

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-6>

УДК 330.1:331.1:339.9

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВИ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

FOREIGN EXPERIENCE OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS A BASIS OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT

Кандиба Сергій Володимирович

кандидат юридичних наук, докторант,
Науково-дослідний інститут публічного права
Національної академії Національної гвардії України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5416-2302>

Шараєнко Ольга Андріївна

аспірантка,
Університет державної фіскальної служби України
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1347-1867>

Kandyba Serhii

National Academy of the National Guard of Ukraine

Sharaienko Olha

University of State Fiscal Service of Ukraine

Стаття присвячена актуальним питанням закордонного досвіду розвитку людського капіталу як основи сталого економічного розвитку. Основну увагу зосереджено вивченні та систематизації особливостей процесу розвитку людського капіталу на макро-, мезо- та мікрорівнях на прикладі Сполучених штатів Америки, Словаччини та Китаю. Досліджено стан розвитку людського капіталу в Україні за Індексом розвитку людського капіталу. Здійснено інтегральну оцінку стану людського розвитку в Україні за областями й поділено їх на чотири групи. Окреслені пріоритетні напрямки інвестицій Світового банку в Україні у розрізі людського капіталу. На основі отриманих результатів дослідження визначено основні проблеми розвитку людського капіталу в Україні, подолання яких сприятиме розвитку інноваційної економіки та сталому економічному розвитку країни.

Ключові слова: людський капітал, розвиток людського капіталу, сталий економічний розвиток, інвестиції у людський капітал, індекс людського капіталу, закордонний досвід.

Статья посвящена актуальным вопросам зарубежного опыта развития человеческого капитала как основы устойчивого экономического развития. Основное внимание сосредоточено на изучении и систематизации особенностей процесса развития человеческого капитала на макро-, мезо- и микроуровнях на примере США, Словакии и Китая. Исследовано состояние развития человеческого капитала в Украине по Индексу развития человеческого капитала. Осуществлено интегральную оценку состояния человеческого развития в Украине по областям. Обозначены приоритетные направления инвестиций Всемирного банка в Украине в разрезе человеческого капитала. На основе полученных результатов исследования определены основные проблемы развития человеческого капитала в Украине, преодоление которых будет способствовать развитию инновационной экономики и устойчивому экономическому развитию страны.

Ключевые слова: человеческий капитал, развитие человеческого капитала, устойчивое экономическое развитие, инвестиции в человеческий капитал, индекс человеческого капитала, зарубежный опыт.

Since human capital is considered to be the main phenomenon of economic dynamism for a number of centuries, it is important to study its development in developed countries to form promising ways of its improvement in Ukraine. The purpose of the research is to explore the foreign experience of human capital development as a basis for sustainable economic development at the macro level, meso level and micro level and substantiate the feasibility of its implementation in Ukraine. In accordance with the purpose of the research, the following tasks were performed:

the foreign experience of human capital development as a basis for sustainable economic development was studied. The main focus is on the peculiarities of the process of human capital development at the macro level (international, supranational) on the example of the World Bank (Human Capital Development Index), meso level (states) on the example of the US government and micro level (enterprises) on the example of Slovak Republic and the People's Republic of China. The state of human capital development of Ukraine according to the Human Capital Development Index is analyzed. A rating assessment of the state of human development in Ukraine by regions was made and they were divided into four groups: the regions with the highest indicators include Kharkiv and Dnipropetrovsk, where the main large enterprises of the country and scientific institutions are concentrated. The group with the lowest level of human capital development includes Zhytomyr, Zakarpattia, Kherson, Kirovohrad, Chernihiv, Sumy and Mykolayiv regions. The priority areas of the World Bank investments in Ukraine in terms of human capital are explained: education, health care and social protection. Based on the results of the study, the main problems of human capital in Ukraine are identified, overcoming which will contribute to the development of innovative economy and sustainable economic development of the country. The practical significance of the obtained results formulated by the author is that they can be used as a methodological basis for the formation and development of human capital of Ukraine at different levels to ensure its competitiveness.

Keywords: human capital, human capital development, sustainable economic development, investment in human capital, human capital index, foreign experience.

Постановка проблеми. Першим, хто підкреслив важливість людського капіталу був нобелівський лауреат, економіст Г. Беккер, хто диференціював людський капітал від інших форм капіталу. За його дослідженнями навчання в школі, курси комп'ютерного програмування, витрати на медичне обслуговування теж капітал, бо збільшує заробіток, покращує стан здоров'я або додає добрі звички людині протягом більшої частини її життя. Саме з цієї причини важливо розглянути видатки на освіту, навчання, медичне обслуговування тощо як інвестиції в людський капітал. У свою чергу, їх теж називають людським капіталом, оскільки людей неможливо відокремити від їхніх знань, навичок, здоров'я чи цінностей так, як їх можна відокремити від їхніх фінансових та фізичних активів [1].

