МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

На правах рукопису

Семикіна Анна Валеріївна

УДК [331.522.4:339.137.2-048.32]:316.422

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Дисертація на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Грішнова Олена Антонівна
доктор економічних наук, професор

Київ – 2015

ЗМІСТ

Перелік умовних скорочень 3

ВСТУП..... 4

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ..... 13

1.1. Людський капітал і формування його конкурентоспроможності..... 13
1.2. Соціальні інновації як інструмент підвищення конкурентоспроможності людського капіталу..... 31
1.3. Науково-методичні засади оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу на різних економічних рівнях..... 53
Висновки до розділу 1..... 67

РОЗДІЛ 2. ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ..... 69

2.1. Соціально-економічні домінанти розвитку людського капіталу та підвищення його конкурентоспроможності в Україні 69
2.2. Оцінка конкурентоспроможності людського капіталу на різних економічних рівнях.....102
2.3. Діагностика ролі соціальних інновацій у підвищенні конкурентоспроможності людського капіталу.....120

Висновки до розділу 2……132

РОЗДІЛ 3. НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ.....135

3.1. Пріоритети інноваційного соціального розвитку як умова підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України.....135
3.2. Механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій.....154
3.3. Управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.....166
Висновки до розділу 3.....191

ВИСНОВКИ.....193
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....197
ДОДАТКИ.....223

Перелік умовних скорочень

ЛК – людський капітал;

КЛК – конкурентоспроможність людського капіталу;

СІ – соціальні інновації;

ФК– фізичний капітал;

ФСК – фінансовий капітал;

ВВП – валовий внутрішній продукт;

ВРП – валовий регіональний продукт;

ЗНО – зовнішнє незалежне оцінювання знань учнів;

ПТНЗ – професійно-технічні навчальні заклади;

ВНЗ – вищі навчальні заклади.

ВСТУП

Актуальність теми. Світовий досвід засвідчує, що успіхів в економічному, соціальному та інноваційному розвитку в стратегічному вимірі досягають країни, де пріоритетна увага приділяється людському капіталу (ЛК) та підвищенню його конкурентоспроможності. Нині це стає можливим завдяки запровадженню соціальних інновацій (СІ) у різні сфери життєдіяльності людини, зокрема в освіту, професійний розвиток, зайнятість.

Для України, яка обрала шлях вступу до Євросоюзу, проблема підвищення конкурентоспроможності людського капіталу (КЛК) набуває особливої актуальності з огляду на високі вимоги європейського ринку праці до рівня освітньо-професійної підготовки, мобільності, трудової та інноваційної активності працівників. Відповідати цим вимогам вкрай складно на тлі хронічного недоінвестування в людський капітал в Україні, відставання українських підприємств у техніко-технологічному розвитку, стимулюванні праці. Причини такої невідповідності пов'язані не лише з недосконалістю економічної та соціальної політики держави, а й із нестачею зрілої соціальної відповідальності у розв'язанні зазначеної проблеми.

Системна криза, виклики і загрози, що нині переживає українське суспільство, призводять до погіршення якості людського капіталу, зниження його конкурентоспроможності, перешкоджають реалізації здібностей населення до праці та отримання гідного доходу. Назріла практична потреба в науковому пошуку можливостей новітніх змін – соціальних інновацій у формуванні та використанні ЛК заради його збереження, прогресивного розвитку, нарощування конкурентних переваг у знаннях, навичках, компетенціях, мотиваціях, результатах праці.

Проблемні питання розвитку і використання людського капіталу сьогодні є предметом дослідження багатьох учених-економістів. Висвітленню даної теми присвячено праці зарубіжних дослідників: Г. Бекера,

Е. Денісона, П. Друкера, Р. Капелюшнікова, Ю. Корчагина, Р. Мінцера, Т. Шульца та ін.

В Україні цю проблематику різноаспектно вивчають В. Антонюк, М. Ведерніков, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Ю. Зайцев, Л. Ємельяненко, А. Колот, І. Кравченко, Т. Костишина, Г. Назарова, Л. Лісогор, О. Левченко, С. Лучик, Д. Мельничук, І. Петрова, М. Романюк, В. Савченко, У. Садова, Л. Семів, Л. Шаульська, Л. Шевчук, Л. Червінська та ін. Питання застосування соціальних інновацій у розвитку людського капіталу перебувають у полі пильної уваги В. Близнюк, Е. Лібанової, Г. Малгана, Г.Міщук, С. Мюлер, О. Новікової, П. Руссо, Л. Федулової та ін.

Однак, незважаючи на плідні напрацювання дослідників, ще не знайдено єдиного підходу щодо визначення сутності КЛК та методів її оцінювання, недостатньо наукової інформації стосовно ролі соціальних інновацій у її підвищенні. Теоретичне та практичне вирішення цих завдань є необхідним для поліпшення конкурентної якості людського капіталу на різних рівнях, забезпечення гармонійного розвитку та ефективного використання продуктивних здібностей людини в інноваційній економіці.

Актуальність зазначеної наукової проблеми зумовила вибір теми, постановку мети і завдань дослідження, логіку та структуру дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційну роботу виконано згідно з планом науково-дослідних робіт кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» за темами: «Розвиток відносин у сфері праці та соціально-трудової інфраструктури» (номер державної реєстрації 0106U001807), в межах виконання якої автором обґрунтовано теоретико-методичний підхід до підвищення КЛК із залученням СІ; «Соціально-трудові відносини в сучасній українській економіці: стан, тенденції розвитку, регулювання» (номер державної

реєстрації 0111U002618), у процесі виконання якої автором визначено компоненти механізму підвищення КЛК на основі СІ.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є узагальнення теоретико-методичних засад та розробка науково-практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій.

Для досягнення мети дослідження поставлено та вирішено такі наукові завдання:

– уточнити сутність категорії «конкурентоспроможність людського капіталу», дослідити та систематизувати чинники формування КЛК;

– поглибити розуміння сутності соціальних інновацій та їхньої ролі у підвищенні конкурентоспроможності людського капіталу;

– удосконалити науково-методичний підхід до оцінювання КЛК;

– визначити тенденції розвитку людського капіталу та їх вплив на динаміку його конкурентоспроможності;

– оцінити КЛК на різних економічних рівнях;

– розробити механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій;

– запропонувати науково-організаційний підхід до управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення КЛК;

– розробити пропозиції щодо впровадження соціальних інновацій для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

Об'єкт дослідження – процеси підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій.

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та науково-прикладні питання розвитку людського капіталу в Україні й підвищення його конкурентоспроможності із застосуванням соціальних інновацій.

Методи дослідження. Розв'язання поставлених завдань здійснено завдяки використанню системи загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема: діалектичний – для розкриття сутності КЛК (п. 1.1);

метод класифікацій – у процесі визначення сутності СІ (п. 1.2); економіко-математичний – у розробленні методики оцінювання КЛК (п. 1.3); економіко-статистичного аналізу та економіко-математичного моделювання – для визначення тенденцій розвитку ЛК, оцінювання його конкурентоспроможності (пп. 2.1, 2.2); соціологічних досліджень, експертних оцінок – для оцінки КЛК на мікрорівні та ролі впроваджених СІ (п. 2.2, 2.3); інформаційно-логічного аналізу – з метою визначення пріоритетів інноваційного соціального розвитку, структури механізму підвищення КЛК (пп. 3.1, 3.2); системного аналізу – у розробленні пакетів СІ та засад управління ними (п. 3.3).

Інформаційною базою дослідження були законодавчі та нормативні документи з питань регулювання праці в Україні, документи Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, результати експертних оцінок, наукові розробки вітчизняних і зарубіжних вчених, звітність вітчизняних підприємств та результати соціологічних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в узагальненні теоретичних і науково-методичних засад та розробленні прикладних напрямів удосконалення системи підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі залучення соціальних інновацій. Основні результати, які характеризують наукову новизну, полягають у такому:

вперше:

– розроблено методологічні засади, які покладені в основу запропонованого механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій з виділенням функціональної підсистеми – «науково-методичного навігатора», що дозволяє у комплексі з визначенням принципів дії, функцій, методів, важелів та інструментів впливу здійснити науково обґрунтований вибір видів та напрямів соціальних інновацій і за рахунок цього спрямувати дію механізму на їх впровадження для забезпечення керованих змін у розвитку та використанні людського

капіталу, набуття конкурентних переваг у його якості. Дія механізму створює передумови для отримання більшого соціально-економічного ефекту від функціонування людського капіталу в економіці;

удосконалено:

– класифікацію чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу за рахунок виокремлення додаткових груп чинників, зокрема за характером, тривалістю, керованістю впливу, кінцевим ефектом дії, що розширює можливості системного врахування їх впливу на всіх рівнях формування та використання людського капіталу;

– науково-методичний підхід щодо оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу з урахуванням множини характеристик складових людського капіталу та побудови на цій основі матриць із градацією такої оцінки. Застосування цього підходу дозволяє: а) визначити, якою мірою, за якими напрямами розвитку людського капіталу має місце відставання від інших конкуруючих суб'єктів, що призводить до недоотримання можливих вигід від його використання в економіці; б) розробляти пропозиції щодо подолання такого відставання та підвищення конкурентоспроможності людського капіталу через залучення соціальних інновацій;

– науково-організаційний підхід щодо управління соціальними інноваціями, відмінність якого полягає у координації діяльності щодо поліпшення якості людського капіталу та нарощування його конкурентних переваг, що базується: а) на розробці деталізованої систематизації видів соціальних інновацій та методів їх впровадження; обґрунтуванні обов'язковості соціальної експертизи СІ та моніторингу їх наслідків; б) розрахунках економічного ефекту від впровадження соціальних інновацій (на макрорівні). Це дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень, не допускаючи втрат у розвитку людського капіталу та зниження його конкурентоспроможності;

– порядок застосування пакетів соціальних інновацій для підвищення КЛК, особливість якого полягає в тому, що розробка СІ для освіти, професійного навчання, зайнятості базується на побудові економіко-математичних моделей залежності конкурентних переваг в оплаті праці від рівня освіти, досвіду, належності до професійних груп, що дало змогу сформувати адресні пакети соціальних інновацій, призначених, передусім, для підтримки КЛК молоді, жінок та працівників старшого віку з окресленням сутності, сфер застосування, джерел інвестування та потенційних зисків для соціальних партнерів;

дістали подальшого розвитку:

– тлумачення сутності категорії «конкурентоспроможність людського капіталу», що відрізняється від відомих визначень та споріднених категорій у сфері праці акцентуванням уваги на перевагах в якості людського капіталу, які надають ширші можливості для пошуку прийнятної роботи та отримання більшого доходу як економічної віддачі від використання людського капіталу кращої якості; такий підхід, розвиваючи положення теорії людського капіталу, дозволяє обґрунтовувати доцільність підвищення його конкурентоспроможності на різних рівнях, яке зумовлює зростання доходу від праці;

– змістовна характеристика соціальних інновацій, яка, на відміну від наявних, розкриває їх двоїсту природу: по-перше, як постійного процесу впливу на якість людського капіталу та його конкурентоспроможність, що здійснюється спільними зусиллями соціальних партнерів; по-друге, як результату керованих соціальних змін, що поліпшують умови розвитку і використання людського капіталу, збагачуючи його продуктивні здібності, нарощуючи конкурентні якості. Це дає змогу розглядати соціальні інновації як важливий інструмент підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, а їх впровадження – як справу спільної відповідальності соціальних партнерів;

– науково-методичний інструментарій оцінки розвитку людського капіталу, який відрізняється від існуючих застосуванням комплексу методів оцінювання для визначення соціально-економічних домінант у медико-демографічному, освітньо-професійному розвитку, зайнятості, оплаті праці, які впливають на якість та умови реалізації людського капіталу, його конкурентоспроможність, що дає змогу визначити інструменти пошуку додаткових джерел його розвитку (фінансових, матеріально-технічних, інформаційних тощо) та напрямів залучення соціальних інновацій на основі розширення доступності якісних освітніх, медичних послуг, забезпечення безперервного професійного розвитку населення;

– науково-практичний підхід щодо оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу, який, на відміну від наявних, дозволив визначити КЛК на глобальному, макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях і засвідчити, що найбільші конкурентні переваги людського капіталу формуються завдяки охопленню населення освітою, проте втрачаються через корупцію, відсутність дієвої підтримки талантів, захисту інтелектуальної власності, недосконаліть державної соціально-економічної політики, нестачу її соціальної відповідальності, низький техніко-технологічний рівень виробництва; це вказує на тісний зв’язок макро- та мікроекономічного впливу на підвищення КЛК із дотриманням принципів соціальної відповідальності та моральності.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці науково-методичних і практичних рекомендацій щодо підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в Україні шляхом вибору та впровадження пакетів соціальних інновацій на різних рівнях економічної системи.

Авторські розробки знайшли застосування у практичній діяльності: Профспілки працівників освіти і науки України в процесі організації та проведення профспілкових заходів із питань захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів освітян, а також підготовки пропозицій до

Кабінету Міністрів України щодо активізації колективно-договірного процесу (довідка № 02-9/470 від 08.10.2014 р.); Департаменту соціального захисту населення Кіровоградської облдержадміністрації в процесі розробки заходів щодо вдосконалення державної політики у сфері соціально-трудових відносин та пропозицій щодо забезпечення соціального захисту населення області у 2015 р. (довідка № 04-0422/5078 від 08.10.2014 р.); Департаменту стратегічного планування та аналізу Міністерства соціальної політики України під час обґрунтування основних пріоритетів, методів і заходів державної соціальної політики стосовно збереження ЛК України (довідка № 305/10/136-14 від 29.12.2014 р.). Окремі результати дослідження запроваджено у навчальний процес ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» під час викладання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (довідка від 18.05.2015 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаним науковим дослідженням, де особисто автором узагальнено науково-методичні засади побудови механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу та розроблено прикладні рекомендації щодо його функціонування шляхом запровадження соціальних інновацій. Наукові результати автор отримав самостійно. Наукові праці, зазначені у списку публікацій, виконані одноосібно.

Апробація результатів дисертації. Основні положення й результати дисертаційної роботи доповідалися на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: «Імперативи розвитку України в умовах глобалізації» (м. Чернігів, 15–16 листопада 2012 р.); «Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Тернопіль, 25–26 квітня 2013 р.); «Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки» (м. Луганськ – Євпаторія, 25–26 квітня 2013 р.); «Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку» (м. Донецьк, 5–6 грудня 2013 р.);

«Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки» (м. Черкаси, 28–29 березня 2014 р.); «Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку» (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.); «Соціально-трудова сфера: сучасні виклики, новітні тенденції, домінанти інноваційного розвитку» (м. Київ, 2–3 жовтня 2014 р.).

Публікації. Основні положення та найважливіші результати дисертаційної роботи опубліковано у 27 наукових працях загальним обсягом 10,9 д.а., серед них: 1 – розділ у колективній монографії, 7 статей – у наукових фахових виданнях, 4 – у зарубіжних наукових виданнях, 15 – в інших виданнях.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Людський капітал і формування його конкурентоспроможності

Найважливішою умовою підвищення конкурентоспроможності національної економіки будь-якої країни на початку XXI сторіччя є формування високорозвиненого людського капіталу (ЛК), здатного продукувати не тільки нові знання, а й конкурентні переваги у будь-яких сферах діяльності. Для України, яка обрала шлях модернізації економіки і досягнення її конкурентоспроможності, проблема формування конкурентоспроможного ЛК набуває особливого значення у зв'язку з відставанням на світових ринках високотехнологічної продукції, уповільненням темпів економічного зростання, інноваційної діяльності, спадом у розвитку соціальної сфери.

Аналіз наукових джерел довів, що поява категорії «людський капітал» стала певною відповіддю на виклики часу, які вимагають інновацій та прискорення економічного розвитку за умов вичерпаності екстенсивних чинників розвитку, зміни технологічних укладів. У багатьох публікаціях появу цієї категорії часто пов'язують з іменами Нобелевських лауреатів, американських дослідників Т. Шульца і Г. Бекера, які розробили теорію людського капіталу у другій половині XX ст. [10, с. 13]. Водночас, не зменшуючи цінність їхнього вагомого внеску як фундаторів теорії ЛК, зауважимо, що є підстави стверджувати, що подібні уявлення з'явилися значно раніше.

З нашої точки зору, підґрунтя сучасних уявлень про роль ЛК у розвитку держави було закладено в далекому минулому. Ще до нашої ери мислителі Стародавнього світу Аристотель, Ксенофонт, Конфуцій, Платон, Сократ зосереджували увагу на вагомій ролі освіти, знань і вмінь,

накопичення трудового досвіду для розвитку господарства, поліпшення соціальних умов життєдіяльності [13, с. 15; 81, с. 68; 106, с. 23, 43, 46]. Починаючи з XVIII ст., одночасно з розвитком ринкових відносин, у працях економістів та філософів (К. Сен-Сімон, Р. Оуен, В. Петті, А. Сміт, Ж. Батист Сей та ін.) з'являється думка про сприйняття нагромадження знань і вмінь людини у сенсі різновиду капіталу. Пояснення бачимо в тому, що такі людські якості, як знання, вміння, майстерність стали найбільш затребуваними саме з появою ринку.

