурної реорганізації згідно з викликами часу – від інститутів до лабораторій (іменних, під топ-рейтингових вчених), центрів при профільних державних установах і профільних ВНЗ (Think Tanks). Одним з найголовніших інституційних зрушень у сфері науково-технічної діяльності та інновацій мають стати комплементарні ефекти від вироблення взаємоузгоджених інструментів стимулювання розвитку освіти, функціонування ринків інвестиційних ресурсів і ринку праці, підприємництва та ринкової інфраструктури, інформаційної політики, а також промислової та регуляторної політики. У практичному втіленні моделі «відкритих інновацій» в Україні держава має перетворитися з регулятора наукової і науково-технічної діяльності в активізатора розвитку наукової та науково-технічної діяльності (R&D) та їх прискореної трансформації в інноваційну діяльність (R&D&I) як інституційної основи реалізації моделі збалансованого розвитку.

Концепт культурної та наукової винятковості ініціює інституційні зміни з відповідним нормативно-правовим забезпеченням і радикальною зміною бюджетної політики. Виходячи з того, що Четверта промислова революція

характеризується розвитком цифрових технологій, глобалізацією і зміною взаємодій між особистістю і суспільством, кардинально має змінитися місія сучасного Міністерства культури. Культурна політика має зосередитися на створенні комфортного середовища, в якому перетинаються завдання охорони культурного надбання нації (Спадщини), розвитку креативності (Творчості), культурних індустрій та комунікацій. Через культурну політику держава демонструє свою здатність створювати комфортний простір для життя своїх громадян, демонструвати свою політичну волю, свою здатність управління ризиками, технологічним прогресом, демографічними та соціальними змінами.

Саме через культурну політику держава демонструє здатність урегулювати соціальні конфлікти з метою захисту національних інтересів. Завдання культурної політики: Зміна парадигми державного управління у відповідності до концепту розумного врядування передбачає, зокрема, і розуміння перспективи розвитку культури як перспективи розвитку внутрішніх та зовнішніх комунікацій. Зміст культурної політики в цьому сенсі полягає в подоланні межі інерції усталених поглядів, кордонів та секторальності, це дасть змогу зрозуміти, що існуючі обмеження, виклики, гальмівні чинники, проблемні питання є загальними (універсальними) і можуть бути вирішені тільки комплексно. Культура через механізми публічної політики здатна відігравати роль красномовного індикатора проблемних питань у суспільстві та пропонувати й консолідувати необхідні ресурси для їх вирішення. Свобода комунікацій та цифрові технології, глобалізація та зміни відносин між суспільством та особистістю змушують пере- оцінити роль культурної політики у процесах збалансованого розвитку, що вимагає радикального перегляду місії, функцій, легітимності, простору та інструментів діяльності не тільки міністерства культури як ключового гравця, а й усіх інституцій культури та комунікацій в Україні.

Отже, завдання для стратегування культурної політики полягає у визначенні відповідного змісту та механізмів політичної діяльності. Водночас

слід переглянути інструменти співпраці з іншими міністерствами (закордонних справ, освіти, науки, молоді і спорту, екології, економіки, регіонального розвитку). Таке стратегування неможливе без досліджень культурних практик населення та комплексної аналітики отриманих результатів, що має стати предметом системних регулярних публікацій.

Вплив соціально-економічного й політичного простору на людський капітал

За визначенням програм розвитку ООН, зростання обсягів виробництва важливе для забезпечення ресурсів, необхідних для розвитку суспільства, але власне мало чим допомагає розвитку людського потенціалу. Людський розвиток як процес, що надає можливості людині розширювати свої здібності, знання та навички, є ключовою метою й завданням модернізації суспільства. За висновками ООН, в Україні «недооцінка впливу людського розвитку на економічне зростання є ключовою, хоча не єдиною причиною розриву в розвитку між Україною та іншими країнами». Одним із серйозних викликів сучасного функціонування національної економіки, розбалансованого з потребами високотехнологічних виробництв, є збереження значної чисельності працюючих не за отриманою спеціальністю. Як свідчать результати обстеження випускників і роботодавців, нині лише половина випускників українських ВНЗ працюють за отриманим фахом. Це актуалізує необхідність прогнозу середньо- та довгострокових потреб національної економіки в людських ресурсах відповідних професій і кваліфікацій. Українськими є висновки щодо рівня забезпеченості головних секторів національної економіки якісними людськими ресурсами. Поки що драйвери майбутнього економічного зростання мають низький рівень забезпеченості відповідними фахівцями: від 3 % від потреб для сектора «науки про життя» до 35 % від потреб для ІКТ-сектора. Для досягнення цілей збалансованого розвитку Україні потрібно здолати значний розрив між наявним і затребуваним людським.