За останні півстоліття економісти, соціологи та інші науковці більш детально зрозуміли, що рухає економічним успіхом і людський капітал розглядається як центральне явище для економічного динамізму. За оцінками дослідників загальний запас людського капіталу тільки в США перевищує 700 трлн дол. США, що зменшує запас фізичного капіталу в 45 трлн дол. США. У цьому контексті важливо вивчати досвід розвинених країн для підвищення цінності людського капіталу та його розвитку в Україні на прикладах розвинених країн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження людського капіталу як основи сталого економічного розвитку представлені у роботах українських науковців О. Пищуліної, О. Маслак, В. Іващенко, Н. Гришко, Ю. Шевчук, Л. Балабанової, А. Чухно. Вивчення зарубіжного досвіду розвитку людського капіталу представлено у роботах Д. Терещенко,

І. Сікорської, С. Григанської. Проте, на думку авторів, у сучасній Україні закордонний досвід формування та розвитку людського капіталу не імплементується ефективно у державні політики, що і визначає потребу наукових пошуків у даному напрямі.

Постановка завдання. Завдання дослідження полягає у вивченні закордонного досвіду розвитку людського капіталу на макро-, мезо- та мікрорівнях та обґрунтування доцільності його імплементування в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Після проведення Світового саміту зі сталого розвитку на міждержавному рівні серед керівників країн та урядів світу у 2002 році були виокремлені напрямки сталого розвитку у всіх регіонах світу, що започаткувало окремий етап розвитку людства [2].

Сьогодні перед світовою спільнотою щодня все активніше у різних сферах підіймається питання сталого розвитку, що підтверджується діяльністю Світового банку, а саме імплементуванням Цілей сталого розвитку до розрахунку Індексу людського капіталу. Сталість представляє собою принцип, застосований до систем: відкритих, для взаємодії з суспільством та природою, промислових (транспорт, виробництво, енергетика), соціальних (урбанізація, мобільність, зв'язок) та природних (ґрунт, повітря, вода), включаючи потоки інформації, товарів, матеріалів, відходів; тобто стійкість представляє взаємодію динамічних систем, що постійно змінюються та вимагають активних заходів [3].

Нові технології, економічні зрушення, зміна демографічної ситуації та постійні расові упередження посилюють нерівність доходів та нерівність у суспільствах. Як результат, економічні можливості дедалі більше концен-

труються серед невеликої частки населення та в обмеженій кількості місць. Міжнародна спільнота, президенти та уряди країн, представники місцевих органів влади та бізнесу повинні працювати разом для подолання нерівностей та розвитку людського капіталу в рамках сталого економічного розвитку, проте даний процес потребує нових рішень, інструментів та важелів. Так, науковці О. Єрмакова та М. Бублик виокремили інструменти інноваційного розвитку людського капіталу як на міжнародному, так і на локальних рівнях, до яких можна віднести [4; 5]:

- правові: закони, нормативно-правові акти, стратегії та програми у сфері інноваційного розвитку людського капіталу;

- фінансові, що включають державні витрати на охорону здоров'я, освіту та професійне навчання, духовний та фізичний розвиток людського капіталу, соціальний захист населення тощо;

- підвищення освітнього та професійного рівня людського капіталу. У кожній країні існують національні освітні політики, що включають у себе наступні інструменти: освітні програми, ліцензії, акредитації, дуальну освіту, освітні інноваційні технології тощо. Сучасні економічні виклики призвели до утворення нових інструментів розвитку людського капіталу, а саме електронного навчання (дистанційне, онлайн-курси, вебінари, майстер-класи тощо), інноваційних форм та видів зайнятості (аутсорсингу, коворкінгу, кадрового консалтингу тощо);

- розвиток інфраструктури: венчурні та інноваційні фонди, технопарки, стартапи, маркетингові центри сприяння інноваціям, центри креативної економіки тощо;

- соціальний вплив: соціальні технології та проекти (адаптації молодих спеціалістів, вирішення конфліктів, найму, сертифікації спеціалістів, пошуку стратегії управління, соціального моделювання та прогнозування, соціальна картка працівника, гейміфікація (пошук нестандартних рішень тощо).

У дослідженні підходити до розгляду процесу розвитку людського капіталу варто на трьох рівнях: макрорівень (світові організації, регіональні об'єднання), мезорівень (держави) та мікрорівень (підприємства).