Економісти та філософи XVIII-XIX ст. не тільки все більшу увагу приділяють ролі знань, освіти, професійного навчання, поділу праці, зростанню її продуктивності, а й виступають в ролі соціальних реформаторів. У ці часи Р. Оуен і К. Сен-Сімон називають науку, освічених людей двигуном прогресу. Р. Оуен одним із перших висловив думку про важливість інвестицій у людський капітал, необхідність «створити для праці комфортні і красиві умови, які б подвоїли її силу» [14, с. 316]. В. Петті висуває ідею оцінювати у грошовій формі корисні якості та можливості людини і враховувати людину разом з її знаннями, навичками та досвідом у складі капіталу. Ідеї Р. Оуена, В. Петті пізніше підтримав А. Сміт, засновник сучасної економічної теорії, визнаючи основним капіталом суспільства (поряд із машинами, спорудами) знання, вміння, трудовий досвід людей. Не менш далекоглядними були погляди вченого щодо випереджальної ролі розвитку технічних знань, які зумовлюють «винайдення всіх машин, які полегшують і скорочують працю», сприяють поділу праці, збільшенню обсягів виробництва внаслідок цього [182, с. 6–14].

Багато зусиль до популяризації й розвитку ідей А. Сміта доклав французький економіст Ж. Батист Сей, який розглядав відносини між найманим працівником і капіталістом як обмін послугами і підкреслював, що здібності людини до праці «можна розглядати як капітал, який утворився щорічним нагромадженням і послідовним збільшенням витрат на його виховання» [149, с. 59]. На його думку, підвищенню кваліфікації працівників,

зростанню продуктивності праці безпосередньо сприяє розвиток освіти та науки [149, с. 38 – 40].

Пізніше вченими-економістами було визнано, що нагромадженням капіталу є саме вдосконалення здібностей людини. На думку Дж. М. Кларка, сама людина вже є капіталом. І. Фішер, стверджував, що заробітну плату слід розглядати як відсоток на людський капітал, який, відповідно, може нагромаджуватися, як і фізичний капітал [85, с. 27].

Українські мислителі у XVIII-XIX ст. (Г. Сковорода, М. Туган-Барановський, В. Вернадський) висловлювали дещо близькі думки про потенціал людини, значущість розумових здібностей і знань для господарчого розвитку, які в подальшому стали підґрунтям сучасних уявлень про інтелектуальну складову людського капіталу.

У вивченні проблеми певний внесок належить К. Марксу, який застосував термін «капітал» по відношенню до робочої сили, вважаючи її частиною загального капіталу підприємства: «…ті самі складові частини капіталу, які з точки зору процесу праці розрізняються як об'єктивні та суб'єктивні чинники, як засоби виробництва і робоча сила, з точки зору процесу збільшення вартості розрізняються як постійний і змінний капітал» [97, с. 220]. Дослідником зауважено, що «капітал – це не річ, а певне суспільне, таке, що належить певній історичній формації суспільства, виробниче відношення, яке представлене в речі і додає цій речі специфічний суспільний характер» [98, с. 827]. Надаючи пріоритет не ідеалістичному, а матеріалістичному підходу, К. Маркс на перше місце ставив об'єктивні, матеріальні ознаки благ, що створюють поняття «капітал», без яких неможливо створити або отримати життєві блага [99]. Важливе місце він відводив вивченню проблем щодо економічної ролі людини як найманого працівника у системі капіталістичного виробництва, стверджуючи, що здатність людини до праці є «головною продуктивною силою суспільства», «справжнім багатством», а все речове багатство є «швидкоплинним моментом суспільного відтворення». «З погляду безпосереднього процесу

виробництва, – писав К. Маркс, – заощадження робочого часу можна розглядати як виробництво основного капіталу, причому цим основним капіталом є сама людина» [98, с. 221].

Випередивши ідеї Т. Шульца і Г. Бекера стосовно економічних вигід від інвестування в людський капітал, С. Струмілін доказово обґрунтував, що «вигоди від підвищення продуктивності праці перевищують відповідні витрати держави на шкільне навчання у 27,6 раза, при цьому капітальні витрати скарбниці окупаються вже у перші ж 1,5 року, а протягом наступних 35,5 років держава отримує щорічно чистий дохід на цей «капітал» без будь-яких витрат. Більш рентабельне вкладення «капіталу» було б навіть важко придумати, до того ж тут не враховано тих вигід, які одночасно отримує сам працівник, підвищуючи свій дохід» [195, с. 81].

Т. Шульцу належить обґрунтування, що ЛК є не тільки продуктивним фактором, а й двигуном, фундаментом індустріальної, постіндустріальної та інноваційно-інформаційної економік. Учений визначив ЛК як сукупність вроджених та придбаних здібностей та якостей, які можуть накопичуватися, відтворюватися, можуть бути посилені відповідними інвестиціями. За оцінками дослідника, із виробленого ВВП на накопичення ЛК витрачається вже не ¼, як це випливало з колишніх теорій відтворення XX-го ст., а понад ¾ його величини, що свідчить про закономірність соціальної переорієнтації економічного розвитку. Ним вперше доведено необхідність соціальних інвестицій у здоров'я населення, освіту, умови життя, тобто забезпечення системи різноманітних капіталовкладень у соціальний розвиток [248, с. 6].

Г. Бекер визначив сутність ЛК як сукупність знань, здоров'я, навичок і досвіду, які використовуються для отримання доходу. Розглядаючи ЛК на мікрорівні, вчений довів, що знання і вміння людини нарощуються і приносять економічну віддачу за умов інвестування в освіту. Вчений переконливо довів, що фундаментом збільшення доходів найманих працівників, роботодавців, держави стає освіта [235]. Ним же обґрунтовано, що не менший економічний ефект мають також інвестиції у здоров'я,

поліпшення умов праці, емоційного та фізичного здоров'я працівників [235, с. 40]. Ним на прикладі вищої освіти в США оцінено її економічну ефективність: віддача для працівника від отримання вищої освіти знаходиться на рівні 10–15%, що перевищує показники прибутковості більшості фірм. Завдячуючи працям Г. Бекера та його послідовників, інвестиції в освіту стали розглядатися як джерело економічного зростання, не менш важливе, ніж традиційні капіталовкладення. Основні положення теорії ЛК розвинули у своїх працях такі зарубіжні дослідники, як Я. Мінцер, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Р. Лукас, П. Ромер, Р. Капелюшніков, Ю. Корчагин та ін. Серед українських учених різні аспекти формування і розвитку людського капіталу досліджують В. Антонюк, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Ю. Зайцев, Т. Заяц, Л. Ємельяненко, А. Колот, І. Кравченко, Л. Михайлова, Г. Назарова, В. Новіков, О. Новікова, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Д. Мельничук, О. Павловська, С. Пасєка, І. Петрова, В. Савченко, Л. Семів, Л. Шаульська, Л. Шевчук, Л. Червінська та ін.[8; 38; 43; 59; 56; 68; 76; 88; 92; 104; 145; 176].

У бібліотечному фонді національної бібліотеки ім. В. І. Вернадського на пошуковий запит «людський капітал» у період з 2000 р. до 2014 р. нами виявлено 22 джерела, серед яких наукових статей та тез доповідей – 7, монографій – 10, кандидатських дисертацій – 4, докторських дисертацій – 1. В інтернет-мережах таких джерел виявлено понад 60 (результати пошуку джерел представлено Додатком Б).

Зауважимо, що сучасні підходи вітчизняних і зарубіжних учених щодо розуміння сутності людського капіталу мають певні відмінності залежно від аспектів, на яких зосереджується увага дослідників.

Так, В. Антонюк і О. Амоша визначають ЛК як поєднання чотирьох елементів: знань та продуктивних здібностей, здоров'я, мотивації, мобільності [92, с. 21].

В. Геєць і Л. Федулова вважають за доцільне розглядати ЛК у складі інтелектуального капіталу країни, головне призначення якого – створення інновацій [205, с. 192].

П. Тархов розуміє під ЛК саме працездатність людини [198, с. 284].

А. Добринін, С. Дятлов, Е. Циренова у своїх міркуваннях ототожнюють продуктивні сили суспільства і ЛК [49, с. 5 – 6, 14 –15].

Дещо іншого бачення дотримується О. Грішнова, трактуючи ЛК як «сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [53, с. 280].

Близьку зазначеному точку зору висловлює Л. Шевчук, яка бачить у ЛК капітальні ресурси суспільства, частину сукупних знань, здібностей і кваліфікацій носіїв робочої сили, яка здатна приносити дохід, використовується для виробництва товарів і послуг [228, с. 31].

Д. Мельничук пропонує трактувати ЛК як «економічний актив, що формується в результаті інвестицій, шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому), а також є формою представлення останніх у ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу» [101, с.137].

Узагальнюючи та розвиваючи сучасні наукові уявлення, пропонуємо розуміти ЛК як сукупність якісних характеристик людини, колективу працівників, зайнятого населення, які відображають здатність до продуктивної праці, освітньо-професійного розвитку, реалізація яких у трудовій діяльності забезпечує отримання доходу, сприяє підвищенню конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, країни загалом, а на цій основі – досягненню цілей якісного людського розвитку. Якість людського капіталу розуміємо як сукупність таких характеристик: здоров'я, тривалості життя, трудової активності, наявності освіченості, сучасних знань, умінь і навичок, здібностей до перенавчання, адаптації до змін, мобільності і т.д., які

дозволяють найкращим чином реалізувати трудові потенції населення на ринку праці, забезпечуючи прогресивні зміни у розвитку економіки, доходах населення.

Поділяємо думку В. Каменецького, що без використання людиною своїх здібностей усі види капіталів, якими володіє суспільство, не можуть перетворитися на продуктивні сили. Тільки завдяки ЛК потенційні можливості, що полягають в складному капіталі, перетворюються на реальні продуктивні сили [63, с. 26].

Сучасні дослідження доводять, що стійкість розвитку економіки України залежить від якісного зростання трьох складових сукупного капіталу – фізичного капіталу (зароблені активи), природного капіталу та людського капіталу, які разом формують основу конкурентоспроможного розвитку економіки країни загалом. За даними Всесвітнього банку, на основі дослідження факторів економічного зростання у 192 країнах встановлено, що лише на 16% воно зумовлене фізичним (зароблениим) капіталом, на 20% – природним і, в першу чергу (на 64%) – людським капіталом [236, с. 114]. Разом з тим у країнах з високим рівнем доходу частка ЛК у національному багатстві сягає 70-80%, а у країнах пострадянського простору традиційно головним вважається фізичний капітал. Саме тому Україна в міжнародних рейтингах економічного розвитку займає досить низьке місце, незважаючи на формально високий рівень освіти та досить великий потенціал природних ресурсів [257].

Здійснений нами аналіз даних світової статистики щодо розвитку людського потенціалу на основі урахування можливостей впливу соціальними інноваціями на освіту, оздоровлення, конкурентоспроможність, засвідчив, що з позиції пріоритетів стратегія на збільшення індексу розвитку людського потенціалу досягається в першу чергу збільшенням індексу глобальної конкурентоспроможності країни, другим за впливовістю виявляється збільшення витрат на оздоровлення населення, третім –

соціальні витрати (Додаток А). Зазначені показники стосуються передусім людського капіталу країн світу.

Вагомість місця людського капіталу країн світу, носієм якого є їх зайняте населення, стає більш зрозумілою, якщо здійснити порівняльний аналіз його особливостей порівняно з іншими видами капіталу – фізичного та фінансового (пропонуємо цей аналіз у табл. 1.1).

Таблиця1.1

Аналіз відмінностей людського капіталу (ЛК) від капіталу фізичного (ФК) та фінансового (ФСК)

Спільні риси ЛК, ФК, ФСК:	**Відмінності ЛК від ФК, ФСК**
– у процесі функціонування впливають на економічне зростання, проте роль ЛК є провідною; – для нарощування потребують певного інвестування; – економічна мотивація інвестування є близькою за змістом (отримати економічну віддачу); – у процесі функціонування мають приносити дохід їх власнику (наприклад, ЛК – зарплату, нерухомість ФК – плату за оренду, ФСК – відсотки за надання кредиту банком або відсотки, нараховані на суму депозиту); – віддача від інвестицій у ЛК або ФК, ФСК, залежить безпосередньо від терміну використання; – можуть з часом накопичуватися, а можуть і втрачатися (ФК – руйнуватися), якщо не займатися збереженням	– нагромадження ЛК є неможливим без участі його носіїв або власників (людей, населення, зайнятого в економіці регіонів, країни); – незалежно від джерел інвестування (кошти фізичних і юридичних осіб, тобто сім'ї, підприємств, держави) безпосередній розвиток і використання ЛК визначальною мірою контролюють люди; – для ЛК інвестиційний період займає, як правило, все життя, враховуючи потреби капіталовкладень в освіту (10-17 років), професійний розвиток (упродовж трудового життя), в здоров'я (упродовж життя), а для ФК 1-5 років, для ФСК цей період не обмежений; – на відміну від ФК та ФСК віддача від інвестування у ЛК наступає лише через тривалий час, характеризується ефектом соціальним (самореалізація, задоволеність від праці, спілкування), економічним (зарплата, доход) та інноваційним (ноу-хау, винаходи тощо); – інвестиції у розвиток ЛК є найвигіднішими як для окремих працівників, зайнятого населення, так і для суспільства загалом; – інвестиції в ЛК сприяють нарощуванню інтелектуальної складової ЛК, в результаті вони забезпечують прибутки, що в декілька разів перевищують прибутки від інвестицій в техніку та інший речовий капітал; – види інвестицій в ЛК, їх масштаби визначаються способом життя, культурними традиціями, економічними можливостями; – зношування ЛК відбувається повільніше, ніж фізичного, у процесі зношування ЛК інтелектуальна, творча складова може збагачуватися завдяки накопиченню знань і досвіду, додатковим інвестиціям у знання і творчий розвиток упродовж життя; це означає, що люди, зайняті інтелектуальною працею навіть у похилому віці, завдяки тривалому саморозвитку можуть мати конкурентні переваги в інтелектуальному розвитку, порівняно з молодими працівниками; – ліквідність ЛК (реалізація шляхом пропозиції трудових послуг на ринку) виступає в іншій формі, ніж у ФК та ФСК, при цьому вона є невід'ємною від носія ЛК.

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення наукової думки [43; 53; 85; 92; 102].

Викладене вище доводить безперечну вагомість ролі ЛК та доцільність інвестування в його розвиток, підвищення його якості.

Варто підкреслити, що незважаючи на значні наукові здобутки у вивченні ЛК, актуальність цієї проблематики не послаблюється. У зв'язку із загостренням конкурентних відносин, демографічною кризою, занепадом соціально-гуманітарної сфери розвитку українського суспільства, проблема збереження та розвитку ЛК в Україні набуває особливої значимості [30]. Недостатньо вивченими залишаються питання підвищення конкурентоспроможності ЛК, достатніх для цього умов і чинників.

Як стверджує М. Портер [130], в постіндустріальній економіці відбулося «посилення конкуренції, відмічене фактично в усьому світі». Відповідно постає питання конкуренції між носіями ЛК та визначення конкурентоспроможності ЛК як самостійного поняття.

«Конкуренція» як економічна категорія була вперше понятійно сформована А. Смітом, який порівнював її з «невидимою рукою», що керує світом у ринкових умовах. Звісно, А. Сміт та Д. Рікардо як засновники класичної теорії політичної економії мали на увазі поняття досконалої конкуренції, яке було потім доповнене науковими тлумаченнями Дж. Мілля, К. Маркса та інших вчених. Досконалою (чистою) конкуренцією ними називалося економічне суперництво між суб'єктами економічних процесів, за якого жоден з них не може впливати на загальну ситуацію на ринку, або цей вплив є таким незначним, що ним можна знехтувати [55, с. 823]. Теорію недосконалої конкуренції розробили й представили А. Маршалл, Д. Робінсон, Ф. фон Хейєк, Е. Чемберлін, Й. Шумпетер.

В умовах сьогодення соціальний характер конкуренції переважає над біологічним, конкуренція стосується переважно соціально-економічного розвитку, що відображено у роботах А. Бранбенбургера, П. Дойла, Б. Нейблаффа, В. Нордхауса, М. Портера, К. Прахалада, П. Самуельсона, Р. Солоу, Г. Хемела та інших вчених. Погляди на сутність конкуренції стали більш різноманітними: одні автори визначають її як об'єктивний

економічний закон, інші – як засіб встановлення ринкової рівноваги, треті – як спосіб цінового регулювання тощо. Загалом Д. Джері висловив думку щодо конкуренції як процесу, за яким «людина (група) змагається з одним або більшим числом інших людей (груп) у досягненні мети, особливо коли бажані результати дефіцитні і не всі можуть ними скористуватися» [20, с. 319].