Капіталом через налагодження діалогу й ефективної взаємодії між бізнесом, освітою, наукою й культурою. Вказаний виклик є досить складним, оскільки

потребує ефективної модернізації існуючого потенціалу за наступними напрямками: 1) створення і розвиток розгалуженої мережі спеціалізованих дослідницько-практичних інститутів у національній системі охорони здоров'я (Інститут серця, Інститут педіатрії, акушерства та материнства та ін.); 2) інноваційна модернізація національної системи освіти та науки за підтримки відповідних наукових і науково-педагогічних шкіл; 3) радикальна зміна всієї системи регулювання культурно-інформаційного простору.

3.2. Здійснення інвестицій в людський капітал

Для подолання демографічної кризи в Україні необхідно вибудувати міграційну політику, орієнтовану на зміцнення конкурентоспроможності економіки і якості життя, підвищення продуктивності праці та привабливості ринку праці для власного населення і мігрантів. Необхідно проводити системну політику для підвищення мотивації повернення (і залучення) працюючих з-за кордону, створювати умови, сприятливі для асиміляції людей.

Людський капітал – суттєвий чинник стійкого економічного розвитку суспільства. Інвестуючи в людський капітал, держава вирішує проблеми, пов'язані з економічним розвитком країни та соціальною стабільністю суспільства. Інвестиції в людський капітал – досить вагомий капіталовкладення, оскільки приводять до зростання прибутку за рахунок зростання якості людського капіталу. Головним доказом на користь таких капіталовкладень є те, що витрачені кошти можуть окупитися за рахунок підвищення продуктивності праці і, таким чином, бути виправданими. Інвестиції в людський капітал мають власні ознаки, які виділяють їх серед інших видів інвестицій:

Ефективність вкладення в людський капітал напряму залежать від строку їх використання, якості та тривалості таких інвестицій. Чим раніше зробити вкладення, тим довшим та тривалішим буде результат.

Незважаючи на те, що людський капітал, як і будь-який інший капітал, піддається зношенню, в процесі використання він збільшується завдяки отриманому досвіду.

Інвестиції в людський капітал та ефективність від них залежать від строку життя носія такого капіталу.

Суспільна вигода від вкладень в людський капітал більша ніж та, яку отримує окремо взятий індивід.

Вкладення в людський капітал відбуваються в умовах високого рівня ентропії. Чинниками високого рівня ризику виступають саме людські фактори: зацікавленість, пріоритети людини, її відповідальність, рівень культури тощо. Сама людина контролює рівень формування та використання власного людського капіталу. За умови комплексного, обґрунтованого, одночасного та своєчасного здійснення різних видів інвестицій у людський капітал можливо досягнути найбільшого синергетичного ефекту.

У збалансованій економіці мають оптимально поєднуватися державні і приватні інвестиції. Залучення інвестицій у людський капітал, ефективне їх використання здатне дати могутній поштовх для економічного розвитку національної економіки України і виходу її в розряд провідних держав світу. Основними джерелами інвестування людського капіталу є держава, підприємства та організації, домогосподарства, міжнародні організації, освітні установи та ін.

Держава у наш час відіграє в цій галузі велику роль. З метою формування та множення людського капіталу нації держава використовує як примусові, так і стимулюючі заходи. Серед примусових заходів виокремлюють обов'язкову для всіх середню шкільну освіту, обов'язкові флюорографію та щеплення тощо. Основними напрямками залучення державою приватних інвестицій у розвиток людського капіталу є: система оподаткування та субсидіювання та шляхом регулювання ціни використовуваних для інвестицій в людський капітал ресурсів. Але особливо велику роль у формуванні людського капіталу держава відіграє у двох найважливіших сферах – освіти та медицини.

Зростає дедалі більше роль окремих підприємств щодо розвитку людського капіталу. Через систему здійснення підготовки власного персоналу згідно сучасним вимогам, перспективним потребам виробництва, маючи достовірну інформацію щодо актуальних напрямів у навчанні та профпідготовці, вони є потужними виробниками цього капіталу. Але маючи в усьому прагматичний підхід, підприємства здійснюють інвестиції у людський капітал поки вони впевнені, що це їм приносить певний економічний зиск. У соціальній віддачі перш за все зацікавлена держава, оскільки моральні зиски є переважно суспільним благом. Тому у багатьох країнах світу держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування у людський капітал. Інвестування в людський капітал – це процес вкладення суб'єктів інвестування в основні активи з метою досягнення певного економічного результату.

Такий процес має основні джерела забезпечення:

На мікрорівні:

- власні фінансові ресурси;
- залучені фінансові ресурси;
- позичкові кошти.

На макрорівні:

- відрахування з державного бюджету на освітні та медичні програми;
- видатки держави на систему страхування з безробіття і захист довкілля, утримання служби міграції;
- податкові пільги і субсидії тощо.

Отже, інвестиції в людський капітал – вкладення індивідів, підприємств, держави в освіту, науку, здоров'я, виховання дітей, міграцію, мотивацію до праці, пошук економічно важливої інформації з метою отримання доходу чи прибутку, зростання національного багатства, яке забезпечується на макро- та мікрорівнях.