Дослідженням питання розвитку людського капіталу на макрорівні займається Світовий банк, що розраховує Індекс людського капіталу. У своїх розрахунках компонентів Індексу він на пряму пов'язаний із принаймні трьома глобальними Цілями сталого розви-

тку, що країни світу поставили перед собою до 2030 року, що визначені Організацією Об'єднаних Націй [2]:

- компонент Індексу «виживання до 5-річного віку» пов'язує Ціль сталого розвитку 3.2 – зменшити неонатальну смертність до 12 випадків на 1000 живонароджених або нижче, а смертність до 5 років до 25 випадків на 1000 живонароджених або нижче;

- у компонент «кількість років у школі з урахуванням навчання» Індекс вводить інноваційне вимірювання навчання, що підтримує Ціль 4.1 – для забезпечення, серед іншого, закінчення справедливої та якісної початкової та середньої освіти;

- у компонент «здоров'я» Індекс включає показник виживання дорослих та поширеність затримки росту у дітей. Рівень виживання дорослих представляє ймовірність того, що 15-річна дитина доживе до 60 років. Щоб покращити цей показник, країнам доводиться працювати над зменшенням причин передчасної смертності, що також допоможе досягти Цілі 3.4. Поширеність затримок у розвитку серед дітей до 5 років є одним із ключових показників для досягнення Цілі 2.2, що спрямована на припинення всіх форм недоїдання до 2030 року.

В цілому діяльність Світового банку має на меті привернути увагу до широкого спектру дій у багатьох секторах, що можуть нарощувати людський капітал та пришвидшувати прогрес у напрямку досягнення Цілей сталого розвитку.

При вивченні підходів до розвитку людського капіталу на мезорівні конкурентоспроможними країнами будуть ті, що створюють сприятливий клімат для бізнесу. Запорукою успіху як стартапів, так і зрілих компаній виступає людський капітал. Наприклад, США не зважаючи на те що мають мільйони кваліфікованих корінних працівників, залучають таланти з усього світу.

Залучати найбільш кваліфікованих професіоналів США вдається за допомогою найкращих наукових, технічних коледжів планети (Massachusetts Institute of Technology, Caltech, Georgia Tech, Leland Stanford Junior University, Carnegie Mellon University, University of Maryland та інші) [1].

Проте протягом останніх років за словами дослідника В. Вадхви та інших прослідковується нова тенденція: після навчання талановиті студенти та аспіранти залишають США та повертаються на Батьківщини із отриманими знаннями, що лишають США права бути монополістами на ринку інновацій [1].

Окрім освітньої складової уряд США повинен надавати умови до створення та розвитку підприємств, що пов'язані з наукою, технологіями, технікою та математикою (англ. – STEM – це група організацій, що своєю діяльністю створюють на ринку наступну хвилю послуг та продуктів, що підвищують продуктивність). Саме з цією метою у країні «Спільним партнерством для процвітання» було сформовано основні завдання, що повинні виконувати штати для спільного процвітання та сталого економічного розвитку, в основі яких лежить розвиток людського капіталу (рис. 1).

На практиці уряди штатів по-різному підходять до даного питання та імплементують дані стратегії у свою діяльність:

– низка штатів та місцевих юрисдикцій запровадили стратегії розвитку, що націлені на розвиток талантів. Штати Колорадо та Індіана модернізують спосіб, у якому держава та її партнери навчають та наймають робочу силу з особливим акцентом на допомогу людям, які не мають вищої освіти. Ініціатива Фонду Маркла «Skillful» готує кар'єрних тренерів та створила практики, що допомагають людям визнати свої навички, необхідну підготовку та можливості, які їм під силу. Дана ініціатива також навчає роботодавців наймати робітників з тими навичками, що їм насправді потрібні, а не вимагати певних повноважень або професійного досвіду. Тренери даної ініціативи щомісяця обслуговують приблизно 20,000 шукачів роботи (станом на 2019 рік), а програма підготувала 800 підприємств щодо визначення необхідних навичок для найму робітників [6];

– станом на 2017 рік 32 штати підтримали секторні партнерства за даними Наці-

ональної коаліції навичок, проте значна кількість зусиль є незначними за обсягом без фінансування або широкого впровадження. Успішним прикладом є організація «Real Jobs Rhode Island», що інвестувала близько 12 млн дол. США у трансформацію стратегії розвитку штату навколо понад 40 секторних партнерств. Організація «EARN Maryland» зі штату Меріленд, заснована у 2014 році, об'єднує підприємства та посередників робочої сили в центр виявлення потреб у робочій силі, розробки навчальних планів, тренінгів та працевлаштуванні успішних учасників. Також з 2018 року штат Меріленд запровадив нове фінансування партнерських відносин, орієнтованих конкретно на задоволення потреб у робочій силі в кібербезпеці та зелених галузях промисловості, що є пріоритетами у всій державі;