На противагу від поняття конкурентоспроможності товарів та продукції у сфері бізнесу, сутність конкурентоспроможності у сфері праці означає ступінь можливостей працівника витримати конкуренцію з боку реальних або потенційних претендентів на його робоче місце або претендувати самому на інше, престижніше місце. Такого бачення дотримується І. Петрова [124, с. 144]. Поділяємо також погляди Л. Лісогор, О. Грішнової, Н. Глевацької, Л. Шаульської на конкуренцію як економічне суперництво та змагання на ринку праці, які корелюють з положеннями теорій конкуренції і теорії людського капіталу [41; 42; 44; 89; 90; 222; 223].

Втім, не можна не помітити суттєві розбіжності у поглядах учених, що зумовлюють різні точки на сутність конкурентоспроможності (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Наукові підходи щодо розуміння конкурентоспроможності як економічної категорії

Автор	Визначення
Ф. Зав'ялов О. Каплина Д. Зайченко.	Здатність приймати участь у змаганні з реальними та потенційними конкурентами за споживача на цільовому ринковому сегменті в конкретний період часу [58].
Р. Фатхутдинов	Властивість об'єкта, що характеризується ступенем реального чи потенційного задоволення ним конкретної потреби порівняно з аналогічними об'єктами на певному ринку [209].
О. Грішнова	Багатоаспектна і багаторівнева категорія, яка в ринкових умовах стає інтегральною характеристикою господарюючого суб'єкта щодо його відповідності об'єктивним (зовнішнім відносно нього) економічним умовам [42].
П. Алтухов	Інтегральний конкурентний потенціал, що потребує наявності певних умов відносно своєї реалізації [3].
Б. Карлофф	Здатність забезпечити найкращу пропозицію порівняно із конкурентами [64].
В. Нємцов	Здатність об'єкта, що характеризується ступенем задоволення ним певної потреби порівняно із аналогічними об'єктами, представленими на ринку [109].
Г. Яловий	Вірогідність реалізації конкурентних переваг на внутрішньому і зовнішньому ринках [233].

Джерело: розроблено автором.

У контексті проблематики даного дослідження пропонуємо розуміти «конкуренцію на ринку праці» як економічне суперництво між носіями людського капіталу за відносно кращі умови зайнятості, оплати праці, соціальної захищеності, відносно кращі умови освітньо-професійного розвитку та самореалізації, що забезпечує отримання економічного та соціального ефекту від трудової діяльності, передусім більший доход. Під економічним та соціальним ефектом розуміємо ті економічні та соціальні зиски та задоволення, що отримують носії більш конкурентоспроможного людського капіталу в разі забезпечення пріоритетних соціальних потреб.

Безумовно, конкуренція передбачає особливі форми змагання не тільки між працівниками, особами, які шукають роботу, а й між підприємцями, роботодавцями, які пропонують робочі місця і здійснюють відбір на ринку тих кандидатів, які найбільше відповідають їхнім вимогам щодо професії, досвіду, рівня кваліфікації, мобільності, здатності до перенавчання тощо. Роботодавці в умовах дефіциту певних професій на ринку праці здійснюють часто «полювання» на працівників з конкурентними перевагами людського капіталу в знаннях та вміннях, пропонуючи більш високу оплату праці, привабливий набір соціальних пакетів. У свою чергу, носії людського капіталу (працівники) певним чином змагаються зі своїми колегами за утримання за собою такого місця роботи (посади), яке дозволяє на вигідних умовах використати свій людський капітал, на цій основі одержати як економічні, так і соціальні гарантії гідного існування, більш ефективно використати компоненти людського капіталу для отримання більшого доходу, більшої пенсії в майбутньому. Перемогу в таких змаганнях на ринку праці отримують, як правило, ті особи (або працівники), які мають найбільш прийнятні за вимогами ринкового попиту характеристики якості людського капіталу та прийнятні власні індивідуальні вимоги до робочих місць. Окреслене дає змогу говорити про різну конкурентоспроможність на ринку праці як різну здатність перемагати в економічному суперництві.

Так, Д. Богиня у своїх працях зосереджував увагу на доцільності поєднання трьох підходів до трактування конкурентоспроможності робочої сили: 1) загальнотеоретичного, за яким конкурентоспроможність визначається невід'ємним елементом товарно-грошового виробництва; 2) «якісного», що зводиться до ототожнення категорії «конкурентоспроможність» з якістю робочої сили; 3) кон'юнктурного, що передбачає реагування на ринкові виклики [17, с. 4].

У процесі розвитку наукової думки Д. Богині вченими-економістами І. Петровою, Л. Лісогор, О. Грішновою, М. Семикіною, Н. Глевацькою, Д. Ратніковим, О. Цимбал та іншими набуло поширення уявлення про конкурентоспроможність у сфері праці як сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації (професії) [74; 124; 90; 42; 174; 34; 138].

Зокрема, Л. Лісогор розглядає поняття конкурентоспроможності у сфері праці як органічну єдність кількісних та якісних характеристик робочої сили, що характеризуються ринковим попитом [90, с. 34]. М. Семикіна характеризує цю ж категорію на мікрорівні як здатність конкретного працівника в умовах ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці стосовно професійно-освітнього рівня, кваліфікації та інших особистих якостей у порівнянні з характеристиками інших працівників [173, с. 91]. О. Грішнова у своїх публікаціях наголошує, що конкурентоспроможність є багатоаспектною та багаторівневою категорією, яка стає інтегральною характеристикою господарюючого суб'єкта щодо його відповідності об'єктивним економічним умовам» [42, с. 3]. О. Цимбал бачить у конкурентоспроможності робочої сили «здатність людей через конкурсний вид трудової діяльності забезпечувати себе умовами для реалізації особистих економічних і соціальних інтересів» [217, с. 220]. Н. Глевацька пропонує визначати цю категорію як агреговану сукупність властивостей працівника, які дають його

робочій силі можливості відповідати вимогам конкурентного ринку» [34, с. 5].

Отже, теоретичний аналіз засвідчує, що більшість авторів під конкурентоспроможністю робочої сили розуміють відносно кращу якість робочої сили, яка відповідає ринковому попиту.

Близьким за змістом є поширене розуміння конкурентоспроможності працівника, персоналу, а також «конкурентоспроможності трудового потенціалу» (відмінності полягають в різних рівнях розгляду цих категорій) [89, с. 130].

Водночас аналіз джерел звертає увагу, що сутність конкурентоспроможності людського капіталу (КЛК) залишається в літературі найменш дослідженою. Аналіз довів, що цей термін застосовують Г.Крушніцька, М. Ніколайчук, Ж. Деркач, П.Тархов, О.Цимбал, І. Куревіна, Г. Хафизова (Додаток Б, табл. Б.1).

М. Ніколайчук, розглядаючи КЛК, трактує це поняття як наявність в розпорядженні суб'єкта конкурентних відносин активів, сформованих на основі придатних до застосування в ході конкуренції елементів та характеристик людського потенціалу, здатних, на етапі суперництва з аналогічними суб'єктами конкурентних відносин, забезпечити досягнення сприятливих умов, отримання ресурсів, досягнення та утримання ринкових, соціальних чи економічних позицій, матеріальних та нематеріальних ефектів та благ, цілей діяльності [110]. Визначення КЛК у наукових публікаціях І. Куревіної [83, с. 7] та Г. Хафизової [213] мало відрізняються від відомих визначень конкурентоспроможності працівників та конкурентоспроможності робочої сили.

Здійснений нами аналіз теоретичних підходів до визначення конкурентоспроможності людського капіталу і споріднених понять у сфері праці пропонується у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Аналіз теоретичних підходів до визначення конкурентоспроможності людського капіталу та споріднених понять

Поняття		Сутність підходів в науковій літературі
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ	робочої сили	О. Грішнова: «Відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих якостей» [42, с. 4].
		Д. Богиня: «Сукупність якісних і вартісних характеристик специфічного товару «робоча сила», що забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців у працівниках певної кваліфікації (професії)» [17, с. 4].
		Л. Лісогор: «…Органічна єдність кількісних та якісних характеристик робочої сили, що характеризуються ринковим попитом» [90, с. 34].
		М. Семикіна: «Сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, які користуються найбільшим попитом на певному сегменті ринку у певний період ринкової кон'юнктури …» [175, с. 23]
		О. Цимбал: «…Здатність людей через конкурсний вид трудової діяльності забезпечувати себе умовами для реалізації особистих економічних і соціальних інтересів» [217, с. 220].
	персоналу	О. Славгородська: «Здатність реалізувати наявні конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу конкурентну позицію, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції даного ринку» [179, с. 97].
		І. Цветкова: «Сукупність особистісних та професійних характеристик персоналу, які відображають та характеризують спільні дії всього персоналу його здатність забезпечити конкурентоспроможність підприємства» [216, с. 73].
	трудового потенціалу	Д. Ратніков: «Досягнення переваг у кількісно-якісних характеристиках формування, використання та розвитку трудового потенціалу (здоров'я, освіти, професійної компетентності, трудової та інноваційної активності, мотивації до ефективної праці та освітньо-професійного розвитку тощо), які дозволяють отримувати підприємству та його персоналу економічні, соціальні та моральні вигоди в умовах конкурентного середовища» [138, с. 15].
	людського капіталу	М. Ніколайчук: «Наявність в розпорядженні суб'єкта конкурентних відносин активів, сформованих на основі придатних до застосування в ході конкуренції елементів та характеристик людського потенціалу, здатних забезпечити досягнення сприятливих умов, отримання ресурсів, досягнення та утримання ринкових, соціальних чи економічних позицій, матеріальних та нематеріальних ефектів та благ, цілей діяльності» [110, с. 212].
		І. Куревіна: «Сукупність кількісних та якісних характеристик працівників, які відповідають вимогам економічних суб'єктів та задовольняють їх потреби у певному кваліфікаційному рівні найманого персоналу» [83, с. 7].
		Г. Хафизова: «Характеризується сукупністю якісних параметрів – рівнем знань, умінь, навичок, особистісних характеристик …, креативністю мислення, інноваційною та інформаційною активністю.., що дозволяє найкраще використовувати персонал фірми» [213, с. 75].

Джерело: розроблено автором на основі аналізу наукових підходів [42; 17; 90; 175; 217; 179; 216; 138; 110; 83; 213].

Отже, теоретичний аналіз засвідчує, що конкурентоспроможність людського капіталу можна розглядати в контексті таких споріднених понять:

– «конкурентоспроможність робочої сили»,
– «конкурентоспроможність працівника»;
– «конкурентоспроможність персоналу»,
– «конкурентоспроможність трудового потенціалу».

Розвиваючи зазначені теоретичні підходи, пропонуємо термін «конкурентоспроможність людського капіталу» (КЛК) трактувати як затребувану якість ЛК, сформовану і накопичену навчанням, вихованням, оздоровленням, освітньо-професійним розвитком, переваги якої у поєднанні з адекватною ціною трудових послуг забезпечують власникам ЛК ширші можливості для подальшого нарощування конкурентних якостей людського капіталу, для трудового вибору, ефективної зайнятості, отримання більшого доходу та інших соціально-економічних зисків.

Відмінність нашого визначення КЛК від інших споріднених термінів полягає в тому, що воно базується на теорії людського капіталу, а конкурентні переваги стосуються як якості ЛК, так і віддачі від його використання у формі доходу. Пояснимо детальніше відмінності у трактуванні споріднених термінів:

– визначення понять «конкурентоспроможність працівника», «конкурентоспроможність персоналу» зводяться переважно до вияву переваг у знаннях, вміннях, досвіді, моральних та ділових якостях, активності (одного працівника або персоналу підприємства порівняно з іншим працівником або персоналом іншого підприємства) без урахування відмінностей в доході;

– тлумачення поняття «конкурентоспроможність праці» передбачає тріаду понять: конкурентоспроможність працівників, результатів праці (продукції) і оплати праці [174, с. 100].

У процесі дослідження нами також з’ясовано, що варті уваги особливості, притаманні КЛК на рівні людини і КЛК на рівні колективу. Порівняльний аналіз таких особливостей представлено у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Порівняння особливостей конкурентоспроможності людського капіталу на рівні людини і на рівні колективу

Об'єкти порівняння	ЛК на рівні окремої людини	ЛК на рівні колективу (підприємства, організації)
Структурні складові ЛК	здоров'я, працездатність, рівень освіти, рівень кваліфікації, культура, компетенції, дисциплінованість, моральність, відповідальність, мотивованість, трудова та інноваційна активність, творчі здібності, досвід, мобільність	здоров'я, сукупність накопичених знань, вмінь, компетенцій, досвіду колективу у певній сфері діяльності, дисциплінованість, моральність, соціальна відповідальність та згуртованість, мотивованість на виконання спільних задач, трудова та інноваційна активність, синергізм, корпоративна культура
Конкурентні переваги ЛК	– *у розвитку* окремих структурних складових ЛК працівника; – *у використанні* ЛК (досягнення економічного та соціального ефекту від використання ЛК працівника, порівняно з іншими працівниками)	– *у розвитку* окремих структурних складових ЛК колективу, – *у використанні* ЛК (досягнення економічного та соціального ефекту від використання ЛК колективу, порівняно з іншими підприємствами)
Економічний ефект від використання ЛК	– у зростанні індивідуальної продуктивності праці; – у зростанні отримуваного індивідуального доходу (заробітної плати); – у матеріальній винагороді за ефективну працю, зокрема за складність виконуваних завдань, напруженість праці, якість виконання трудових завдань тощо; – в отриманні додаткових матеріальних благ за рахунок підприємства (компенсаційних пакетів, доплат) за високий рівень проявлених компетенцій, прояв ініціативи, розробку раціоналізаторських пропозицій; – у зростанні особистого матеріального добробуту завдяки сумлінній та багаторічній праці; – в отриманні додаткового доходу від участі у прибутках підприємства; – у відшкодуванні витрат на професійний розвиток, навчання на семінарах, конференціях	– у зростанні обсягів виробництва; – у зростанні продуктивності праці персоналу підприємства; – у зростанні рентабельності праці колективу; – у максимізації прибутку підприємства; – у впровадженні інновацій, залученні працівників до праці інноваційного змісту; – зростання конкурентоспроможності продукції; – зростання частки ринку, на якому реалізується продукція підприємства; – залучення працівників до участі у прибутках підприємства; – зростання середньомісячної заробітної плати; – запровадження компенсаційних пакетів в залежності від трудового внеску; – преміювання колективу за підсумками роботи; – матеріальне заохочення саморозвитку членів колективу; – зростання обсягів фінансування на потреби професійного розвитку, забезпечення актуальних потреб соціального розвитку колективу
Соціальний ефект від використання ЛК	– у самореалізації; визнанні, повазі; – у підвищенні освітньо-кваліфікаційного рівня; – у забезпеченні актуальних соціальних потреб сім'ї; – у підвищенні якості трудового життя; – підвищенні мотивації до трудових досягнень, саморозвитку; – у забезпеченні здорового способу життя; – у накопиченні соціального капіталу – довіри до керівників підприємства, які оцінюють працівника, його трудовий внесок та знання, які застосовуються у праці.	– у зростанні згуртованості колективу, соціальної відповідальності, підвищенні мотивованості у розв'язанні спільних завдань; – у гармонізації соціально-трудових відносин, зниженні рівня їх конфліктності; – у формуванні й розвитку корпоративних цінностей; – у формуванні команди компетентних фахівців на підприємстві; – у поліпшенні соціально-психологічного клімату, накопиченні соціального капіталу; – у поліпшенні якості трудового життя колективу, забезпеченні соціальних потреб за рахунок прибуткової діяльності підприємства; – у підвищенні мотивації трудового колективу до ефективної праці, професійного розвитку.

Джерело: розроблено автором на основі теоретичного аналізу [41, с.2; 89, с.132; 83, с.7; 111, с.220; 175, с.25].

Отже, наше розуміння КЛК дозволяє, виходячи з позиції теорії людського капіталу, порівнювати ширший перелік якісних характеристик, починаючи зі стану здоров'я, працездатності тощо, у тісному зв'язку з кількісними характеристиками (вік, стаж, кількість років за фахом, кількість винаходів, кількість публікацій та інших результатів трудової та інноваційної активності тощо) і, разом з тим, обов'язково розглядати переваги у реалізації ЛК у тісному зв'язку з ефектом від використання ЛК (економічним та соціальним). В якості коментарів до табл.1.4 додамо, що КЛК на рівні регіону, країни є близькою (за змістом) до сутності КЛК на рівні колективу, але відмінність полягає в тому, що характеристики складових є більш усередненими, охоплюють більшу кількість власників ЛК, а економічна віддача від реалізації КЛК виступає, передусім, у вигляді валового регіонального продукту (ВРП) або ВВП країни.

Разом з тим доцільно зосередити увагу на тому, що ключовою особливістю КЛК, яка виявляє себе лише на рівні колективу (зайнятого населення) є синергізм, що породжує додаткові економічні переваги в разі успішного об'єднання в колектив працівників з розвиненим ЛК.