На практиці дуже часто економісти для визначення ефективності вкладень у людський капітал використовують аналіз «витрати-вигоди». Він

порівнює кількість витрачених ресурсів та кількість отриманих вигод як на мікрорівні (зростання заробітної плати у майбутньому), так і макрорівні (економічне зростання, підвищення добробуту суспільства).

Інвестування в людський капітал передбачає вигоду для себе безпосередньо, для інвестора, та для третіх осіб. Так, працівники зацікавлені в підвищенні рівня доходів; задоволенні від роботи; поліпшенні умов праці; зростанні самоповаги; поліпшенні якості життя. Для працедавця вигода полягає в підвищенні продуктивності праці; скороченні втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що, зрештою, сприяє підвищенню конкурентоспроможності. Як наслідок, поліпшується економічний стан держави, зокрема підвищується добробут громадян; зростає валовий дохід; підвищується економічна активність громадян.

Обсяг інвестицій у людський потенціал і капітал в Україні є досить обмеженим. Він не забезпечує формування на необхідному рівні всіх тих якісних рис і людини, і працівника, які необхідні пост-індустріальному суспільству, що ґрунтується на економіці знань. Щоб забезпечити високу якість людського потенціалу України та значний обсяг людського капіталу, інвестиції мають бути збільшені в декілька разів. Насамперед це стосується витрат підприємств і домогосподарств, частка яких у загальних інвестиціях у людський розвиток має суттєво зрости. У зв'язку з цим має бути посилена зацікавленість держави, домогосподарств та підприємств у збільшенні інвестицій у людський розвиток.

В Україні за даними статистичної звітності витрати на професійне навчання кадрів на виробництві складають близько 1% фонду заробітної плати, а періодичність підвищення кваліфікації працівників в Україні становить у середньому 12 років.

Таким чином, в умовах фінансово-економічних кризових явищ, екстенсивного типу розширеного відтворення людський капітал є недостатньо привабливим об'єктом інвестування. Для досягнення мети – переходу країни на інноваційний шлях розвитку – необхідно домогтися підвищення інноваційної

активності національної промисловості, адаптувати науково-дослідний комплекс до умов ринкового господарства, підсилити взаємодію державного і приватного секторів. Вирішення цих завдань залежить від вироблення ефективної науково-технічної, інноваційної й промислової політики.

Отже, створення необхідних умов для збільшення інвестицій у розвиток людського потенціалу та формування людського капіталу потребує:

Розробки сучасної національної доктрини інноваційного розвитку України та забезпечення її ефективної реалізації з урахуванням людського чинника, розробки стратегії та національної програми формування та нагромадження людського капіталу.

Широкого залучення до керівництва державними органами та підприємствами фахівців з новітньою системою знань і мислення, які б відповідали потребам інноваційного розвитку в умовах посилення глобальної конкуренції.

Забезпечення вирівнювання обсягів інвестицій у людський потенціал і людський капітал на душу населення за регіонами України; розробки національної програми створення високотехнологічних робочих місць і забезпечення її реалізації на рівні підприємств.

Стимулювання суттєвого збільшення витрат підприємств і приватних підприємців на розвиток людського капіталу своїх працівників шляхом надання певних податкових пільг; суттєвого підвищення грошових доходів населення, передусім за рахунок оплати праці.

Забезпечення утвердження в Україні нової моделі оплати праці, що базується на високій вартості робочої сили залежно від нагромадженого людського капіталу; забезпечення доступності пільгових кредитів населенню на освіту, інтелектуальний та культурний розвиток.

Для поліпшення ситуації в Україні основними завданнями є усунення демографічної кризи, збільшення матеріального стимулювання праці, поліпшення якості життя населення, розвиток і підтримка медицини, інвестицій в освіту, розвиток людського та соціального капіталу, активне впровадження

результатів науково-технічного прогресу, збільшення державних витрат на дослідницькі проекти, залучення іноземних інвестицій, підвищення іміджу країни, збільшення конкурентних можливостей на світовому ринку. Висновки. Отже, можна стверджувати, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити велику кількість перетворень як на макро- так і на мікрорівнях у соціально-економічній сфері для того, щоб підвищити рівень конкурентоприможності вітчизняного людського капіталу.

Таким чином, перехід до суспільства знань вимагає зміни економічної політики, головним напрямом якої стане розвиток людського капіталу. В умовах глобалізації економіка знань стає найбільш перспективною моделлю соціального та господарського розвитку, що ґрунтується на зростанні ролі науки й освіти для суспільного прогресу. Саме тому головним стратегічним пріоритетом держави стає розвиток людського капіталу за рахунок здійснення інвестицій в освіту, науку, професійну підготовку, охорону здоров'я, що забезпечує в майбутньому стабільний макроекономічний ефект та здатність швидко реагувати на глобальні виклики.