– за даними Інституту Аспен штати Коннектикут, Кентуккі, Міссісіпі, Род-Айленд та Вірджинія запровадили різновид податкового кредиту на навчання робітників. За даними Департаменту економічного та громадського розвитку Коннектикуту у 2013 році кредит покращив продуктивність бізнесу, що користувалася даною опцією. Штат Мічиган використовує податкові надходження для фінансування навчання нових співробітників через «Програму навчання нових робочих місць», за якою роботодавці оплачують навчання шляхом перерахування назад до коледжу частини державного податку на прибуток, який вони утримують із заробітної плати нових працівників. Програма функціонує як стимул для залучення бізнесу до ведення діяльності в штаті шляхом надання гнучкого фінансування для навчання нових працівників. Ста-

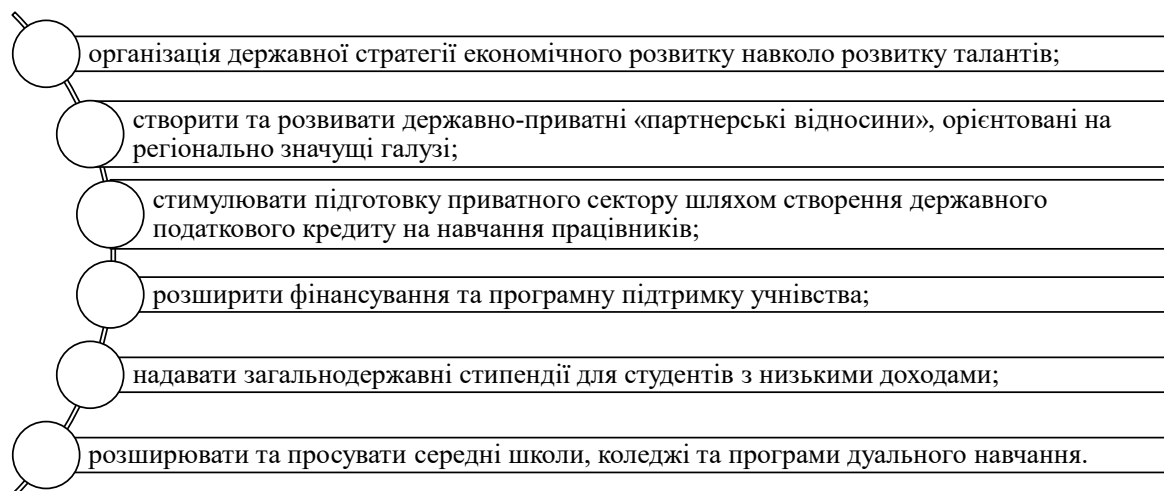


Рис. 1. Державні стратегії щодо усунення існуючих перешкод для розвитку людського капіталу у США [6]

ном на вересень 2018 року дана програма залучила майже 200 роботодавців та підтримала 22,000 нових робочих місць з моменту свого створення 10 роками раніше;

– створена загальнодержавна програма навчання «South Carolina's Apprenticeship Carolina» 16-ма технічними коледжами штату, що обслуговує понад 32,000 учнів за понад 1,000 програмами (серед них 220 програм спеціально для молоді). Вона підтримує навчання в багатьох галузях, включаючи медичну, фармацевтичну та ІТ. Для підтримки програми держава пропонує помірний податковий кредит у розмірі 1 тис. дол. США для кожного зареєстрованого учня та користується експертизою роботодавців, які мають значний досвід навчання, включаючи досвід численних німецьких підприємств, що працюють у штаті;

– загальнодержавні стипендії для студентів з низькими доходами видаються у студентам у 16-ти штатах, проте лідером є штат Теннессі з програмою «Tennessee Promise», за допомогою якої їм вдалося збільшити частку студентів штату, які вступають до коледжів, на 4 % після її впровадження в 2014 році [7];

– штат Нью-Йорк запровадив «P-TECH» - інноваційну державно-приватну модель для інтеграції середньої школи разом з галузевим розвитком робочої сили у партнерстві з IBM у 2011 році. Штат зараз має 41 школу «P-TECH», і їх успіх породив школи «P-TECH» у семи інших штатах (у тому числі 22 шт. у Техасі та 8 шт. у Меріленді), кожен зі своїми партнерами-роботодавцями. «P-TECH» базується на моделі кар'єрних академій, що надає студентам середньої школи досвід, що стосується роботи, і поширює його на ранню структуру коледжу [8].

При дослідженні питання розвитку людського капіталу на мікрорівні можна дійти висновку, що підприємства у країнах світу підходять по-різному до даного питання. Наприклад, згідно із опитуванням вітчизняних підприємств Словаччини, 90% підприємств вважають вкладення коштів у навчання та освіту працівників найважливішим способом розвитку їх людського капіталу і тільки третина (32%) усвідомлюють важливість інших форм інвестування в людський капітал (інвестиції в безпеку, охорону здоров'я працівників та інше). Що стосується форм навчання, то підприємства віддають перевагу освітній діяльності, орієнтованій на знання, пов'язані з їх діловою діяльністю, та великі групи людей, а не на окремі індивідуальні чи корпоративні форми навчання, здатні забезпечити вищу

додану вартість для працівників. У цілому підприємства Словаччини усвідомлюють вплив інвестицій у людський капітал на загальну ефективність, а саме на прибуток (у середньому 4.86 бали з 5-ти) [3].