Образно кажучи, ефект синергізму можна описати рівнянням (1+1)=3. При цьому сумарний ефект від використання КЛК колективу працівників буде тим більший, чим ширшим буде спектр конкурентних якостей працівників, яким мають бути притаманні не лише знання, досвід, вміння, а й мотивованість на виконання спільних задач, близькі культурні та моральні цінності, соціальна відповідальність, згуртованість. Вважаємо, що за умов інтегрованої взаємодії таких факторів ефект від реалізації КЛК колективу суттєво переважатиме ефект від реалізації КЛК кожного окремого працівника у вигляді простої їх суми. Таким чином, стратегічного значення для кожного підприємства, регіону, країни набуває підвищення КЛК з досягненням ефекту синергізму. В цьому контексті важливе значення для теорії і практики має визначення чинників, що визначально впливають на формування КЛК.

Розвиваючи погляди О. Грішнової, пропонуємо класифікацію чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу (рис. 1.1).

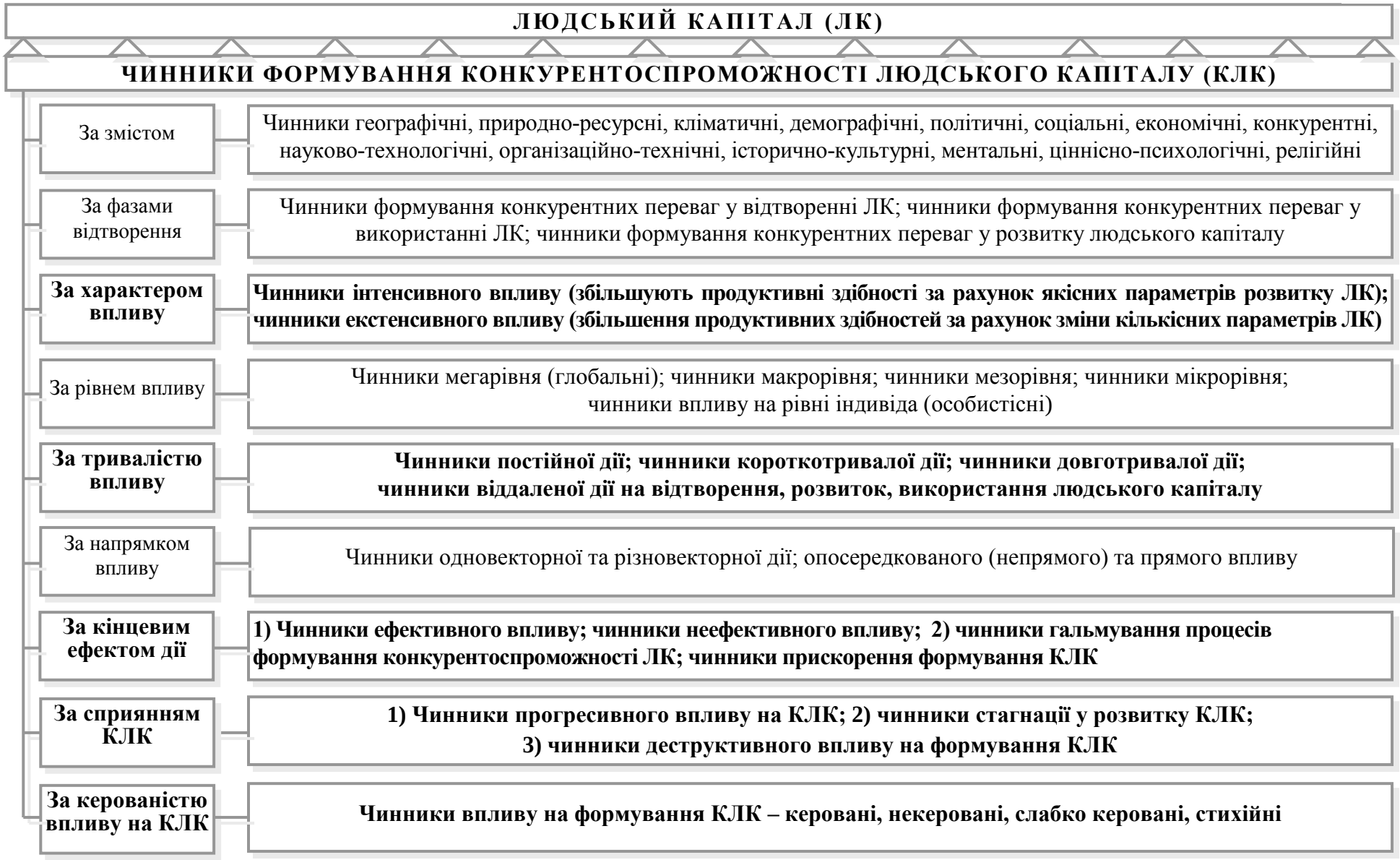


Рис. 1.1. **Класифікація чинників формування конкурентоспроможності людського капіталу**

Джерело: розроблено автором на основі [43]; жирним виділено внесок автора у деталізацію класифікації.

Систематизуючи такі чинники впливу за змістовною ознакою (рис.1.1), пропонуємо виокремлювати роль географічних, природноресурсних, кліматичних, демографічних, політичних, соціальних, економічних, конкурентних, науково-технологічних, організаційно-технічних, історично-культурних, ментальних, ціннісно-психологічних, релігійних чинників. Здійснений нами теоретичний аналіз довів, що на формування ЛК та ознак його конкурентоспроможності впливає велика сукупність чинників, які є мінливими у часі, просторі, за силою, напрямками дії в конкурентному середовищі. Водночас конкурентоспроможність ЛК – це затребувана якість, зумовлена попитом, а попит коливається, внаслідок цього конкурентні переваги ЛК можуть посилюватися, послаблятися або зникати. Тому КЛК постійно потребує підтримки та регулювання. Йдеться про потребу цілеспрямованого впливу на умови формування, розвитку, використання ЛК в інтересах нарощування його конкурентоспроможності через інвестування у здоров'я, постійний освітньо-професійний розвиток, навчання та перенавчання упродовж життя, підвищення мотивації до праці, розвиток здатності до нововведень, мобільності, трудової активності тощо.

Отже, нагальним питанням є пошук можливостей новітніх соціальних змін у дії домінантних чинників, що формують КЛК.

1.2. Соціальні інновації як інструмент підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Зростання економічної могутності країн у сучасному світі визначається не обсягом природних або фінансових ресурсів, а передусім, людським капіталом високої якості та конкурентоспроможності, який розглядається як головний чинник НТП, створення інновацій, високих технологій, піднесення конкурентоспроможності країни. Утвердженню такого погляду як підгрунтя соціальних інновацій сприяли теорії, розроблені М. Кондратьєвим та Й. Шумпетером [21].

Зауважимо, що стосовно поняття «інновація» у літературі дотепер існують різноманітні та суперечливі погляди (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Підходи до тлумачення поняття «інновація»

Автор	Визначення поняття «інновації»
Й. Шумпетер	«Непостійне проведення нових комбінацій у випадках: запровадження нового товару; нового методу виробництва; відкриття нового ринку; оволодіння новим джерелом сировини або напівфабрикатів і проведення нової організації» [229].
І. Бойчик	«Кінцевий результат інноваційної діяльності, який втілено у вигляді нових або вдосконалених продуктів, технологічних процесів, впроваджених на ринку або у новому підході до соціальних послуг»[19, с. 247].
Г. Слезингер	«Результат творчості людини у будь-якій сфері діяльності – у матеріальній і нематеріальній»[180].
В. Онікієнко, Л. Ємельяненко, І. Терон	«Спосіб більш якісного та ефективного використання ресурсів. Внаслідок свого комплексного розгортання інновація утворює нову соціально-економічну і технічну підсистему суспільства, що складається з галузей, які здійснюють інновацію; галузей, які поширюють нові технології та поглиблюють її економічні переваги; галузей, які поширюють нові технології та поглиблюють її економічні переваги; галузей, що виникають в результаті розвитку нового технологічного укладу»[113].
М. Крупка	«Нововведення, що приводять до якісних змін у виробництві з метою отримання соціально-економічної вигоди» [80, с. 22–24].
Закон України «Про інноваційну діяльність»	«Новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також організаційно-технічні рішення виробничого, адміністративного, комерційного або іншого характеру, що істотно поліпшують структуру та якість виробництва і (або) соціальної сфери» [60].

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення наукової думки.

З приводу значущості ролі інновацій Е. Тоффлер зауважує, що «серед проблем, з якими стикається бізнес, немає важливішої і складнішої, ніж проблема нововведень» [203].

У контексті дослідження проблеми конкурентоспроможності людського капіталу необхідним уявляється саме пошук соціальних інновацій, які давали б змогу вирішувати актуальні проблеми суспільства. Як справедливо підкреслюють А. Акимов, В. Колосов, для соціальних систем, інновації стають «однією із основних форм їхнього розвитку» [1].

Потреба у соціальних інноваціях стала предметом широкого обговорення у 60-х роках XX ст., завдячуючи науковим працям Пітера

Друкера, однак теми і концепції соціальних інновацій існували задовго до цього. Про потребу глибоких соціальних змін висловлювались у свій час К. Маркс, М. Вебер.

Ідея соціальних інновацій нині займає провідні місця в Європейській політиці. Щодо України, то соціальні інновації – відносно новий термін, що набуває поширення, асоціюючись з такими поняттями, як «державно-приватне партнерство», «корпоративна соціальна відповідальність», «соціальне підприємництво».

Актуальність «соціально-інноваційної» проблематики підкреслюється результатами теоретичного аналізу та експерименту, здійсненого нами з використанням пошукових інформаційних систем (результати викладено у Додатку Б). Запити стосувалися ключової термінології нашого дослідження – «людський капітал», «конкурентоспроможність людського капіталу», «соціальні інновації», «підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій». З'ясовано, що 96,6% відборів інформації на запити в інтернет-просторі припало на «соціальні інновації», 1,2% – «конкурентоспроможність людського капіталу», 2,2% – на «підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій». З нашої точки зору, зазначене засвідчує затребуваність теми дослідження саме з урахуванням важелів соціальних інновацій. До того ж наші спостереження дозволили констатувати щоденне збільшення запитів (в середньому на 7300) на окреслену тематику українською, російською та англійською мовами, що може розглядатися як підтвердження зростання інтересу дослідників, суспільства в цілому до проблематики соціальних інновацій (результати відображено у Додатку Б).

У сучасній літературі поняття «соціальна інновація» застосовується в контексті нововведень, новітніх змін, нового соціального явища, які в сукупності виступають безперервним процесом змін умов розвитку та використання людського капіталу. Передбачаючи стрімкий розвиток соціальних інновацій, Е. Тоффлер у своїй праці «Шок майбутнього»

попереджає: «На нас от-от спрямується потік новацій. З університетів та дослідницьких центрів – на заводи та офіси, з ринку і з масових засобів інформації – на наші соціальні відносини… Новації глибоко проникнуть у наше приватне життя і створять небувалу напругу…» [203]. Продовжуючи думку, Е. Тоффлер зауважує: «Якби на свободу вирвалася тільки технологія, наша проблема була б достатньо серйозною. Проте жахливо те, що багато інших соціальних процесів також починають виходити з-під контролю, чинячи опір нашим величезним зусиллям керувати ними», постає задача небувалої складності – навчитися управляти соціальними змінами [203].

Особливого значення набуває зазначена теза Е. Тоффлера на тлі системної кризи в Україні. На наш погляд, навчитися управляти соціальними змінами без наслідків конфліктності, протистояння, корупції, втрати довіри – це головні стратегічні орієнтири соціального управління на всіх його рівнях.

Зазначене слугує аргументованою підставою зосередити окрему увагу на сутності соціальних інновацій та пошуку можливостей дієвого управління ними в інтересах збереження та нарощування конкурентних переваг людського капіталу країни.

Питання застосування соціальних інновацій у розвитку людського капіталу перебувають у полі пильної уваги науковців Е. Лібанової, А. Колота, О. Грішнової, О. Новікової, Л. Лісогор, У. Садової, Л. Федулової, Д. Малгана, С. Мюлера, П. Руссо та інших авторів [93; 184; 45; 188; 94; 145; 209; 244; 245].

Критичний аналіз наукових підходів засвідчує розмаїття думок: одні автори вважають, що соціальні інновації – це нові підходи в соціальній політиці з формування, використання та розвитку людського капіталу [188]; інші стверджують, що це «нова комбінація або нова конфігурація соціальних методів впливу на розвиток людини в певних сферах її діяльності» [243]; треті дотримуються точки зору, що це «нові поняття і заходи вирішення соціальних проблем, які прийняті й використовуються відповідними соціальними групами» [256]. Систематизація підходів наведена у табл. 1.6.

Таблиця 1.6

Наукові підходи до визначення сутності соціальних інновацій

Автор	Сутність підходів до визначення соціальних інновацій
Социологическая энциклопедия	1) процес перетворення нововведень на соціокультурні норми та зразки, що забезпечує їх інституційне оформлення і закріплення у сфері духовної та матеріальної культури суспільства; 2) результат творчої діяльності, що набув широкого застосування і став основою для значущих соціальних інновацій [183, с. 456].
Словарь инновационных терминов	Різновид інновацій за сферою застосування й етапами НТП, що спрямовані на поліпшення умов праці, вирішення проблем охорони здоров'я, освіти, культури [181].
Л. Федулова	Нові методи, способи досягнення соціального результату, що є основним інструментом підвищення якості життя населення [210].
К. Дроганова	Створювані, освоювані нові або удосконалені методи, способи, знання і технології у сфері соціальних послуг, що мають результатом їх впровадження і наступного практичного застосування позитивний ефект для стабільного і стійкого відтворення життєвих сил усієї нації, окремих соціальних спільнот і конкретних людей [82].
О. Сандига	Соціокультурний процес, що сприяє закономірній різномасштабній трансформації соціуму [148].
Ричев М.	Явища у соціальній сфері суспільства, яких не було на попередній стадії його розвитку, які виникли природнім шляхом або введені за ініціативи суб’єктів господарювання [142].
В. Антонюк, О. Новікова, О. Водоводова	Цілеспрямовані зміни, засновані на нововведеннях щодо умов, змісту, взаємодії людей задля задоволення соціальної потреби досягненням соціально значимого результату в матеріальній або духовній сфері, здійснені на користь індивіда, групи, колективу, спільноти, населення [188].
О. Грішнова та Г. Міщук	Це є новітній тренд трудових відносин, що полягає у найбільш повному розкритті та реалізації можливостей людини, а також забезпеченні високої комфортності [45, с.177].
О.Кучко	Новації, що стосуються покращення умов праці та відпочинку працівників [84].
Д. Мулган	Інноваційні види діяльності та послуги, що мотивуються цілями задоволення соціальних потреб та розповсюджуються переважно через організації, цілі яких є соціальними [244].
П. Руссо, С. Мюллер	Метод вирішення соціальних проблем, продукт соціального підприємництва в різних сферах, включаючи громадянське суспільство, підприємців, владу, державні заклади, мозкові центри, комерційні та некомерційні компанії, втілений у різних типах рішень: змінах системи соціальної держави, загальнодоступних проектах або законах [245].
М. Сейтаніді	Форми взаємодії, що виникають на перехресті галузей і покликані пом’якшити або вирішити соціальну проблему [250].

Джерело: розроблено автором на основі систематизації наукової думки. Більш розширена систематизація підходів до тлумачення поняття «соціальні інновації» та приклади їх застосування наведено у Додатку Д.

Аналіз даних, наведених у табл. 1.6, засвідчує, що в літературі все ще відчувається нестача системних наукових підходів до вивчення ролі соціальних інновацій у формуванні ЛК та підвищенні його конкурентоспроможності.

Узагальнюючи та розвиваючи наукову думку, пропонуємо розуміти термін «соціальні інновації» (СІ) як комплекс ініціатив, нововведень, нових послуг, які мають постійно впроваджуватися державою, соціальними партнерами, окремими суб'єктами господарювання в різних сферах формування, використання й розвитку ЛК заради корисних керованих соціальних змін, спрямованих на поліпшення якості ЛК та підвищення його конкурентоспроможності через розвиток продуктивних здібностей людей в економіці й краще задоволення соціальних потреб.

З нашої точки зору, таке визначення розкриває двоїсту природу СІ: по-перше, як постійного процесу впливу на якість людського капіталу та його конкурентоспроможність, що здійснюється спільними зусиллями соціальних партнерів; по-друге, як результату керованих соціальних змін, що поліпшують умови розвитку і використання ЛК, збагачуючи його продуктивні здібності, нарощуючи конкурентні якості.

На відміну від відомого в літературі, запропоноване визначення СІ акцентує увагу на спільній відповідальності соціальних партнерів за КЛК і впровадження новітніх змін для його підвищення спільними зусиллями. Такий підхід дає змогу розглядати соціальні інновації як важливий засіб підвищення конкурентоспроможності ЛК, а впровадження СІ – як справу спільної відповідальності соціальних партнерів.