Можна зазначити, що в сучасних умовах процеси глобалізації значно впливають як на розвиток людського капіталу, так і на стан національної економіки в цілому. Людський капітал виступає найбільш цінним ресурсом сучасного суспільства, важливішим, ніж накопичене багатство чи природні ресурси. Розвиток людського капіталу є важливою умовою побудови інноваційноінвестиційної моделі розвитку нашої держави. Але на сьогодні стан людського капіталу України є досить сумним: населення стрімко скорочується та старіє; народжуваність значно нижче рівня, який необхідний для простого відтворення населення; частка працездатного населення зменшується; зростає трудова міграція, особливо втрачає Україна інтелектуальний капітал; відбувається погіршення стану здоров'я населення та зниження якості освіти, що призводить до нестачі кваліфікованого людського капіталу в усіх галузях економіки.

Враховуючи вищезазначене, в умовах посилення глобалізаційних процесів у світі доцільно запровадити наступні заходи щодо розвитку та ефективного використання людського капіталу, а саме: — з боку держави розробити програми підтримки молодих спеціалістів; — передбачити поступове приведення рівня фінансування людського розвитку (витрат на охорону здоров'я та освіту) до рівня країн з високим рівнем розвитку людського капіталу; — розробити цільову програму стимулювання самозайнятості та розвитку малого підприємництва для осіб, які повертаються після трудової діяльності з за кордону, та з метою скорочення масштабів масової трудової міграції за кордон; — розробити мотиваційний механізм активізації творчого потенціалу людей, що сприятиме розвитку інноваційної праці та підвищенню кваліфікації кадрів; — надати державою всебічної підтримки щодо підвищення соціальної відповідальності бізнесу та запровадити принцип економічної зацікавленості роботодавців у постійному оновленні і розширенні банку вакансій та активізації їх співпраці з Державною службою зайнятості; — сприяти створенню нових робочих місць у високотехнологічних та інноваційних секторах економіки тощо. Таким чином, можна стверджувати, що в Україні є значні резерви для розвитку людського капіталу, проте потрібно здійснити значну кількість інституціональних перетворень як на макро, так і на мікрорівнях у соціально-економічній сфері для того, щоб підвищити рівень конкурентоздатності вітчизняного людського капіталу та посідати високі позиції в світових рейтингах. Перспективою подальших досліджень у цьому напрямі є визначення перспектив розвитку людського капіталу країни в умовах глобалізації.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Суспільно- політична криза в Україні наочно продемонструвала подальшу неможливість економічного розвитку поза вимірами людського розвитку. Забезпечення не лише базових основ якості життя, але й умов для реалізації трудового й творчого потенціалу населення та зростання на цій основі добробуту нації є одним з визначальних завдань бюджетної політики держави. Однак наявні бюджетні обмеження та проведена фіскальна консолідація не дають підстав очікувати вирішення цього завдання на засадах традиційного для української політики соціального патерналізму. Досягти нової якості соціальної політики можливо через реалізацію потенціалу людського капіталу нації як ключової конкурентної переваги в умовах сучасної глобалізованої економіки. Видатки на освіту, охорону здоров'я, культурний розвиток мають розглядатися та формуватися у першу чергу як інвестиції в підвищення вартості людського капіталу.

У сучасних умовах ринку праці в Україні окремі працівники не реалізують своїх потенційних здібностей: по-перше, здобута спеціальність не відповідає позитивній професійній орієнтації працівника; по-друге, рівень кваліфікації не відповідає вимогам ринку праці і в той же час професійний профіль спеціаліста є надлишковим або незатребуваним на ринку праці. З точки зору економіки, роль людського капіталу варто оцінювати за: рівнем продуктивності праці; за державними витратами на освіту; за тривалістю навчання за фахом.

З економічної точки зору, зростання об'єму інвестицій в освіту є ефективнішим і виступає адекватним відображенням у зростанні зацікавленості до навчання, що водночас призведе до економічного росту і добробуту населення країни. Важливу роль в актуалізації питань освіти відіграють фінансово- економічні мотиви, це в першу чергу зростання частки витрат на освіту у структурі ВВП. Необхідно залучати можливості великого бізнесу у контексті інвестування з метою підвищення якості і ефективності навчання за

рахунок нових освітніх технологій, модернізації навчального процесу, раціоналізації його функціонування.

Враховуючи результати дослідження концептуальних основ формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи, можна відзначити, що цей соціально-економічний механізм функціонує з чітко визначеною метою, завданнями, об'єднує блоки та елементи, взаємодія яких забезпечує ефективне збереження людського капіталу в умовах кризи. В сучасних умовах вже не можна не враховувати, що на результати діяльності в рамках всіх блоків соціально-економічного механізму відбувається досить сильний вплив кризових явищ.