Інакшим прикладом виступають підприємства Китаю, що у своїй більшості (81%) завдяки розвитку людських ресурсів, а також інвестиціям у людський капітал підвищили свою ефективність. Інвестування в людські ресурси дуже вигідні для розвитку підприємств, так китайські підприємства за їх допомогою створюють конкурентні переваги для здібних працівників, щоб ті були найняті та збережені в бізнесі. Керівники вважають, що інвестування в ефективну систему розподілу виплат корпоративним працівникам є ключовим рішенням щодо найму та утримання працівників, а також способом подальшого розвитку команд висококваліфікованих працівників [9].

На підприємствах інвестиції в розвиток людського капіталу організовуються з метою підвищення мотивації та зацікавленості серед працівників, тому необхідно регулярно оцінювати вигоди для бізнесу та контролювати ефективність внеску, зробленого для оцінки успіху працівників та системи оплати праці.

При вивченні закордонного досвіду розвитку людського капіталу варто вивчити і поточний стан даного питання і в Україні.

Згідно з міжнародним рейтингом – «Індексом людського капіталу 2020» – Україна посідає 53-тю позицію у рейтингу із значенням 0.63 [10]. В нашій країні дитина, яка народилася сьогодні, може досягнути лише 63 відсотків продуктивності дорослої людини з повноцінною освітою, за умови, що в неї буде оптимальний стан здоров'я. Незважаючи на те, що дане значення є вищим від середнього показника для країн з подібним рівнем економічного розвитку в усьому світі, проте він є нижчим від середнього рівня Європи та Центральної Азії. Наприклад, у Словаччині даний показник становить 66 років, Угорщині – 68 років, Білорусі – 70 років, Польщі та Чеській республіці – 75 років, Словенії – 77 років [10].

Найбільше непокоїть те, що на відміну від більшості інших країн групи, в Україні не відбулося змін за значенням Індексу у період за 2010 та 2020 роки. Це призводить до того, що для повного розкриття людського потенціалу та забезпечення сталого економічного розвитку Україні необхідні більші за обсягом та більш цілеспрямовані інвестиції в людський капітал (освіту, охорону здоров'я та соціальний захист).

Авторами був оцінений стан розвитку людського капіталу в Україні за регіонами за 2019 рік за наступними показниками: середньою очікуваною тривалістю життя при народженні, у роках, витратами на виконання наукових досліджень і розробок, у млн. грн, кількістю працівників, задіяних у виконанні наукових досліджень і розробок, в особах, загальним коефіцієнтом приросту (скорочення) чисельності населення на 1000 осіб наявного населення, проміле, коефіцієнтом смертності від навмисного самоушкодження на 100 тис. осіб наявного населення, просантиміле, обсягом видатків місцевих бюджетів (з урахуванням міжбюджетних трансфертів) на одну особу, у грн, відношенням середньої заробітної плати до мінімальної, у разях, рівнем працевлаштування зареєстрованих безробітних, у %, чистим показником охоплення дошкільними навчальними закладами дітей віком три-п'ять років, у відсотках до загальної кількості дітей такого віку, кількістю випускників вищих навчальних закладів, у особах.

Шляхом створення рейтингу за інтегральною оцінкою стимуляторів та дестимуляторів області України було об'єднано у 4 групи за ступенем розвитку людського капіталу у регіоні: низький, помірний, достатній, високий (рис. 2).

Найвищі показники представлені у Дніпропетровській області, де сконцентровано значну кількість українських великих підприємств (залізорудні, гірничі, збагачувальні комбінати, хімічна промисловість. У даній області виготовляється п'ята частина усієї реалізованої промислової продукції України), та Харківській області, у якій представлено значну кількість наукових установ, що належать до групи з високим ступенем розвитку людського капіталу. До групи з достатнім рівнем роз-

витку потрапили Запорізька, Київська та Львівська області, що представляють виробничі галузі економіки, сферу послуг, освіти та туризму. До групи з найнижчим ступенем розвитку людського капіталу належать Житомирська, Закарпатська, Херсонська, Кіровоградська, Чернігівська, Сумська та Миколаївська області. У даних областях України представлена мала кількість вищих навчальних закладів, а відповідно і незначні витрати на НДДКР, переважно низька середня очікувана тривалість життя при народженні. Всі інші 10 областей країни мають помірний ступінь розвитку людського капіталу.