Метою соціальних інновацій у соціально-трудовій сфері пропонуємо вважати якісний розвиток ЛК та його ефективне використання в економіці на основі створення кращих умов для задоволення актуальних соціальних потреб людини, всебічного розвитку її здібностей, розширення трудових можливостей на ринку праці, умов самореалізації та набуття конкурентоспроможності у сфері праці. В контексті тематики нашого

дослідження таким соціально значущим результатом СІ можна вважати забезпечення умов постійного професійного розвитку, ефективної зайнятості, зростання доходів, більш високого рівня соціальної захищеності (рис.1.2).

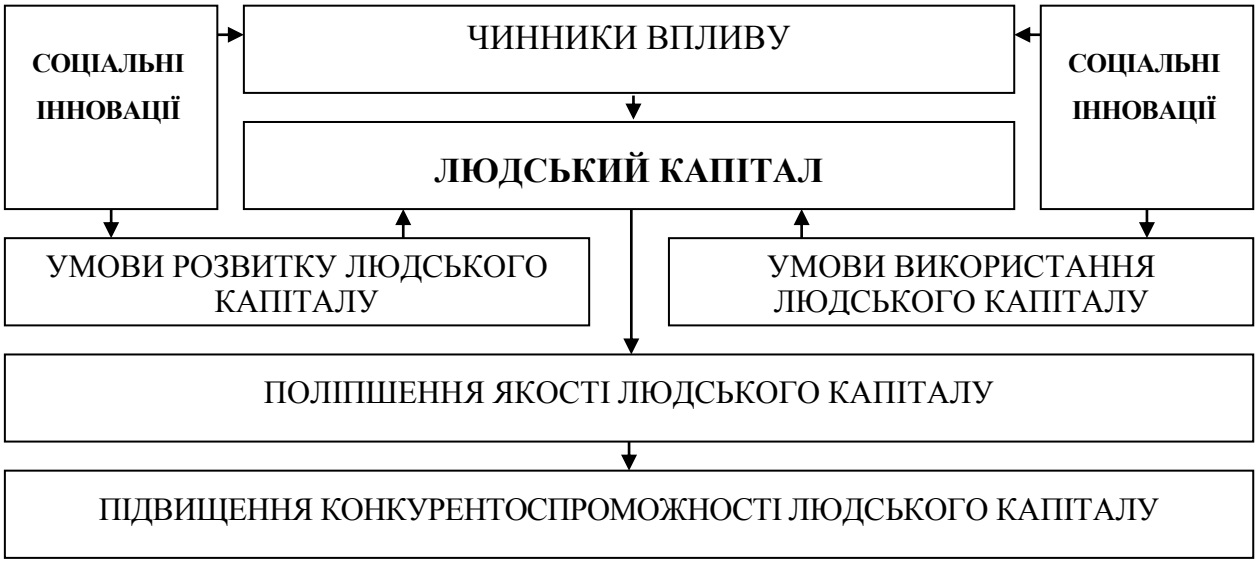


Рис. 1.2. **Роль соціальних інновацій у зміні умов розвитку, використання людського капіталу та підвищення його конкурентоспроможності**
Джерело: розроблено автором.

З огляду на рис. 1.2, соціальні інновації призначені змінювати дію чинників впливу на людський капітал, умов його розвитку та використання, сприяючи як поліпшенню якості людського капіталу, так і розширенню можливостей трудового вибору людини на внутрішньому і зовнішньому ринках праці, підвищенню КЛК.

На підставі зазначеного, схема на рис. 1.2. може бути конкретизована за рахунок ілюстрації об’єктів та напрямів впливу СІ на різних економічних рівнях. Результатом процесу розробки та впровадження СІ стає розвиток та збагачення якісних характеристик ЛК, можливостей його реалізації нарощування конкурентних переваг. Впровадження СІ безпосередньо впливає на зростання кількості носіїв КЛК, продуктивності праці. Рис. 1.3 ілюструє, що в результаті впровадження дієвих СІ більш інтенсивно відбувається капіталізація ЛК, тобто процес нагромадження продуктивних якостей працівників, використання яких дає змогу отримати більший доход.

У разі продуманої державної соціальної політики це сприятиме підвищенню соціальних стандартів життя населення.

Рис. 1.3. **Соціальні інновації як інструмент підвищення КЛК на різних економічних рівнях**

Джерело: розроблено автором.

Здійснений теоретичний аналіз та узагальнення світового досвіду дають підстави для висновку, що соціальні інновації можуть бути різноманітними, їх можна розрізняти залежно від сфери життєдіяльності, де вони впроваджуються, за характером змін, за наслідками, інструментами застосування, фазами та етапами відтворення людського капіталу, ступенем інтенсивності, масштабами застосування, ефективністю, видами кінцевого ефекту тощо.

Авторський підхід до систематизації соціальних інновацій запропоновано у табл. 1.7.

Таблиця 1.7

Систематизація видів соціальних інновацій у формуванні та використанні людського капіталу

Класифікаційна ознака	Види соціальних інновацій
Залежно від сфери формування, використання та розвитку людського капіталу	У сфері зайнятості (з виокремленням нестандартних форм зайнятості); в освіті; у професійному розвитку; у соціальному управлінні; в охороні здоров'я; у культурі; у вихованні; у спорті; у сфері побуту та житла; у сфері відпочинку; у соціальному захисті; соціальному забезпеченні (зокрема з виокремленням інновацій у наданні геріатричної допомоги населенню, у наданні соціальної допомоги матерям з малими дітьми, особам з обмеженими можливостями тощо)
За характером змін	Радикальні, системні, «модифікації», «вдосконалення»
За формою	Соціальні реформи, проекти, програми, послуги
За наслідками	Позитивні соціальні інновації, негативні соціальні інновації
За темпами впровадження	Повільні, уповільнені, швидкі, наростаючі, рівномірні, стрибкоподібні
За фазами відтворення людського капіталу	Інновації на окремих фазах відтворення ЛК: формування, розподілу, використання (реалізації) ЛК
За етапами розвитку людського капіталу	Соціальні інновації на етапах формування, використання, відтворення, розвитку та нагромадження ЛК
За ступенем інтенсивності	Інтенсивні, рівномірні, слабкі, масові інновації
За масштабами застосування	1) масштабні, значні, середні, малі; 2) транснаціональні, національні, регіональні, локальні
За економічним рівнем	Інновації на мега-, макро-, мезо-, макрорівні, рівні працівника
За ефективністю	Ефективні, малоефективні, неефективні
За видами кінцевого ефекту для людського капіталу	Інновації, що супроводжуються соціальним, економічним, екологічним, моральним, а також інтегрованим ефектом для розвитку та використання людського капіталу

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення даних [21; 45; 94; 112].

Представлена у табл. 1.7 класифікація СІ, на відміну від наявних в літературі, поширює види інновацій за сферами життєдіяльності, а також додатково виокремлює СІ за характером змін (радикальні, системні, «модифікації», вдосконалення»), за наслідками (позитивні, негативні), за видами кінцевого ефекту (соціальний, економічний, моральний, екологічний ефекти, інтегрований ефект тощо).

Прокоментуємо групування окремих видів СІ в наведеній таблиці. Так, залежно від змісту та сфери життєдіяльності, де можуть бути впроваджені соціальні інновації, їх можна розрізняти за такими сферами життєдіяльності:

- соціальні інновації у сфері занятості (поширення дистанційної зайнятості, можливостей неповної зайнятості підлітків, жінок з дітьми тощо);
- соціальні інновації в освіті (впровадження дистанційного навчання, електронного контролю знань, впровадження освіти для дорослих тощо);
- соціальні інновації у вихованні (відновлення роботи дитячих та юнацьких центрів, дитячих таборів відпочинку, підліткових клубів за інтересами, а також патріотичної спрямованості за місцем проживання за рахунок спонсорських коштів підприємств, волонтерів, коштів місцевих органів влади);
- соціальні інновації в управлінні розвитком людського капіталу в країні (наприклад через визначення чітких пропорцій у бюджетних витратах на соціальні цілі на всіх економічних рівнях);
- соціальні інновації у соціальному управлінні розвитком трудового колективу підприємства (запровадження корпоративних форм відпочинку, запровадження діагностики здоров'я та профілактики захворювань; запровадження «гарячої лінії» з керівництвом підприємства, галузі з питань праці, її оплати, умов, соціального захисту, конфліктності, професійного навчання; запровадження системи безперервного навчання на підприємстві упродовж трудового життя тощо);
- соціальні інновації у підприємництві – заохочення відкриття власної справи особами з обмеженими можливостями, стимулювання соціальних проектів, що передбачають дистанційну зайнятість жінок з малими дітьми, розвиток національної культури, національних ремесел, реалізацію програм «активне старіння» (передбачають залучення трудового потенціалу, творчих здібностей, досвіду людей похилого віку), заохочення підлітків до проходження ознайомчої практики на підприємствах тощо;

– соціальні інновації у сфері охорони здоров'я (наприклад, впровадження медичного страхування, створення електронних медичних карток, інформування населення про результати аналізів через електронну пошту, повідомлення шляхом sms на мобільний телефон (за особистою згодою), електронне нагадування про запис до лікаря тощо);

– соціальні інновації у наданні геріатричної допомоги населенню (для осіб похилого віку, які потребують медико-соціальної (геріатричної) допомоги, – надання інформаційно-консультативної допомоги в аптеках, забезпечення системи соціальних знижок на ліки, запровадження роботи спецтранспорту для доставки лікарю, безкоштовних сервісних послуг «доставка товарів і ліків додому» тощо).

Треба мати на увазі, що не всі соціальні інновації потребують капіталовкладень. Останнє особливо важливо в умовах кризи, нестачі або обмеженості фінансових коштів. Інколи бажано тільки зростання кола однодумців або волонтерів, і це вже дає поширення певних інновацій, що супроводжуються позитивним соціальним і моральним ефектом. Прикладом може слугувати волонтерська підтримка бійців в АТО (малюнки дітей, збір та відправка продуктів, ліків), волонтерська допомога пораненим, які знаходяться на лікуванні, дітям, які залишилися без батьківського піклування, організація допомоги (збір речей, продуктів) на засадах ентузіазму користувачів соціальної мережі Інтернет тощо.

Не зменшуючи значення окремих видів соціальних інновацій, зазначених у запропонованій вище класифікації, вважаємо, що особливої уваги потребують СІ, що стосуються розвитку інтелектуальної складової людського капіталу, творчих здібностей. Безумовно, це важливо на різних етапах формування, використання та розвитку ЛК, але в цьому сенсі має бути своя специфіка таких інновацій, орієнтована на керований розвиток людини, починаючи з дитинства до етапів його трудової діяльності.

Узагальнюючи світовий досвід, пропонуємо приклади соціальних інновацій у розвитку людського капіталу (див. табл. 1.8).

Таблиця 1.8

Окремі приклади соціальних інновацій у сфері розвитку людського капіталу

Назва	Сутність	Переваги
Молодіжні консультаційні центри	Соціальний проект «Конструктор» в Узбекистані. Залучення ентузіастів до розвитку творчих здібностей молоді. Проекти здійснюються завдяки співпраці підприємців, громадських організацій, гуртків та освітніх закладів [136].	Проект сприяє соціальній інтеграції молоді у сфері науки та техніки, сприяє залученню ентузіастів до розвитку творчих здібностей молоді.
«Шкільні дідусі»	Чоловіки віком 50-65 років беруть участь в житті школи, допомагають дітям, вчителям та батькам, за допомогою «дідусів» поліпшується навчально-виховний процес, діти вчаться краще та більш зацікавлено [241].	Таким чином одночасно вирішуються дві проблеми: підвищення якості освіти, поліпшення психологічного клімату в освітніх закладах та соціальна інтеграція осіб похилого віку з підтримкою їх конкурентоспроможності.
Програми School-to-Work (зі шкільної лави на робоче місце)	Сутність таких програм полягає у тісній співпраці підприємців з освітніми установами. Підприємці надають можливості учням проходити практику на умовах інтернатури або неповної зайнятості [246].	В результаті даних програм вибір учнями своєї спеціальності стає більш аргументованим, навчання – більш успішним, вони більш підготовлені до виходу на ринок праці.
Взаємонавчання (обмін знаннями)	Створення центрів навчання, які б об’єднували людей з різноманітними навичками та знаннями та одночасно мали б змогу до викладення даного матеріалу [196].	На взаємовигідних (не комерційних) умовах люди обмінюються знаннями, навичками та досвідом, підвищуючи конкурентоспроможність людського капіталу.

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення наукових джерел.

Прокоментуємо зазначені у табл. 1.8 соціальні інновації. Запровадження такої соціальної інновації як створення молодіжних консультаційних центрів може бути надзвичайно ефективним засобом як у розвитку ЛК молоді, так і в забезпеченні кадрових потреб роботодавців. Це довів соціальний проект «Конструктор» в Узбекистані. Метою проекту стало заохочення молоді до науки, техніки та інновацій шляхом надання можливостей тісного спілкування з дослідниками-ентузіастами. Юнакам було запропоновано спробувати себе в проектуванні й розробці зразків

промислових виробів і товарів. Заходи включають в себе заняття, екскурсії та практичні роботи з проектування. Після того, як молоді люди відчують інтерес до науки і техніки, є ймовірність, що ті, хто до цього серйозно не розглядав вивчення подібних предметів у коледжі або в університеті, вирішать це зробити. Дівчата, в більшості своїй, часто думають, що захоплюватися інженерією властиво тільки хлопчикам. Проект «Конструктор» допомагає оскаржити ці традиційні ролі. Групам молодих конструкторів надано можливості не тільки надалі бути запрошеними на роботу для реалізації власних розробок, а й залишатися залученими у сферу молодіжних інновацій і ділитися своїми навичками з молоддю у технічних гуртках на базі будинків дитячої творчості. Співпраця з місцевими коледжами та підприємствами означає, що проект може бути запущений кілька разів [66].

Інноваційний проект у сфері освіти – «Шкільні дідусі» було започатковано у Швеції близько за одночасної підтримки вчителів, директорів та центрів зайнятості. Літні чоловіки (50-65 років), колишні вчителі, інженери, підприємці беруть участь у житті школи, допомагають дітям і вчителям, особливо молодим і тим, які часом вибиваються із сил. Вчителям часто не вистачає досвіду, терпіння, психоемоційної підготовки щодо запобігання конфліктів, і за допомогою «дідусів» поліпшується психологічна атмосфера в школі, «дідусі» готові дати поради, особисто поспілкуватися, вести гуртки. У свою чергу, вчителям стає зручніше працювати, а діти вчаться краще та більш зацікавлено. Ця ініціатива, як показали дослідження, принесла чималу користь. Причому не тільки самим «шкільним дідусям», які активніше беруть участь у житті суспільства, відчувають себе затребуваними, корисними, а й шкільній освіті, оскільки деякі «дідусі» взагалі переходять у штат на умовах неповної зайнятості. Таким чином одночасно вирішуються дві проблеми: підвищення якості освіти, поліпшення психологічного клімату в освітніх закладах та соціальна

інтеграція людей похилого віку, частка яких у сучасному суспільстві стає все більшою [241].

Зауважимо, що в умовах України дозвіл на оформлення пенсіонерів-вчителів позаштатними працівниками загальноосвітньої школи дозволить ентузіастам-пенсіонерам подолати самотність і за бажанням вести роботу різноманітних гуртків для дітей – від плетіння до авіамоделювання. Аналогічно у закладах вищої освіти для залучення та використання творчого, інтелектуального потенціалу було б варто дозволити бажаючим пенсіонерам працювати з молоддю позаштатно або на 0,1 ставки без побоювання наслідків обмеження наукової пенсії. Для суспільства це був би очевидний корисний ефект, для пенсіонерів – психологічний та певна підтримка конкурентоспроможності в разі зарахування у штат та можливого подальшого працевлаштування на умовах неповного робочого дня.

Наступна соціальна інновація – програми School-to-Work (зі шкільної лави на робоче місце), які набули особливо широкого розповсюдження у США, де їх ефективність була ретельно досліджена Національною радою з лідерства роботодавців (National Employer Leadership Council, NELC). NELC у звітах зазначала, що жоден з учасників програми School-to-Work (роботодавців) не отримав швидкісних бізнес-вигод. Більш важливо було для бізнесу домогтися поліпшення якості знань студентів, майбутніх працівників. Останні дослідження показують, що програми Scholol-to-Work забезпечують значне поліпшення академічної успішності а також дають студентам інші вигоди у сфері профорієнтації, професійного розвитку. Роботодавці, у свою чергу, теж отримують свої вигоди, зокрема такі: скорочення вартості найму; скорочення витрат на навчання та наставництво; скорочення кількості звільнень (зменшення плинності кадрів); збільшення терміну роботи в компанії, поява такого явища, як моральна відданість підприємству; ефективна адаптація колишніх студентів до умов виробництва, вимог до працівників; збільшення продуктивності праці та темпів просування по

службі випускників програми School-to-Work, найнятих компаніями, порівняно з іншими новачками.