Також, варто зауважити, що при розробці заходів в рамках нормативно-правового, організаційно-економічного, соціального та фінансово-економічного забезпечення, необхідно враховувати всі елементи формування, використання, розвитку та збереження людського капіталу. Таким чином, проведене дослідження концептуальних основ формування соціально-економічного механізму збереження людського капіталу в умовах кризи дозволило визначити пріоритетні напрями подолання негативного впливу кризових явищ на можливості збереження людського капіталу.

В умовах «нової економіки» із поступовою зміною змісту праці потрібно використовувати нові можливості для забезпечення продуктивної зайнятості. Державна підтримка розвитку малого та середнього бізнесу, створення нових робочих місць безумовно залишаються важливими векторами розвитку вітчизняного ринку праці, однак дедалі більшого значення набуває поширення нових, нестандартних видів зайнятості – дистанційної, віртуальної, гнучкої.

З'являються інноваційні форми людського капіталу, які потребують інноваційних форм його використання, тож ситуація на сучасному ринку праці характеризується двома взаємопов'язаними тенденціями:

По-перше, зміни у змісті праці зумовили попит серед працівників на нестандартну зайнятість, оскільки така форма дає більше свободи і можливостей для самореалізації. З іншого боку, сучасні підприємства активно

шукають можливості для гнучкості й мобільності і тому зацікавлені у використанні гнучких форм зайнятості, насамперед: дистанційної і тимчасової.

Запровадження державного моніторингу індикаторів людського капіталу; Державний моніторинг індикаторів людського капіталу є ефективним інструментом контролю, дослідження динаміки індикаторів людського капіталу для прийняття виважених управлінських рішень, визначення пріоритетних сфер впливу в рамках реалізації державної соціальної політики. Моніторинг пропонується проводити за розробленою нами системою індикаторів оцінки можливостей збереження людського капіталу на державному та регіональному рівні в умовах кризи. Передбачається, що цей моніторинг здійснюватиметься Міністерством соціальної політики України спільно з Державною службою статистики України.

Оновлення трудового законодавства і соціально-трудових відносин в питаннях збереження людського капіталу; На рівні державного управління на жаль поки що не відбулось усвідомлення виняткової актуальності та значущість питань збереження людського капіталу. Державна соціально-економічна політика здійснюється в інтересах власників ресурсів, олігархічних кланів, великого та середнього бізнесу, для якого поки що орієнтація та отримання всезростаючих прибутків переважає необхідність забезпечення навіть мінімальних соціальних гарантій для персоналу. Масові випадки виплат заробітної плати «в конвертах», незабезпечення безпечних для працівників умов праці, десоціалізація трудової сфери є реаліями сьогодення. Питання збереження людського капіталу практично повністю покладені на працівників, які в умовах поглиблення системної кризи орієнтовані вже не на розвиток, а тільки на збереження набутого раніше капіталу освіти, здоров'я, професійних навичок.

В умовах кризи зростає рівень безробіття – все більше працівників не мають не те що умов для продуктивної зайнятості, йдеться про зайнятість взагалі. В цьому контексті досить перспективним напрямом вирішення проблеми забезпечення зайнятості для різних верств населення є створення «дешевих

робочих місць». Їх особливістю є порівняно низькі обсяги інвестицій, які необхідні для започаткування бізнесу. Так, зокрема, таку зайнятість можна забезпечувати в сфері послуг, торгівлі.

В цьому аспекті важливою передумовою є державна підтримка малого бізнесу, якої поки що в Україні не здійснюється, навпаки умови ведення бізнесу стають дедалі складнішим і вимагають вирішення складніших проблем, пов'язаних наприклад з отриманням дозвільної документації. На тлі кризи відбувається також подальше поширення корупційних явищ в органах державної влади.

Імплементация кращої міжнародної практики в питаннях збереження людського капіталу та ін. Незадовільний фінансовий стан більшості вітчизняних домогосподарств, обумовлений поглибленням кризових явищ, пришвидшенням інфляційних процесів, системна криза в усіх сферах економічної діяльності стримують можливості імплементации європейського досвіду в питаннях збереження людського капіталу. Однак, можливим є використання досвіду антикризового управління країн, які вже досягли деяких успіхів в подоланні кризи та мали схожі фінансові та соціально-економічні параметри. Досягнення мети та реалізація завдань функціонування соціально-економічного механізму неможливо без відповідного організаційно-економічного забезпечення, яке спрямоване на узгодження окремих аспектів управління процесами збереження людського капіталу на макроекономічному та регіональному рівнях.