Для підвищення конкурентоспроможності України у розрізі людського капіталу Світовий банк допомагає розробляти рішення для розбудови сталої, інклюзивної економіки в постпандеміну еру на довгостроковий період. За даними Аруп Банерджі, регіонального директора Світового банку у справах країн Східної Європи (Білорусь, Молдова та Україна), загальний обсяг поточних проектів, спрямованих на сприяння людському розвитку, що реалізуються за підтримки Світового банку в Україні, становить 800 млн. дол. США, причому до червня 2021 року планується надати ще 500 млн. дол. США (табл. 1) [13].

Розвиток людського капіталу є основоположною складовою сталого економічного розвитку та інноваційної економіки в сучасних умовах. На думку авторів, держава повинна здійснити низку заходів для подолання проблем у розвитку людського капіталу, до яких можна віднести:

– вдосконалення оцінки стану людського капіталу, оскільки жоден із існуючих показників та рейтингів не покриває всі фактори впливу на людський капітал;

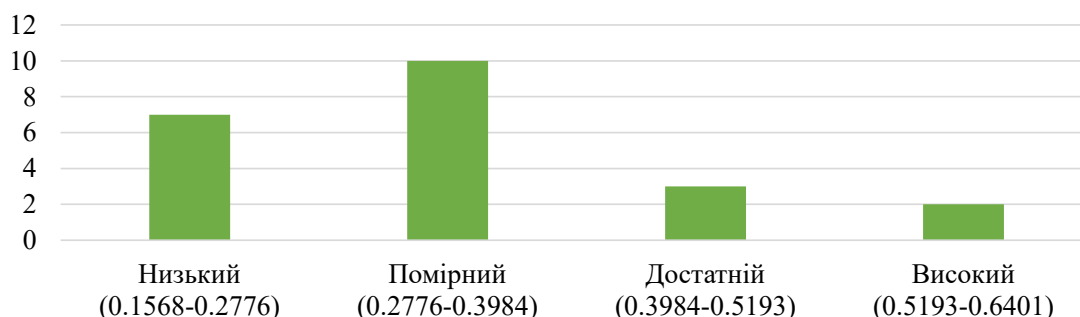


Рис. 2. Групування областей України за розвитком людського капіталу за інтегральною оцінкою, 2019 рік*

* до аналізу не включено Донецьку, Луганську області та Автономну республіку Крим, оскільки за даними регіонами відсутня повна статистична інформація

Джерело: розроблено автором на основі [11; 12]

Таблиця 1

Інвестиції Світового банку у розвиток людського капіталу в Україні

№	Сфера	Дії
1.	Охорона здоров'я	– розвиток послуг, що надаються людям з неінфекційними захворюваннями шляхом покращення якості надання медичних послуг у лікарнях; – модернізація відділень екстреної допомоги та інсультних відділень; – проведення тренінгів для тисяч українських лікарів; – зміцнення потужностей для проведення тестів.
2.	Соціальна допомога	– виплати соціальної допомоги для найбільш незахищених верств населення; – сприяння покращенню соціальних послуг; – розширення кількості людей охоплених соціальною допомогою для захисту людей від фінансових труднощів під час пандемії COVID-19.
3.	Освіта	– розробка нового проєкту у галузі вищої освіти для створення кращих умов для набуття випускниками навичок, необхідних для отримання хорошої роботи у відповідності до нових викликів пандемії; – допомога в оснащенні вищих навчальних закладів технікою та технологіями для проведення дистанційного навчання; – підтримка діджиталізації галузі освіти загалом.

Джерело: розроблено автором на основі [13]

збільшення кількості університетів третього віку для подолання нерівності в українській спільноті;

– популяризація та розтлумачення широким колам механізму існуючої в Україні податкової знижки на навчання, що через необізнаність не дозволяє населенню отримувати соціальні вигоди;

– впровадження інформаційних, комунікаційних та соціальних технологій, що можуть допомогти у розвитку людського капіталу;

– розширення сфери дії діджиталізації та інформатизації на можливі державні послуги для забезпечення сталого розвитку міст та спільнот;

– збільшення кількості дуальних форм навчання задля інтеграції вищої освіти та бізнесу та подолання труднощів, з якими зіштовхуються випускники на початку побудови кар'єри;

– розвивати державно-приватні «партнерські відносини» у галузі освіти задля підготовки висококваліфікованих спеціалістів, що орієнтовані на регіонально значущі галузі.

На нашу думку, імплементація даних заходів на загальнодержавному рівні сприятиме розвитку людського капіталу і, як результат, сприятиме розвитку інноваційної економіки та сталому економічному розвитку України.