Зазначимо, що кожна з компаній, яка брала участь у програмі School-to-Work, фокусувалася на контекстному навчанні, яке було орієнтовано на академічну успішність студентів, проходило у формі студентської інтернатури, учнівства або на умовах часткової зайнятості на підприємстві (на умовах оплати праці). Додамо до цього, що цей процес набув достатнього науково-методичного забезпечення: йдеться про наявність типових програм навчання; зібрані дані про витрати і вигоди програми; зібрані відгуки учасників програм для зовнішнього розповсюдження та реклами.

У результаті, у звітах NELC відзначено, що вигоди від такої соціальної інновації, як впровадження програми School-to-Work є очевидними, вони перекривають витрати у трьох з чотирьох досліджених компаній (цими результатами враховувалися всі витрати, понесені роботодавцем, навіть в тих випадках, коли часткове фінансування цих видатків було забезпечено приватними фондами або державними агентствами, що траплялося досить часто). За оцінками експертів, вигоди від впровадження цієї соціальної інновації були б ще більш вагомішими, якби дослідження враховувало зовнішню фінансову допомогу [22, с. 33–48].

Не менш цікавою є соціальна інновація «Програми взаємонавчання (обмін знаннями)». Вони впроваджуються переважно волонтерськими організаціями, часто започатковуючись у соцмережах Інтернет. Відповідно до наявних навичок та знань учасників складається перелік курсів, які можуть бути організовані учасниками, потім проводиться опитування і шляхом спільного обговорення складається програма взаємонавчання, яка передбачає обмін знаннями та навичками у певній сфері. Наприклад, один навчає іншого кулінарній справі, а той – навчає першого азам англійської мови. Вагомою перевагою даної соціальної інновації є її некомерційність і те, що склад груп формують учасники різного віку та сфер діяльності, при цьому одночасно зі збагаченням розвитку ЛК нарощується й соціальний капітал,

вдосконалюються комунікативні здібності, коло соціальних зв'язків. У результаті набуття певних знань та навичок зростають конкурентні переваги працівників, їх цінність як носіїв комплексу вмінь та навичок [196].

В умовах глобалізованого суспільства, на тлі появи нових технологій і форм зайнятості, з'являються соціальні інновації, що забезпечують більш ефективне використання людського капіталу (табл. 1.9).

Таблиця 1.9

Окремі приклади соціальних інновацій у сфері використання людського капіталу

Назва	Сутність	Переваги
Коворкінг	Помісячна оренда і територіальне об'єднання людей вільної зайнятості різних професій та організація спільноти для ефективнішої роботи учасників [239].	Коворкінг не обмежує учасників у свободі дій, але при цьому процес пошуку замовників, визрівання ідей і гуртування команд відбувається швидше.
Краудсорсинг	Передача певних виробничих функцій невизначеному колу осіб (на підставі публічної оферти, без укладання трудового договору) [221].	Порівняно з аутсорсингом, в краудсорсинґу платити ні за що не потрібно (або виплачуються мінімальні суми).
Використання мобільних додатків для інформування про наявність робіт	Використання можливостей мобільних пристроїв (Інтернет, камера, гео-таги, повідомлення тощо), для інформування користувачів про потребу у виконанні певних робіт чи послуг (не вакансій на постійну роботу, а саме певних робіт на певний момент часу) [242].	Соціальна інновація, що підтримується сама собою. Після того, як мобільний додаток розроблено та організації почали використовувати його, проект продовжує працювати сам по собі, фактично, додаткових витрат не потребується.
Навчально-консультаційні центри для людей з обмеженими можливостями	Шляхом використання соціальних мереж, або у співробітництві з центрами зайнятості, об'єднання людей з обмеженими можливостями у групи та залучення волонтерів до навчання певним видам діяльності які здатні приносити дохід [66].	Соціальна інтеграція людей з обмеженими можливостями у суспільство, підвищення їх рівня життя.

Джерело: розроблено автором за джерелами [66; 221; 239; 242].

Розглянемо докладніше наведені приклади СІ у сфері зайнятості.

Коворкінг (англ. co-working – спільно працювати) – фактично є інноваційною формою організації зайнятості, проте через відчутний ефект підвищення ефективності використання людського капіталу в процесі роботи вважається вагомою соціальною інновацією. Сутність даної СІ полягає в тому, що фрилансери (вільнонайманці, які самі шукають собі проекти, можуть одночасно працювати на декілька фірм) об'єднуються у колективи, спільно орендують приміщення, створюючи щось на зразок офісу. Таким чином, залишаючись незалежними і вільними, але не відчуваючи при цьому недоліку в спілкуванні, вони працюють разом, ділячись ідеями і допомагаючи один одному. Коворкінг не накладає особливих обмежень ані на професію і статус учасника, ані на параметри приміщення і спільноти, але таке співробітництво у таких творчих колективах є більш плідним, процеси пошуку замовників, визрівання ідей і гуртування команд відбувається швидше [239].

Цікавим прикладом СІ є краудсорсинг (англ. crowdsourcing, crowd – «натовп» і sourcing – «використання ресурсів»). Підприємці розподіляють певну частину робіт серед неоплачуваних або малооплачуваних фахівців-аматорів, які витрачають свій вільний час на створення контенту, розв'язання проблем, проведення досліджень та розробок. Виробники покладаються на користувачів не тільки у питанні формулювання потреб ринку, а й у визначенні продуктів і вдосконалень, які б задовольнили ці потреби. Вони роблять спеціальні он-лайн опитування, пропонують людям ділитися з ними думками. Часто такі консультації є безкоштовними або мало оплачуваними, адже є люди, що готові поділитися своїми ідеями з компанією виключно через бажання побачити ці ідеї втіленими у виробництві. Завдяки такій СІ люди мають можливість самореалізуватися, розвивати науку, отримуючи при цьому задоволення і навіть нові перспективи зростання доходу [221].

Наступний приклад корисної соціальної інновації – використання мобільних додатків для пошуку працівників для виконання сезонних або одноразових робіт. Ефективність методу доведено проектом

«Мікрофорестер», розробленим у Вірменії [242]. Проект спрямований на вирішення двох проблем: проблеми втрат через вирубку лісів і проблеми дефіциту робочих місць та джерел доходу у населення сільських районів. За допомогою мобільного додатку, інноватори об'єднали ці дві проблеми, отримавши рішення: ті, хто потребує чи хоче саджати дерева і, наприклад, компанії, які хочуть компенсувати свої викиди CO_2, пропонують здійснити посадку дерев особам, які потребують додаткового доходу. Місцеві партнери при цьому допомагають переконатися, що дерева дійсно посадили. Фактично проект використовує можливості смартфонів (Інтернет, камера, гео-таги, повідомлення і т.д.). Після розробки і відпрацювання мобільного додатку організації використовують проект без додаткових вкладень [242].

Досвід користування соціальними інноваціями корисний не лише для молоді, а для всіх категорій населення, зокрема осіб з обмеженими можливостями, літніх людей. За умов розшарованості українського суспільства за рівнем доходу та можливостями розвитку, збільшення у складі населення частки людей похилого віку стає важливим пошук методів їх соціальної інтеграції, а також підтримки конкурентоспроможності осіб з обмеженими можливостями та бажаючих працювати за межами пенсійного віку. В Україні поки не існує гідних засад соціальної політики, спрямованої на їх пристосування до суспільного життя та інтеграцію у соціально-трудові відносини, не говорячи про питання підвищення конкурентоспроможності на ринку праці. Можна очікувати, що організація навчально-консультаційних центрів для людей з обмеженими можливостями в Україні буде вкрай затребуваною. Така СІ передбачає здійснннення соціальної інтеграції людей з обмеженими можливостями у суспільство, забезпечити потреби у спілкуванні, дати їм можливість підвищити загальний рівень життя.

Організація подібного проекту волонтерами в Узбекистані – клубу ініціатив «Фантазія» в одному із спеціалізованих коледжів для дівчат з інвалідністю надала можливість їм за 2 місяці освоїти основи бісероплетіння,

розміщувати свої вироби на продаж в інтернет-мережах та отримати додатковий дохід. Навчені у такий спосіб здатні й самі навчати [66].

Отже, у світі з'являються СІ у всіх сферах життя соціуму, які дозволяють підвищити якість людського капіталу (здоров'я, освіченість, професійний розвиток), поліпшити продуктивні можливості його реалізації, забезпечуючи зростання доходу, отже, більшу конкурентоспроможність. Для більшості українських компаній, соціальні інновації поки зводяться до традиційної благодійної політики, що проводиться під гаслами соціальної відповідальності бізнесу. Якщо в Європі і в Америці створюються лабораторії соціальних інновацій, і там це усталений термін, то в Україні навіть люди, які займаються соціальними проектами, не завжди ідентифікують себе з соціальними інноваторами.

Справедливо підкреслити, що сучасні технічні засоби комунікації, Інтернет і мобільні телефони дозволяють прискорити дифузію – процес поширення соціальних інновацій, які стосуються обміну знаннями, пошуку роботи, дистанційної зайнятості або дистанційного навчання тощо. З часом, мірою інформатизації суспільства, можна очікувати залучення широких верств населення до участі у впровадженні соціальних інновацій через Інтернет і мобільні телефони, проте це принесе не лише позитивні наслідки для КЛК, а й непередбачувані ризики, що вимагатиме окремих досліджень.

Особливої уваги потребують СІ, спрямовані на розвиток інтелектуальної складової ЛК зайнятого населення, активізацію інноваційної діяльності на підприємствах. Передусім потребують адресних соціальних інновацій автори цінних ідей, нових розробок, винаходів. СІ у цій сфері мають спрацювати на подолання протиріч, про які попереджують О. Амоша, В. Антонюк, А. Землянкін [4, с. 24]. Йдеться про протиріччя, притаманні природі інтелектуальної діяльності, зумовлені суто психологічними чинниками (захоплення новим; побоювання нового), протиріччя на межі зіткнення внутрішньо-особистісного та зовнішньо-соціального (самогальмування; заздрість), протиріччя, зумовлені станом соціально-

трудових відносин та ставленням до розробників нового (справедливість оцінки праці, захищеність, визнання). Вважаємо, що саме грамотне управління СІ може подолати наявні протиріччя у взаємодії внутрішніх прагнень людини і зовнішніх впливів, адже ідеї, з яких народжується новація, на ранніх етапах існування, як правило, слабко визначені, не відпрацьовані минулою практикою, а їх автори часто позбавлені ресурсів для перевірки і розвитку нових ідей.

Підтримуємо думку О. Грішнової та Г. Міщук в тому, що розробка і впровадження соціальних інновацій мають стати важливим завданням для науковців, перспективою подальших наукових досліджень та організації співпраці соціальних партнерів: СІ можуть і мають стати важливим чинником гармонізації суспільства і посилення конкурентоспроможності економіки [45, с. 176].

Зазначене підтверджено прикладом розвинених країн Європи. Йдеться про запровадження СІ у дошкільній та шкільній освіті, вищій освіті (на засадах дистанційного навчання), у системі безперервного навчання та перенавчання дорослих, у ході здійснення соціальної революції в побуті, охороні здоров'я, процесах забезпечення актуальних потреб, створенні розвиненої соціальної інфраструктури тощо. СІ сприяють економії часу, підвищенню рівня життя, нарощуванню знань, навичок, компетенцій, поліпшенню здоров'я, зростанню доходу, самореалізації. Як наслідок, завдяки СІ у різних сферах життя виникають очевидні переваги в самій якості ЛК, що позначається на тривалості життя, освітньо-професійному розвитку населення, продуктивності праці, добробуті, а значить, і значно вищих показниках конкурентоспроможності економіки країн.

На тлі економічних та соціально-політичних криз, з якими зіткнулася Україна на етапі ринкових трансформацій, стає очевидною необхідність керованої трансформації чинників, що впливають на розвиток і використання людського капіталу. Вважаємо, що така трансформація домінуючих впливів на ЛК можлива саме на основі залучення соціальних інновацій.

1.3. Науково-методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу на різних економічних рівнях

Обґрунтований вибір тих чи інших соціальних інновацій, необхідних для підвищення конкурентоспроможності ЛК, потребує не лише оцінки чинників, що впливають на цей процес, а й оцінювання КЛК для визначення сфер відставання за певними параметрами та напрямків залучення інновацій.

Аналіз досліджень та публікацій з економіки праці засвідчує, що методичні підходи до оцінювання ЛК досліджували як зарубіжні (Т. Шульц, Г. Бекер, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп, Р. Капелюшніков, Ю. Корчагин), так і вітчизняні науковці (О. Грішнова, В. Антонюк, Е. Лібанова, Т. Заяц, А. Колот, Л. Михайлова, О. Захарова, І. Лапшина та ін.). Однак, незважаючи на значні теоретичні напрацювання в цьому напрямі, слід констатувати, що аспекти оцінки КЛК поки відносяться до найменш вивчених питань. Окреслена проблематика все ще залишається малодослідженим напрямом наукових досліджень не лише вітчизняних, а й зарубіжних науковців.

Аналіз публікацій засвідчує, що питання КЛК здебільшого вивчаються в Україні, меншою мірою ця проблематика досліджувалася в Росії, Білорусі, Молдові та інших пострадянських країнах, хоча останнім часом до неї прикуто вже більше уваги.

Найбільший сплеск наукової активності у напрямі вивчення сутності конкурентоспроможності у сфері праці спостерігався в Україні наприкінці 90-х років XX ст. та на початку 2000-х років, що пояснювалося становленням конкурентного середовища, пошуком шляхів становлення та регулювання ринку праці. Проте дотепер підходи до розуміння та оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці викликають жваві дискусії, що зумовлено передусім тим, що у вітчизняній та зарубіжній літературі все ще більш поширеним залишається вивчення явищ конкурентоспроможності на прикладі продукції, товарів, підприємств, країн.

На основі аналізу теоретичних джерел розкриємо найбільш відомі підходи щодо оцінки конкурентоспроможності у сфері праці на різних рівнях економічної системи.

В країнах СНД є відомими праці вченого-економіста Р. Фатхутдінова, присвячені проблемам конкурентоспроможності. Дослідник виходить з того, що оцінку конкурентоспроможності персоналу слід здійснювати, виходячи з його конкурентних переваг, які бувають як зовнішніми по відношенню до персоналу, так і внутрішніми. Зовнішні конкурентні переваги персоналу визначаються конкурентоспроможністю організації, де працює конкретний робітник чи фахівець. Якщо організація має високий рівень конкурентоспроможності, то й персонал має хороші зовнішні умови для досягнення високого рівня конкурентоспроможності. Внутрішні конкурентні переваги можуть бути успадкованими або набутими, розвиненими (здоров'я, працездатність, вольові якості, творчі здібності, інтелект тощо). Лише виключно талановиті люди можуть бути меншою мірою залежними від зовнішніх обставин.

За методичними підходами російського вченого Р. Фатхутдінова, оцінку конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу рекомендується здійснювати за формулою:

$$K_n = \sum_{i=1}^{n} \sum_{j=1}^{7} \frac{(\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5 \cdot n} \ , \qquad (1.1)$$

де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу, n – кількість експертів, 7 – кількість якостей персоналу, що підлягають розгляду, α_i – вагомість якості, β_{ij} – оцінка експертом якості персоналу за п'ятибальною системою: 1 – якість відсутня, 2 – виявляється досить рідко, 3 – виявляється посередньо, 4 – виявляється часто, 5 – виявляється систематично [206, с. 259–260].

Інший методичний підхід запропоновано відомою українською дослідницею І. Петровою. Він базується на розробці комплексної оцінки

конкурентоспроможності K_{ij} [124, с. 155], що будується з використанням балів α_{ij} та значущості β_{ij} використаних для неї критеріїв:

$$K_i = \sum \alpha_{ij} \cdot \beta_{ij} \qquad (1.2)$$

Методичні підходи, розроблені українськими вченими О. Грішновою і О. Шпирко, виходять з того, що конкурентоспроможність персоналу є функцією від його якості й ціни [42, с. 3]. Особливістю цієї методичної розробки стало урахування складу індикаторів конкурентоспроможності працівників на мікроекономічному рівні, до якого автори включили:

– об'єктивні якісні характеристики працівників (кваліфікація, досвід, освіта, здоров'я, продуктивність праці, внесок у результати діяльності підприємства);

– суб'єктивні якісні характеристики (характер, здатність до навчання);

– цінові характеристики (витрати на персонал – заробітна плата, витрати, пов'язані з прийомом на роботу, навчанням, адаптацією, перекваліфікацією, підвищенням кваліфікації).

Отже, за О. Грішновою і О. Шпирко, конкурентоспроможність працівників має визначатись як співвідношення кількісної оцінки якості до ціни [42, с. 8], при цьому методикою передбачається застосування бального методу оцінки та залучення вагових коефіцієнтів для визначення вагомості окремих індикаторів конкурентоспроможності.