Формування дієвої системи державної підтримки малого та середнього бізнесу та ін. Зміни в нормативно-правовому забезпеченні підприємницької діяльності, які відбулися у 2014-2017 рр. не свідчать про державну підтримку малого та середнього бізнесу. Швидше вони ускладнюють його ведення, знижуючи економічну та соціальну ефективність, стримуючи його й без того складний розвиток в умовах системної кризи, коли виживають тільки найбільш цілеспрямовані та потужні підприємства, які мають суттєві конкурентні переваги.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко І.П., Собчук С.І. Формування видатків бюджету в умовах інституційної модернізації економіки. Бізнес Інформ. – 2018. № 5. № 5. С. 303–312.
2. Алексеєва Н.І. Особливості розрахунку вартості суспільних благ (від необхідного до бажаного): вітчизняні реалії та європейський досвід / Алексеєва Н.І., Котіна Г.М., Степура М.М. // Проблеми економіки, 2015. – № 4. – С. 7–19.
3. Алексеєва Н.І. Приватне фінансування суспільних потреб у Франції / Н.І. Алексеєва // Фінансові механізми забезпечення розвитку економіки України в сучасних умовах: матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф, м. Київ, 15 квітня 2016 р. – К. : Аграр Медіа Груп, 2016. – С. 10–12.
4. Адаптивне та відповідальне публічне управління, Світовий звіт публічного сектору 2015, ООН 6. Аналітичні записки Національного інституту стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/>
5. Антикризова програма спільних дій влади та бізнесу: невідкладні рішення 2015–2016 років, УСПП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uspp.ua/doc/%D0%90%D0%9F.pdf>
6. Антонюк В. П. Підвищення інвестицій у людський капітал як основа забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили / В. П. Антонюк // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2006. – № 5, Т. 2. – С. 30–34.
7. Білінець М. Ю. Фінансування вищої освіти в Україні: сучасні тенденції, проблеми та перспективи / М. Ю. Білінець. // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2015. – №4. – С. 787–790.
8. Бриндзя І. М. Людський капітал – основна складова інтелектуального капіталу [Електронний ресурс] / І. М. Бриндзя, Г. В. Река, Ю. А. Семеряк. – Режим доступу : <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=25660>

9. Бюджетна складова реалізації домінантних напрямів суспільного розвитку / за ред. Л.В. Лисяк.- Дніпропетровськ: ДДФА, 2015. – 396 с.
10. Васильченко В. С.Управління трудовим потенціалом [Електронний ресурс] / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грیشнова, Л. П. Керб. – Режим доступу : <http://buklib.net/books/31309/>
11. Дослідження та діалог щодо політики у сфері міграції і грошових переказів в Україні. Міграція як чинник розвитку в Україні. За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ) Представництво в Україні. — С. 35. URL: <http://www.iom.org.ua/sites/default/files/>
12. Закон України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» № 157–VIII від 05.02.2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/157-19>.
13. Закон України Про Державний бюджет України на 2018 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4282-vi>.
14. Кобилянко Т. В. Інвестиції в людській капітал: основні особливості, проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс] / Т. В. Ко билянко, Н. В. Кошулаб. – Режим доступу: <http://worldukraine.abwo.biz/?p=1746>
15. Козарезенко Л. В. Фонд цільового капіталу як альтернатива бюджетного фінансування розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко // Економічний вісник університету. – 2014. – Вип. 22 (1). – С. 218–225.
16. Козарезенко Л. В. Фінансова політика розвитку людського потенціалу: [монографія] / Л. В. Козарезенко. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 412 с.
17. Козарезенко Л. В. Роль недержавних пенсійних фондів та компаній страхування життя в розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко // Бізнес Інформ. – 2016. – № 2. – С. 319–328.
18. Козарезенко Л. В. Бюджет участі в системі державного фінансового регулювання розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко //

Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький державний університет імені Григорія Сковороди. – 2016. – Вип. 28/1. – С. 180–189.

19. Козарезенко Л. В. Місцеві бюджети: можливості регулювання розвитку людського потенціалу / Л. В. Козарезенко // Фінанси України. – 2016. – № 4. – С. 65–83.

20. Козарезенко Л. В. Україна у світових рейтингах сталого розвитку / Л. В. Козарезенко // Формування ринкових відносин в Україні. – 2016. – Вип. 2 (177). – С. 112–122.

21. Козарезенко Л. В. Європейська практика сприяння людському розвитку: податковий аспект / Л. В. Козарезенко // Причорноморські економічні студії. – 2016. – № 5. – С. 162–167.

22. Кривенко Л.В., Овчаренко С.В. Концептуальні засади розвитку людського капіталу в умовах підвищення конкурентоспроможності країни. Економічний часопис — XXI. 2014. 1, №1— С. 23—26.

23. Кубатко О.В., Пронікова Ж.С. Інвестування в людський капітал як фактор конкурентоспроможності підприємства. Механізм регулювання економіки. 2017. №3. С. 92—99.

24. Лазарева А.П. Особливості інвестицій в людський капітал. Економіка: реалії часу. 2016. 25, №3. С. 38—43.

25. Лекція члена Комітету з реформи фінансового регулювання Великобританії професора А. Тернера «Нова ера монетарної політики» <https://www.youtube.com/watch?v=UVQdeb0EdWA>

26. Лисяк Л.В. Бюджетна політика у системі державного регулювання соціально-економічного розвитку: інституційний аспект / Л.В. Лисяк // Економічний вісник університету. Переяслав-Хмельницький державний університет імені Григорія Сковороди. – 2016. – № 29/2. – С. 595–602.