Висновки. Із переходом до сталого економічного розвитку перед світовою спільнотою постала низка викликів, у тому числі розвиток людського капіталу та сприяння освіті. Подолання даних проблем потребує застосування нових інструментів інноваційного розвитку людського капіталу: правових,

фінансових, розвитку інфраструктури та соціального впливу. Досліджено процес розвитку людського капіталу на трьох рівнях: макро– (наднаціональний), мезо– (держава) та мікрорівень (підприємства). На наднаціональному рівні Світовий банк при складанні Індексу людського капіталу пов'язує виконання глобальних цілей сталого розвитку (зменшити неонатальну, передчасну смертність, недоїдання, забезпечити справедливу та якісну початкову та середню освіту). На державному рівні розвинені країни використовують низку стратегій задля усунення перешкод у розвитку людського капіталу (розширення фінансування та соціального забезпечення, дуального навчання, популяризація освіти, створення партнерських відносин та інші). На мікрорівні на прикладі підприємств Словаччини та Китаю визнається важливість інвестування у людський капітал, що дозволяє забезпечити конкурентоспроможність та прибутковість підприємств, що у свою чергу виступає основою сталого економічного розвитку держави в цілому.

Україна у свою чергу за рівнем розвитку людського капіталу відстає від середніх показників Європи та Центральної Азії. За рейтинговою оцінкою регіонів України за рівнем людського розвитку високий показник у Дніпропетровський та Харківській областях, за ними середні значення у Запорізької, Київської та Львівської областей. На даній основі були сформовані рекомендації для подолання проблем у сфері розвитку людського капіталу України на загальнодержавному рівні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Офіційний сайт «Фундації палати США». Стаття «Людський капітал у глобальну епоху». URL: <https://www.uschamberfoundation.org/bhq/human-capital-global-age> (дата звернення: 17.04.2021).
2. Офіційний сайт Організації об'єднаних націй. Цілі сталого розвитку. URL: <https://sdgs.un.org/goals> (дата звернення: 26.04.2021).
3. Кучарчикова А., Мічяк М. Управління людським капіталом на транспортних підприємствах з прийняттям сталого розвитку в Словачкій Республіці. 2018. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/7/2530/htm#B3-sustainability-10-02530> (дата звернення: 21.04.2021).
4. Єрмакова О.А. Інструменти державної інноваційної політики України в контексті впровадження європейського досвіду. *Механізм регулювання економіки*. 2016. № 1. С. 85–96.
5. Бублик М., Коваль В., Редьква О. Аналіз впливу структурних передумов конкуренції для забезпечення економічної безпеки машинобудівного комплексу. URL: <https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/en/journals/2017/4/229-240> (дата звернення: 21.04.2021).
6. Парілла Дж., Ліу С. Економічний розвиток, що використовує таланти: нове бачення та порядок денний для регіональної та державної економіки. Програма міської політики. *Брукінгс*. 2019. 54 с. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/10/2019.10.15_Brookings-Metro_Talent-driven-economic-development_Parilla-Liu.pdf (дата звернення: 13.04.2021).
7. Карузєрс К., Фокс В. Навчання в коледжах, фінансова допомога та наполегливість у штаті Теннессі. *Економіка для навчання*. 2016. № 51. С. 97–112. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775715000771?via%3Dihub> (дата звернення: 19.04.2021).
8. Офіційний сайт «Партнерства спільного добробуту». Звіт «Як держави можуть підтримувати спільне процвітання, сприяючи розвитку людського капіталу». URL: <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/03/How-States-Can-Support-Shared-Prosperity-by-Promoting-Human-Capital-Development.pdf> (дата звернення: 15.04.2021).
9. Ніязбекова Ш., Мадіярова Д., Шапарова Б., Шамішева Н., Радюк Н., Курманкулова Р. Інвестиції підприємств у розвиток людського капіталу. 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/339360406_Investment_of_Enterprises_in_the_Development_of_Human_Capital (дата звернення: 17.04.2021).
10. Офіційний сайт Світового банку України. Індекс людського капіталу за 2020 рік. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (дата звернення: 15.04.2021).
11. Розрахунок Індексу регіонального людського розвитку за 2019 рік Міністерства розвитку громад та територій України. URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/rozrahunok-indeksu-regionalnogo-lyudskogo-rozvytku-za-2019-rik.pdf> (дата звернення: 10.04.2021).
12. Офіційний сайт Державної служби статистики. Розділ економічної регіональної статистики – наука. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/ni/ni_reg/ni_reg.html (дата звернення: 16.04.2021).
13. Офіційний сайт Світового банку України. Інвестиції в людський капітал – головний пріоритет для України в умовах пандемії. URL: <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2020/09/16/investing-in-human-capital-a-top-priority-for-ukraine-amid-pandemic-says-world-bank> (дата звернення: 13.04.2021).