Дещо інший підхід запропоновано М. Семикіною [174, с. 102]: конкурентоспроможність оцінюється з позицій можливостей задоволення ринкового попиту, тобто відповідності якостей працівника вимогам роботодавця. Вихідними у методиці слугують параметри:

– чинники конкурентоспроможності – f1, f2, …, fn (наприклад, освіта за фахом, професійний досвід, знання іноземної мови, володіння комп'ютером).

– шкала оцінки пріоритетів чинників конкурентоспроможності (0..100 балів) – $p_1, p_2, \ldots, p_n$.

– прийнята система градуювання чинника i (i=1,2,..,n) – g i 1, g i 2, …, g i m(i).

– шкала пріоритетів системи градуювання (0..100 балів) – q i 1, q i 2, …, q i m(i).

Для оцінки «ваги» чинника і та прийнятої для нього системи градуювання j (i) визначаються коефіцієнти $\alpha_{i\,1}$, $\beta_{i\,j\,(i)}$:

$$\alpha_i = p_i \,/\, \sum_{l=1}^{n} p_l \,, \tag{1.3}$$

$$\beta_{j(i)} = q_{i\,j(i)} \,/\, \sum_{l=1}^{m(i)} q_{il} \quad . \tag{1.4}$$

З точки зору роботодавця, «ідеальним» ($_{опт}$) є працівник з максимально можливим значенням «ваги» у шкалі пріоритетів системи градуювання для кожного чинника, що підлягає оцінюванню:

$$S_{\,onm} = \sum_{i=1}^{n} \alpha_i \cdot \max\{\beta_{l(i)}\,; l(i)=1,2,..,m(i)\} \tag{1.5}$$

Кожен доданок цієї суми визначає «вагомість» чинника в «ідеальному» ($_{опт}$) результаті:

$$C(i)_{onm} = \alpha_i \cdot \max\{\beta_{l(i)}\,; l(i)=1,2,..,m(i)\} \,/\, S_{\,onm} \tag{1.6}$$

Оцінка конкурентоспроможності працівника (*S*) здійснюється з використанням сформованих чинників конкурентоспроможності та прийнятої системи градуювання за Булевою логікою: 1 – «так», 0 – «ні»:

$\gamma_{i\,j(i)} = 1$, якщо характеристика працівника співпадає з градацією фактору,

або $\gamma_{i\,j(i)} = 0$ (характеристика працівника не співпадає з градацією фактору):

$$S = \sum_{i=1}^{n} \alpha_i \cdot \beta_{i\,j(i)} \cdot \gamma_{i\,j(i)} \tag{1.7}$$

Співставлення значень $S_{опт}$ та S вказує на дві можливості: $S_{опт} = S$ та $S_{опт} < S$, тобто, з точки зору роботодавця, працівник є «ідеальним», повністю відповідає умові конкурентоспроможності» (що на практиці буває рідко) або ж ця відповідність є лише частковою [175, с. 348–362].

Окреслені вище методичні підходи відомих учених мають істотні переваги, зокрема дозволяють здійснювати відбір найбільш конкурентоспроможних працівників на ринку праці, позитивно вливати на підвищення якості трудового потенціалу окремих працівників і колективу працівників підприємства в цілому. Ґрунтуючись на урахуванні професійно-кваліфікаційних характеристик працівника, його ділових та особистих якостей, ставлення до роботи, трудових досягнень та інших індикаторів конкурентних переваг, кожен з окреслених вище методів дає більш-менш повне уявлення про працівника, рівень його конкурентоспроможності, необхідний для забезпечення ефективного функціонування підприємства на ринку. Разом з тим, як свідчить аналіз, наведені методичні підходи враховують лише стан об'єкта оцінки (персоналу) на особистісному рівні та мікрорівні і не передбачають оцінку КЛК на мезо- та макрорівні.

Окреслені підходи не дають також відповіді на важливе для умов ринкового господарювання питання – наскільки персонал і окремий працівник відповідає ринковому попиту. Одну із спроб вирішення цього питання було запропоновано О. О. Смірновим [175, с. 126–129]. Вихідним пунктом методичного підходу є твердження, що відповідність (невідповідність) попиту й пропозиції має бути оцінена певною мірою. З цього приводу ідентифікуються знання, вміння тощо, що ототожнюються з інтегральними характеристиками попиту й пропозиції щодо послуг стосовно трудової діяльності, множиною параметрів p_1, p_2, ..., p_n (освіта, кваліфікація, вік, стаж, стан здоров'я тощо), кожен з яких має свою шкалу виміру, так що для кожного працівника стає принципово можливим з'ясування величини пропозиції його послуг на ринку праці (p_{11}, p_{21}, ..., p_{N1}) та попиту на них (p_{12}, p_{22}, ..., p_{N2}).

У такому разі уявляється можливим з'ясування відповідності (невідповідності) між ними (один з варіантів підходу до цього ілюструє рис. 1.4).

Нагадаємо, що у контексті даного дослідження конкурентоспроможним вважають працівника, трудові послуги якого на певному сегменті ринку праці відповідають попиту роботодавця (розуміючи під трудовими послугами використання знань, вмінь, навичок, виконання функцій, обумовлених специфікою трудової діяльності). Для кожного параметру p_i встановлюється певна вісь зі шкалою його кількісного виміру від нуля (точка перетину – відлік шкал) до максимального значення – max p_i.

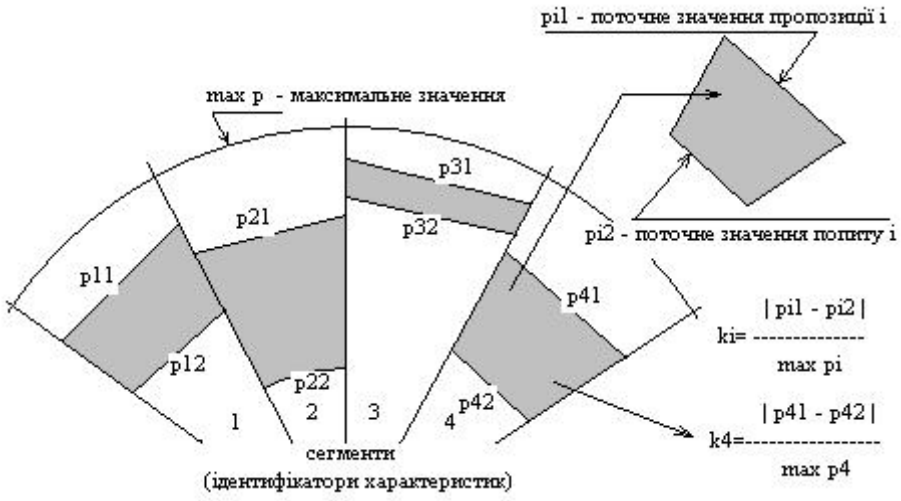


Рис. 1.4. **Ілюстрація взаємозв'язку між попитом і конкурентними характеристиками працівника на ринку праці**

Джерело: побудовано автором за джерелом [175, с. 126–129]. Примітка: p_i – показники, max p_i – їх найбільше значення, p_{i1}, p_{i2} – їх поточне значення для пропозиції та попиту; k_i – показник оцінки розбіжності між попитом та пропозицією.

Значення пропозиції трудових послуг й попиту на них, яке стосується кожної вісі p_i позначаємо на ній дугою з радіусом, відповідно, p_{i1} та p_{i2}. Сегмент між дугами ілюструє розбіжність між цими значеннями, засвідчуючи певну величину відмінностей між ними, яка може бути оцінена значенням:

$$k_i = | p_{i1} - p_{i2} | / \max p_i, \qquad (1.8)$$

яке можна прийняти за коефіцієнт конкурентоспроможності працівника за окремо взятим параметром p_i: більше значення k_i свідчить про меншу його конкурентоспроможність, і навпаки, менше значення – про більшу

конкурентоспроможність. Звідси ще один крок до визначення загальної конкурентоспроможності працівника (К):

$$K = (\alpha_1 \cdot k_1 + \alpha_2 \cdot k_2 + .. + \alpha_N \cdot k_N) / (\alpha_1 + \alpha_2 + .. + \alpha_N), \quad (1.9)$$

де α_1, α_2, ..., α_N – коефіцієнти, якими оцінена вагомість конкурентоспроможності працівника за тим чи іншим окремо взятим параметром p_i. На основі такого підходу обґрунтовується методика діагностики дієвості регулювання конкурентоспроможності персоналу підприємства. Її основні положення полягають у такому:

– вводяться до розгляду інтегральні характеристики попиту й пропозиції трудових послуг певних груп працівників підприємства (робітників, фахівців, менеджерів тощо) – p_1, p_2, ..., p_N разом із шкалою їх кількісного виміру від 0 до max p_i;

– користуючись введеною шкалою, для кожної характеристики (p_i) визначається пропозиція трудових послуг працівником p_{i1} та попит роботодавця на трудову послугу p_{i2};

– роботодавцем (або групою експертів) визначається вагомість конкурентоспроможності працівника за тим чи іншим окремо взятим параметром даного підприємства (α_i);

– здійснюється розрахунок коефіцієнтів конкурентоспроможності працівника за кожним параметром (k_i) та в цілому (К);

– за отриманими значеннями k_i та К робиться висновок щодо конкурентоспроможності окремого працівника як за окремими характеристиками, так і в цілому [175, с. 126–129].

Між тим недоліком окресленого методичного підходу є неможливість його застосування для оцінки КЛК на мезо- та макроекономічному рівнях.

На підставі здійсненого теоретичного аналізу нами зроблено узагальнення та систематизацію існуючих в науковій літературі науково-методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності персоналу, робочої сили, трудового потенціалу, яку розміщено у Додатку В (табл. В1).

Відзначимо, що в процесі аналізу вітчизняної та зарубіжної наукової літератури серед існуючих розробок не було виявлено методичних підходів щодо оцінки КЛК на різних економічних рівнях. Не знижуючи вагомості методичних підходів учених, наведених у табл. В1, акцентуємо увагу на доцільності їх вдосконалення методів з позицій теорії людського капіталу, нагальних потреб регулювання якості ЛК в умовах посилення конкурентного характеру трудових відносин на різних економічних рівнях.

З позицій сьогодення можна впевнено стверджувати, що настав час збагатити уявлення про визначення конкурентоспроможності у сфері праці підходами, що ґрунтуються на позиціях теорії ЛК. Це уявляється доцільним за умов формування глобального конкурентного середовища, стрімких інноваційних процесів у світі, коли КЛК стала ключовим чинником збереження (або втрати) конкурентних позицій країни у світі (як, до речі, і суб'єктів господарювання на ринках товарів, продукції, послуг). Загострення міжнародної конкуренції зумовлює необхідність постійно підтримувати та всіляко підвищувати КЛК, що, у свою чергу, вимагає адекватної методології її оцінювання на різних економічних рівнях.

Розробка методології оцінювання КЛК призначена, на наш погляд, допомогти визначитись управлінцям, якою мірою та за якими складовими, параметрами, характеристиками якості ЛК має місце відставання від інших конкуруючих суб'єктів трудової діяльності, що призводить до втрат можливих вигід від використання людського капіталу, зокрема, зниження продуктивності праці, доходу, соціальних, економічних та інноваційних ефектів трудової діяльності. Для України ці питання набувають важливого прикладного значення з урахуванням стратегічних завдань вступу до Євросоюзу, однак їх вирішення гальмує нестача методів оцінювання КЛК.

Розвиваючи відомі підходи науковців, які досліджують проблематику людського капіталу (йдеться про праці О. Грішнової, В. Антонюк, У. Садової, Д. Мельничука та ін.), вважаємо, що оцінювання його конкурентоспроможності може відбуватися на різних рівнях економічного

аналізу, стосуватися як загальної (комплексної) оцінки конкурентоспроможності, так і порівняльної оцінки конкурентних переваг окремих якісних характеристик ЛК (йдеться про здоров'я, освітній, професійний розвиток, трудову та інноваційну активність тощо) та умов, що їх формують.

Аналіз наукової думки дозволяє дійти висновку, що методики оцінювання КЛК можуть різнитися залежно від цілей аналізу і аспектів, які беруться до уваги. Вважаємо за необхідне розширити сферу наукового пошуку на засадах дисциплінарного підходу і звернутися до загальних здобутків учених різних галузей економічної науки в питаннях оцінки конкурентоспроможності. В процесі теоретичного аналізу керуємось ідеями М. Портера про конкуренцію, положеннями теорії людського капіталу, розробленої Г. Бекером і Т. Шульцем та розвиненої їх послідовниками в Україні, зокрема О. Грішновою, В. Антонюк, У. Садовою, Д. Мельничуком та ін. Для аналізу КЛК вважаємо за доцільне застосувати аналог моделі п'яти сил конкуренції, розробленої М. Портером [129] і модифікованої автором у вигляді схеми на рис. 1.5.

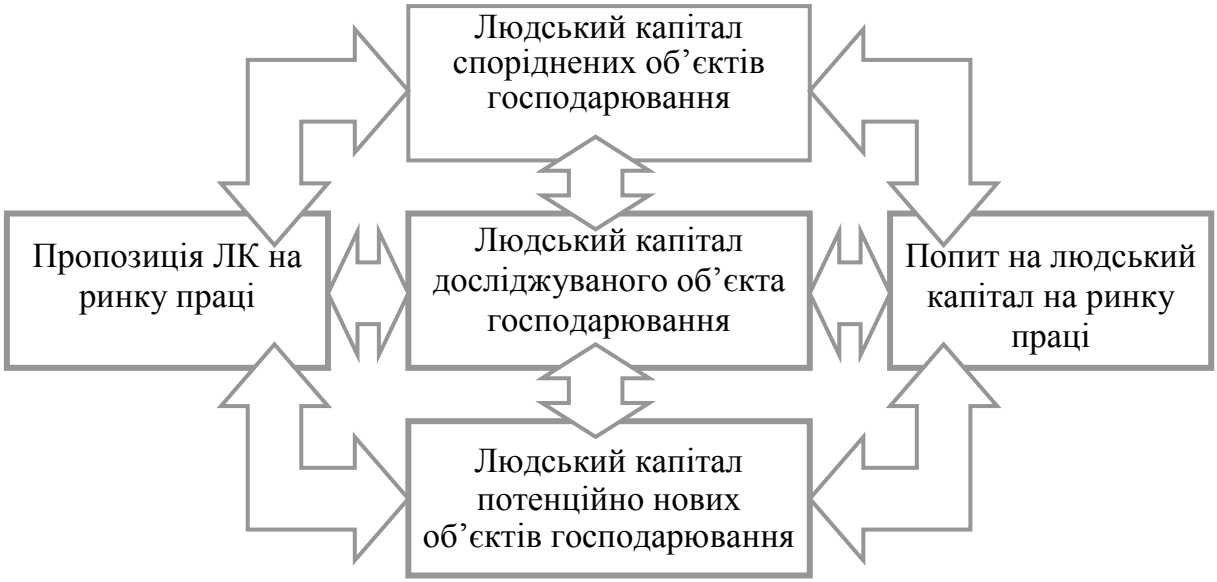


Рис. 1.5. **Схема моделі п'яти сил конкуренції на прикладі людського капіталу**

Джерело: розроблено автором на основі розвитку ідей М. Портера [129]

З огляду на схему (рис. 1.5), можна дійти висновку, що набувають значення різні аспекти оцінювання КЛК: на прикладі різних об'єктів господарювання; на різних економічних рівнях розгляду; з позицій оцінки попиту, вимог ринку праці та відповідності цим вимогам.

Удосконалення методів, способів, технологій, які б стосувалися оцінювання КЛК, покликане, на наш погляд, допомогти управлінцям визначитись, якою мірою та за якими складовими, параметрами, характеристиками якості ЛК має місце відставання від інших конкуруючих суб'єктів трудової діяльності, що призводить до втрат можливих вигід від використання ЛК, зокрема, зниження продуктивності праці, доходу, соціальних, економічних та інноваційних ефектів трудової діяльності. Орієнтуючись на наведену схему (рис. 1.5), маємо нагоду торкатися різних аспектів оцінювання КЛК, зокрема стосовно різних об'єктів господарювання, різних рівнів економічного аналізу, здійснюваних, переважно, з позицій попиту або вимог ринку праці.

Вважаємо доречним враховувати думку науковців, якою підкреслено обставину, характерну для сучасності, а саме, що рівень конкурентоспроможності організацій, кампаній все більше визначається перевагами в якості ЛК працівників, які стосуються їхнього рівня знань, вмінь, досвіду, мобільності, здібностей, прагнень до постійного удосконалення освітньо-професійної підготовки, соціальної взаємодії, співробітництва [6]. Сучасна практика розвитку та використання ЛК на різних рівнях господарювання є унікальною комбінацією різноманітних чинників впливу на всіх рівнях, процедур, правил, стимулів, антистимулів, соціальних інновацій, інвестицій. Вони в сукупності своїй формують як сильні, так і слабкі конкурентні переваги працівників, взаємодіючи з їхніми внутрішніми чинниками (потребами, інтересами, цінностями, мотивами). В результаті закладені в людину генетично та розвинені через навчання, трудову діяльність унікальні здібності разом з накопиченими знаннями, сформованими мотиваціями зумовлюють нарощування особистісних та

колективних характеристик ЛК, впливаючи на конкурентоспроможність як окремого працівника, так і колективів, зайнятого населення країни.