27. Макогон В.Д. Стратегічні пріоритети бюджетної політики в умовах інституційних перетворень. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 7. С. 38-45.

28. Макогон В.Д. Бюджетні видатки у системі соціально-економічного розвитку країни / В.Д. Макогон // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2016. – № 3. – С. 114–124.
29. Малишко В. В. Фінансування вищої освіти в Україні: проблеми та перспективи / В. В. Малишко. // Молодий вчений. – 2016. – №2. – С. 64–67.
30. Мельничук Л.С. Інвестиції в людський капітал: необхідність та перешкоди. Інвестиції: практика та досвід. №10. С. 28—30.
31. Міграція в Україні: факти і цифри. За даними Міжнародної організації з міграції (МОМ) Представництво в Україні. С. 15. URL: <http://iom.org.ua/sites/default/files/>
32. Наказ Міністерства фінансів України «Про бюджетну класифікацію» від 14.01.2011 № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.gbb.com.ua/regulations/1521/8199/8200/461616/>.
33. Наконечна Ю.Л. Проблеми фінансування дошкільної освіти в Україні / Ю.Л. Наконечна // Світ фінансів. – 2014. – №4. – С. 152–157.
34. Наконечна Ю.Л., Льодіна О.Т. Державна політика у сфері бюджетних видатків в Україні та напрями її вдосконалення / Ю.Л. Наконечна, О.Т. Льодіна // Економіка та держава. – 2016. – №7. – С. 84–87.
35. Нанівська Є.В. Альтернативні джерела фінансування системи вищої освіти України [Електронний ресурс] / Є.В. Нанівська. – Режим доступу: <http://intkonf.org/nanivska-ev-alternativni-dzherela-finansuvannya-sistemi-vischoyi-osviti-ukrayini/>.
36. Онишко С.В. Механізм фінансового забезпечення інноваційного розвитку економіки України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук : 08.00.08 / Онишко С.В. – Київ, 2004. – 36 с.
37. Онишко С.В., Карпенко С.П. Динаміка сукупного попиту в Україні: структурні деформації та перспективи їх подолання / С.В. Онишко, С.П. Карпенко // Бізнес Інформ. – 2015. – №2. – С. 8–14.
38. Офіційний сайт державної служби статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

39. Офіційний сайт Організації економічного співробітництва та розвитку (Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.oecd.org/>.
40. Офіційний сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг). URL: <https://www.nfp.gov.ua/>.
41. Павлова Т. В. Досвід фінансування системи освіти у зарубіжних країнах / Т. В. Павлова. // Вісник соціально–економічних досліджень. – 2010. – №40. – С. 373–380.
42. Пасічний М.Д. Методологічні засади формування фінансової політики країни. Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. 2018. № 3. С. 98–111.
43. Постанова Кабінету Міністрів України «Про схвалення Прогнозу економічного і соціального розвитку України на 2018–2020 роки» від 31.05.2017 р. № 411. URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/411-2017-п>
44. Сайт партисипативного фінансування у Франції (Financement Participatif France) [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://financeparticipative.org/financement-participatif/>.
45. Селіверстова Л.С. Особливості функціонування фінансових систем в зарубіжних країнах. Економіка та держава. 2018. № 3. С. 14–16.
46. Сидорко Н. Л. Роль інвестицій у формуванні людського капіталу (методологічний аспект) [Електронний ресурс] / Н. Л. Сидорко. – Режим доступу : http://archive.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_2/2010/02/100211.pdf.
47. Танасійчук Ю. В. Теоретичні аспекти інвестування в людський капітал / Ю. В. Танасійчук // Збірник наукових праць Уманського національного університету садівництва. – 2012. – Вип. 81(2). – С. 342–348.
48. Чорна М. В. Формування людського фактору в антикризовому управлінні підприємства: монографія / М. В. Чорна, Г. І. Забродська. – Х. : ХДУХТ, 2012. – 126 с.