REFERENCES:

1. Oficijnyj sajt «Fundaciji palaty SShA». Stat'ija «Ljudskij kapital u globalnu epokhu» [Human capital in the global era]. Available at: <https://www.uschamberfoundation.org/bhq/human-capital-global-age> (accessed 17 April 2021).
2. Oficijnyj sajt Orghanizaciji ob'jednanykh nacij. Cili stalogo rozvytku [Sustainable development goals]. Available at: <https://sdgs.un.org/goals> (accessed 26 April 2021).
3. Kucharchykova A., Michjak M. (2018) Upravlinnja ljudskym kapitalom na transportnykh pidpryemstvakh z pryjnattjam stalogo rozvytku v Slovackij Respublici [Human capital management in transport enterprises with the adoption of sustainable development in the Slovak Republic]. Available at: <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/7/2530/htm#B3-sustainability-10-02530> (accessed 21 April 2021).
4. Jermakova, O.A. (2016) Instrumenty derzhavnoji innovacijnoji polityky Ukrajiny v konteksti vprovadzhenja jevropskogo dosvidu [Instruments of the state innovation policy of Ukraine in the context of implementation of the European experience]. *Mekhanizm rehuljuvannja ekonomiky*, no. 1, pp. 85–96.
5. Bublik M., Kovalj V., Redjkva O. Analiz vplyvu strukturnykh peredumov konkurenciji dlja zabezpechennja ekonomichnoji bezpeky mashynobudivnogho kompleksu [Analysis of the impact of structural preconditions of competition to ensure the economic security of the machine-building complex]. Available at: <https://mmi.fem.sumdu.edu.ua/en/journals/2017/4/229-240> (accessed 21 April 2021).

6. Parilla Dzh., Liu S. (2019) Ekonomichnyj rozvytok, shho vykorystovujete talanty: nove bachennja ta porjadok dennij dlja rehionaljnoji ta derzhavnoji ekonomiky [Economic development that uses talent: a new vision and agenda for regional and national economies]. Prohrama misjkoji polityky. *Brookings*, 54 p. Available at: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2019/10/2019.10.15_Brookings-Metro_Talent-driven-economic-development_Parilla-Liu.pdf (accessed 13 April 2021).

7. Karuzers K., Foks V. (2016) Navchannja v koledzhakh, finansova dopomogha ta napoleghlyva napoleghlyvistj u shtati Tennessi [College education, financial aid and perseverance in Tennessee]. *Ekonomika dlja navchannja*, no. 51, pp. 97–112. Available at: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0272775715000771?via%3Dihub> (accessed 19 April 2021).

8. Oficijnyj sajt «Partnerstva spilnogho dobrobutu». Zvit «Jak derzhavy mozhutj pidtrymuvaty spiljne procvitannja, spryjajuchy rozvytku ljuds'kogho kapitalu» [How States Can Support Common Prosperity by Contributing to Human Capital Development]. Available at: <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/03/How-States-Can-Support-Shared-Prosperity-by-Promoting-Human-Capital-Development.pdf> (accessed 15 April 2021).

9. Nijazbekova Sh., Madijarova D., Shaparova B., Shamisheva N., Radjuk N., Kurmankulova R. (2020) Investyciji pidprijemstv u rozvytok ljuds'kogho kapitalu [Investments of enterprises in human capital development]. Available at: https://www.researchgate.net/publication/339360406_Investment_of_Enterprises_in_the_Development_of_Human_Capital (accessed 17 April 2021).

10. Oficijnyj sajt Svitovogho banku Ukrajinj. Indeks ljuds'kogho kapitalu za 2020 rik [Human Capital Index for 2020]. Available at: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (accessed 15 April 2021).

11. Rozrakhunok Indeksu rehionalnogho ljuds'kogho rozvytku za 2019 rik Ministerstva rozvytku ghromad ta terytorij Ukrajinj [Calculation of the Index of Regional Human Development for 2019 of the Ministry of Development of Communities and Territories of Ukraine]. Available at: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2020/10/rozrakhunok-indeksu-regionalnogo-lyudskogo-rozvytku-za-2019-rik.pdf> (accessed 10 April 2021).

12. Oficijnyj sajt Derzhavnoji sluzhby statystyky. Rozdil ekonomichnoji rehionaljnoji statystyky – nauka. Available at: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/ni/ni_reg/ni_reg.html (accessed 16 April 2021).

13. Oficijnyj sajt Svitovogho banku Ukrajinj. Investyciji v ljuds'kyj kapital – gholovnyj priorytet dlja Ukrajinj v umovakh pandemiji [Investment in human capital is a top priority for Ukraine in a pandemic]. Available at: <https://www.worldbank.org/uk/news/press-release/2020/09/16/investing-in-human-capital-a-top-priority-for-ukraine-amid-pandemic-says-world-bank> (accessed 13 April 2021).