49. Чугунов І.Я., Самошкіна О.А. Державні видатки у системі фінансового регулювання // Фінанси України. – 2003. – № 12. – С. 3–8.
50. Чугунов І. Я. Регуляторна політика як інструмент активізації процесів регіонального соціально-економічного розвитку / І. Я. Чугунов, О. П. Крайник // Наукові праці НДФІ. – 2006. – Вип. 1 (34). – С. 3 – 12.
51. Чугунов І.Я. Формування видатків бюджету у системі соціально-економічного розвитку країни / І.Я. Чугунов, І.М. Ігнатюк // Економічний вісник Переяслав-Хмельницького державного університету. – 2016. – Вип.28/1. – С. 217–226.
52. Якуба К. І. Особливості інвестицій у людський капітал: методологічний аспект / К. І. Якуба // Проблеми інноваційно-інвестиційного розвитку. – 2013. – № 5. – С. 180–185.
53. Яцунь О.М. Людський капітал як чинник економічного зростання. Вісник: Економіка. Проблеми економічного становлення. 2014. №2. С. 95—99.
54. Awe, A. A., & Ajayi, S. O. (2010). The Nexus Between Human Capital Investment and Economic Growth in Nigeria. *Pakistan Journal of Social Sciences* , 1-7.
55. Dauda, R. O. (2010). Role of Human Capital in Economic Development: An Empirical Study of Nigerian Case. Oxford: Oxford Business and Economics Conference Program.
56. Fan, Victoria Y., and William D. Savedoff. 2014. “The Health Financing Transition: A Conceptual Framework and Empirical Evidence.” *Social Science & Medicine* 105: 112–21.
57. International Finance Statistics, June 2002 International Monetary Fund, Washington D.C.,2002.
58. Igwilo, M. (2010). Globalizing the Curriculum or Humanizing the Curriculum: Matters arising in the Search for a Viable Education in Nigeria. *International Journal of Academic Research* , 1-5.

59. Human Development Report 2014. Sustaining Human Progress: Reducing Vulnerabilities and Building Resilience provides, URL: <http://hdr.undp.org/en> (дата звернення 08.10.2018).
60. Lee, Ronald, and Andrew Mason, eds. 2011. Population Aging and the Generational Economy: A Global Perspective. Northampton, MA: Edward Elgar.
61. Lee, Sang-Hyop, Jungsuk Kim, and Donghyun Park. 2016. "Demographic Change and Fiscal Sustainability in Asia." Social Indicators Research. doi:10.1007/s11205-016-1424-0
62. Mason, Andrew, Ronald Lee, and Jennifer Xue Jiang. 2016. "Demographic Dividends, Human Capital, and Saving." The Journal of the Economics of Ageing 7: 106–22.
63. Miller, Tim, Paulo Saad, and Ciro Martinez. 2016. "Population Ageing, Demographic Dividend and Gender Dividend: Assessing the Long Term Impact of Gender Equality on Economic Growth and Development in Latin America." In Demographic Dividends: Emerging Challenges and Policy Implications." Demographic Transformation and Socio-Economic Development, edited by Roberta Pace and Roberto Ham-Chande, Volume 6, pp. 23–43. Springer.
64. <http://www.geoba.se/population.php?pc=world&page=1&type=18&st=rank&asde=&year=2017>
65. The Global Human Capital Report 2017: The Global Human Capital Index 2017. World Economic Forum. 2017. C. 8.

ДОДАТКИ

Дефіцит державного бюджету у країнах з розвинуеною економікою у 2008-2017 роках

Країна	Дефіцит бюджету, відсоток до ВВП									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Велика Британія	-5,15	-10,07	-9,37	-7,43	-8,11	-5,37	-5,43	-4,25	-2,96	-1,93
Іспанія	-4,42	-10,95	-9,38	-9,64	-10,47	-6,99	-5,97	-5,27	-4,51	-3,11
Італія	-2,63	-5,25	-4,21	-3,68	-2,92	-2,92	-2,99	-2,58	-2,48	-2,31
Канада	0,18	-3,89	-4,75	-3,32	-2,53	-1,87	0,18	-0,13	-1,10	-1,09
Китай	1,26	0,13	1,48	1,48	1,27	0,76	0,69	-0,87	-	-
Німеччина	-0,18	-3,23	-4,22	-0,96	-0,03	-0,14	0,53	0,83	1,01	1,26
ПАР	-1,74	-3,85	-3,28	-2,48	-3,60	-3,56	-3,84	-3,78	-3,52	-3,99
Польща	-3,60	-7,25	-7,34	-4,83	-3,71	-4,11	-3,62	-2,65	-2,35	-1,66
Росія	-	-	-	3,15	1,95	-0,19	-2,33	-1,47	-1,45	-1,40
США	-7,02	-12,67	-12,01	-10,61	-8,86	-5,36	-4,78	-4,22	-4,94	-4,20
Туреччина	-	-6,17	-2,68	-0,74	-0,19	0,21	0,24	1,31	-	-
Франція	-3,26	-7,17	-6,89	-5,15	-4,98	-4,08	-3,90	-3,63	-3,41	-2,59



Показники економічного і соціального розвитку України у 2018-2020 рр.

Показники за сценарієм	2018 рік	2019 рік	2020 рік
Валовий внутрішній продукт номінальний, млрд. гривень	3247,7	3611	3981,3
Валовий внутрішній продукт реальний, млрд. гривень	103	103,6	104
Індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року), %	107	105,9	105
Індекс цін виробників (грудень до грудня попереднього року), %	109	107,2	106
Фонд оплати праці найманих працівників і грошового забезпечення військовослужбовців, млрд. гривень	972,3	1074,4	1185,9