У публікаціях науковців КЛК все частіше розглядається у площині оцінювання складових конкурентоспроможності підприємств, корпорацій або країни загалом. Серед застосовуваних методів та моделей оцінки конкурентоспроможності найбільш системно, на наш погляд, викладені в [77] такі: модель Бостонської консалтингової групи [146]; модель «Мак-Кінсі» [51], метод PIMS [51], метод вивчення профілю об'єкта [51], метод LOTS [51], метод аналізу GAP [51], метод SWOT-аналізу [51], метод конкурентних переваг [206], метод експертних оцінок [21]. До низки моделей та методів означеного напрямку відносимо також висвітлені в літературі: стратегічний аналіз макрооточення [39]; діагностика конкурентного середовища [27]; метод параметричних оцінок [230]; індексний метод [237]; метод ієрархій [121]; метод рейтингових оцінок [230]; метод інтегрального показника [39]; метод контрольного листа [61]; методи на основі теорії якості товару [2]; метод оцінки за теорією ефективної конкуренції [34]; метод оцінки за нормою прибутку [61]; метод оцінки за вартістю бізнесу [78]; методи, в основі яких лежать принципи порівняльних переваг [2]; методи на основі теорії мультиплікаторів [36].

Коротка характеристика деяких методів і моделей із цього переліку приведена нижче.

Модель Бостонської консалтингової групи (BCG) [146]. Розглянута поряд з моделями GE/McKinsey, Shell/DPM, Хофера-Шенделя, ADL/LC, вона являє собою координування позицій предмета дослідження у стратегічному двовимірному просторі. Залежно від використовуваних факторів конкурентних переваг, їм надають відповідних інтерпретацій різного змісту, що дозволяє ідентифікувати стан предмета дослідження в залежності від специфіки поставлених завдань.

Модель «Мак-Кінсі» [51]. Містить у базі сім факторів: стратегія, навички, загальновизнані цінності, структура, система, кадри, стиль. Для

оцінок використовуються група показників, згрупована за двома розділами «стратегічний стан» та «привабливість», по три рівні на кожен розділ: стратегічний план – гарний, середній, поганий; привабливість – висока, середня, низька. Конкурентний стан об'єкта дослідження визначається позицією через побудову матриці.

Метод PIMS [51]. Передбачає використання множини змінних задля виявлення конкурентних факторів успіху компанії. Серед таких: конкурентна ситуація, виробнича структура, ринкова ситуація. В основу покладено аналіз прибутковості компанії через оцінку відповідності виробництва структурі потреб з урахуванням провідної ролі людського чинника.

Метод вивчення профілю об'єкта [51]. Використовується для комплексного вивчення характеристик об'єкта дослідження (наприклад КЛК). Профілем об'єкта називають множину характеристик об'єкта аналізу, завдяки яким він відомий оцінювачам. Профіль використовується у якості інструмента подальшого візуального аналізу.

Метод LOTS [51]. Ґрунтується на положенні, що компанія, державна установа чи інша організація, діяльність якої підлягає аналізу, прагне до конкурентоспроможності через пристосування своєї діяльності до вимог споживачів товарів, продукції та послуг. Метод передбачає послідовну порівневу діагностику проблемних аспектів конкурентоспроможності бізнесу із визначенням конкурентоспроможності суб'єктів предмета аналізу. Оцінки стосуються стану розвитку організації та ЛК, наявних стратегій, можливості досягнення цілей (довгострокових, короткострокових), кадрової політики; планів розвитку; менеджменту; звітності. У кінцевому рахунку формується позиція компанії, підрозділу або індивідууму задля уможливлення правильної побудови своїх взаємовідносини із конкурентним середовищем. У такий спосіб передбачається формування професійної команди конкурентоспроможних фахівців.

Метод аналізу GAP [51]. Передбачає визначення стратегії й методів управління, завдяки яким можна привести справи у відповідність з найвищим

рівнем вимог на тлі конкуренції. Базується на формуванні цілей діяльності, прогнозі динаміки норми прибутку на тлі поставлених цілей, встановленні розбіжностей між цілями й прогнозами, визначенні альтернатив здійснення інвестицій і прогнозах результатів, визначенні альтернативних конкурентних позицій, розгляді інвестицій та альтернатив цінової стратегії для кожного підприємства, узгодженні стратегії перспективами портфельних стратегій, виявленні невідповідності попередніх цілей діяльності та прогнозів, перегляді цілей та стратегій з метою створення необхідних для реалізації ресурсів. Застосовується до групи підприємств та кожного окремо стосовно нарощування людського капіталу.

Метод SWOT-аналізу [51]. Передбачає підпорядкування трансформацій «слабкостей» у «силу», «погрозу» у «можливості» за рахунок розвитку «сили» відповідно «можливостям». Аналізуються конкурентні переваги та слабкості з побудовою дерева конкурентоспроможності, нульовий рівень якого – комплексний показник конкурентоспроможності певного об’єкта (товару, послуги тощо), перший рівень – корисний ефект (інтегральний показник якості, сукупні витрати, умови застосування об’єкта). Вивчаються політичні, економічні, ринкові, технологічні фактори макросередовища фірми, прогнозуються загрози збитків. Вивчаються стратегічні й тактичні можливості фірми (капітал, активи й т.п.), необхідні для запобігання загроз, зменшення слабкостей і росту сили. Погоджуються визначені сильні сторони діяльності з можливостями для формування проекту окремих частин стратегії фірми. Метод передбачає враховування якості людського капіталу, його відповідність існуючим вимогам ринку та поставленим завданням діяльності.

Метод конкурентних переваг [206]. Передбачає використання структурних, ресурсних, технічних, управлінських, ринкових конкурентних переваг, їх «згортання» до показників конкурентоспроможності персоналу (послуг, товарів, продукції, підприємства) засобами інтегрального оцінювання із урахуванням вагомості та власне значень конкурентних

переваг та їх факторів. Застосовується статистика або використовуються експертні методи оцінки.

Метод експертних оцінок [21]. Передбачає для кожного конкурента здійснення експертами порівняльного оцінювання переваг за низкою показників, які стосуються управління, виробництва, маркетингу, кадрів, продукції, фінансів. Застосовуються статистичні методи.

Аналіз зазначених моделей та методів переконує, що набули розвитку різні аспекти оцінювання КЛК: на прикладі різних об'єктів господарювання; на різних економічних рівнях розгляду; з позицій оцінки попиту, вимог ринку праці та відповідності цим вимогам. Утім, як нами з'ясовано, їх застосування потребує удосконалення методів, способів, технології, методології, загалом, з огляду на оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу, покликаного допомогти управлінцям визначитись, якою мірою та за якими складовими, параметрами, характеристиками якості ЛК має місце відставання від інших конкуруючих суб'єктів трудової діяльності, що призводить до втрат можливих вигід від використання ЛК, зокрема зниження продуктивності праці, доходу, соціальних, економічних та інноваційних ефектів трудової діяльності.

Розвиваючи зазначені підходи до оцінки конкурентоспроможності та враховуючи можливість їх адаптації до оцінки КЛК на основі виділення підмножини об'єктів аналізу разом з характеристиками складових людського капіталу, пропонуємо власне бачення методичних засад оцінювання КЛК.

Розроблений нами науково-методичний підхід до оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу передбачає урахування такого:

1) n – об'єкт аналізу (n=1..N, N – загальна кількість об'єктів аналізу), зауважимо, що залежно від рівня аналізу в якості такого об'єкта виступають працівники або групи працівників різних підрозділів підприємства, або трудові колективи різних підприємств, або зайняте населення різних регіонів, або зайняте населення різних країн;

2) k_{ni} – значення характеристик складових людського капіталу і (i=1..I; загальна кількість значень) об'єкта аналізу n: «освіта», «кваліфікація», «захворюваність», «трудова активність», «інноваційна активність» тощо (зауважимо, що для різних об'єктів аналізу, передусім на різних економічних рівнях, зміст цих характеристик має відмінності);

3) p_{nmi} – показник конкурентоспроможності об'єкта аналізу n порівняно з об'єктом аналізу m (m=1..N) за конкурентним фактором і.

Серед теоретично можливих для розрахунку показника конкурентоспроможності пропонуємо використовувати порівняння відносного типу – з перевагою на частку від ділення: $p_{nmi} = k_{ni} / k_{mi}$.

Якщо $p_{nmi}>1$ ($p_{nmi}=1$, $p_{nmi}<1$), то об'єкт аналізу n за конкурентним фактором і більш (урівноважено або менш) конкурентоспроможний, ніж об'єкт m. Для розрахунку показника КЛК (P_{nm}) пропонуємо використовувати загальну формулу:

$$p_{nmi} = k_{ni} / k_{mi} \tag{1.10}$$

Матриця КЛК за нашою методикою формується на множині об'єктів аналізу n=1..N для кожної складової людського капіталу i=1..I :

$$\begin{bmatrix} p_{11i} & p_{12i} & \cdots & p_{1Ni} \\ p_{21i} & p_{22i} & \cdots & p_{2Ni} \\ \cdots & \cdots & \cdots & \cdots \\ p_{N1i} & p_{N2i} & \cdots & p_{NNi} \end{bmatrix} \tag{1.11}$$

Аналіз сукупності таких матриць на множині i=1..I виявляє практично всі варіації показників конкурентоспроможності для кожної складової людського капіталу «і» у співставленні кожного об'єкта аналізу n з іншими об'єктами – m1, m2, виявляючи :

більш конкурентоспроможні об'єкти аналізу ($p_{nm1i} > p_{nm2i}$),

урівноважено конкурентоспроможні об'єкти аналізу ($p_{nm1i} = p_{nm2i}$),

менш конкурентоспроможні об'єкти аналізу ($p_{nm1i} < p_{nm2i}$),

та, зокрема,

найбільш конкурентоспроможні: $p_{nmi} = \max \{p_{nmi} ; \forall m=1..N\}$,

найменш конкурентоспроможні: $p_{nmi} = \min \{p_{nmi}; \forall m=1..N\}$.

Враховуючи нерівнозначність конкурентних факторів за рахунок уведення до розгляду їх «ваги» ω_i (що може бути здійснено із застосуванням експертів), маємо нагоду визначити «інтегральний» («узагальнений») показник конкурентоспроможності людського капіталу:

$$Pnm = \sqrt[I]{\prod_{i=1}^{I} \varpi_i \cdot p_{nmi}} , \quad \forall n,m=1..N \qquad (1.12)$$

Зазначене забезпечує можливість сформувати узагальнену матрицю конкурентоспроможності для всіх можливих пар об'єктів аналізу n, m на повній множині конкурентних факторів i=1..I (зрозуміло, що у разі необхідності, довільних підмножин):

$$\begin{bmatrix} P_{11} & P_{12} & \dots & P_{1N} \\ P_{21} & P_{22} & \dots & P_{2N} \\ \dots & \dots & \dots & \dots \\ P_{N1} & P_{N2} & \dots & P_{NN} \end{bmatrix} \qquad (1.13)$$

Запропонований спосіб оцінки КЛК дозволяє здійсненням порівнянь виявляти групи більш (менш чи однаково) конкурентоспроможних серед них як для кожного, так і в сукупності, що сприяє розширенню поля аналізу для прийняття виважених управлінських рішень стосовно регуляторного впливу на КЛК. Зауважимо, що розроблений підхід до оцінки КЛК нами апробовано на макро- та мезоекономічному рівнях (див. розділ 2, п. 2.2.). У такий же спосіб видається можливим здійснювати оцінку КЛК на рівні підприємств, трудових колективів, окремих працівників. При цьому конкурентні переваги можуть визначатися як стосовно характеристик здоров'я, працездатності, освіченості, компетентності, мобільності, продуктивності праці, доходу та ін., так і за ширшим переліком індикаторів конкурентоспроможності з відмінностями на мезо- та макрорівнях (див. розділ 2, п. 2.2), що характеризує багатоаспектність оцінок на різних економічних рівнях.

Висновки до розділу 1

У першому розділі дисертації поглиблено теоретичні положення про конкурентоспроможність людського капіталу та чинники її формування, розкрито сутність соціальних інновацій, що можуть слугувати інструментом підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, визначено методи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу. Це дозволило обґрунтувати такі висновки:

1. На основі критичного аналізу наукової думки уточнено сутність категорії «конкурентоспроможність людського капіталу», яку запропоновано розуміти як затребувану якість ЛК, сформовану і накопичену навчанням, вихованням, оздоровленням, освітньо-професійним розвитком, переваги якої у поєднанні з прийнятною ціною трудових послуг забезпечують власникам ЛК розширення можливостей для трудового вибору, ефективної зайнятості, отримання більшого доходу та інших соціально-економічних зисків. Це дає змогу порівнювати якісні характеристики носіїв ЛК (стан здоров'я, рівень освіти, кваліфікацію, компетенції, трудову та інноваційну активність, мобільність, мотивованість тощо) у тісному зв'язку з ефектом від використання ЛК та обґрунтовувати заходи щодо нарощування конкурентних переваг, що стосуються як підвищення якості ЛК на різних рівнях, так і віддачі від його використання у формі доходу.

2. Розроблено класифікацію чинників формування КЛК, яка вдосконалює відомі в літературі через виокремлення додаткових груп чинників, зокрема за такими ознаками: 1) за характером впливу (інтенсивного впливу (збільшують продуктивні здібності за рахунок якісних параметрів розвитку ЛК); екстенсивного впливу (збільшення продуктивних здібностей за рахунок зміни кількісних параметрів ЛК)); 2) тривалістю впливу (постійної дії; короткотривалої дії; довготривалої дії; віддаленої дії); 3) керованістю впливу (керовані; некеровані; слабко керовані; стихійні); кінцевим ефектом дії (ефективного впливу; неефективного впливу; чинники

гальмування; чинники прискорення формування КЛК) та ін. Це дає змогу системно враховувати вплив різноманітних чинників на формування КЛК.

3. Запропоновано трактувати «соціальні інновації» як комплекс ініціатив, нововведень, нових послуг, які мають постійно упроваджуватися державою, соціальними партнерами, колективами, окремими суб'єктами господарювання у різних сферах формування, використання й розвитку ЛК заради корисних керованих соціальних змін, спрямованих на забезпечення якості ЛК та підвищення його конкурентоспроможності через розвиток продуктивних здібностей людей в економіці і краще задоволення соціальних потреб. Це поглиблює змістовну характеристику СІ та розуміння їх ролі у підвищенні КЛК.

4. Розроблено систематизацію СІ, яка деталізує їхні види за низкою ознак, зокрема за сферами життєдіяльності, характером змін, наслідками, видами кінцевого ефекту тощо. Це засвідчує наявність багатоаспектних можливостей впливу СІ на ЛК в інтересах нарощування його конкурентних переваг.

5. Розроблено науково-методичний підхід до оцінювання КЛК, який вдосконалює відомі в літературі методичні підходи до оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці завдяки запровадженню оцінки з урахуванням множини характеристик складових ЛК та побудови на цій основі матриць з градацією такої оцінки. Переваги запропонованого підходу полягають в тому, що в результаті порівняльної оцінки на різних економічних рівнях стає можливим не лише виявлення лідерів та відстаючих за якістю людського капіталу або його складовими (компонентами), а й обґрунтування потреби в соціальних інноваціях за певними напрямами з метою подальшого підвищення КЛК на різних рівнях.

Наукові результати, що містяться у розділі 1, відображено у публікаціях автора [151; 152; 155; 157; 160; 162; 164; 167; 168; 169; 172; 252].

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

2.1. Соціально-економічні домінанти розвитку людського капіталу та підвищення його конкурентоспроможності в Україні

Оцінка тенденцій і закономірностей розвитку ЛК та підвищення його конкурентоспроможності в Україні вимагає розуміння модернізаційних змін, що відбулися у соціально-трудовій сфері країни після 1991 р., та дій ключових чинників, які детермінують розвиток людського капіталу й можливості набуття конкурентних переваг.

З позицій другого десятиліття XXI ст. стає добре зрозумілим, що вирішення проблеми КЛК з набуттям незалежності Україною та ринковим вибором не могло відбутись автоматично. Зміна політичною устрою, відносин власності, довготривала економічна й соціальна кризи; поява безробіття, інфляційні хвилі, проблеми з виплатами заробітної плати; поява тіньових трудових відносин, неадекватність оплати праці та трудових зусиль; гострі протиріччя між бідністю і багатством; непомірно великий розрив у розподілі доходів; нові виклики та загрози – це неповний перелік подій та суперечливих явищ, які неоднозначно й суперечливо відобразилися на стані соціально-трудової сфери, можливостях розвитку ЛК, його використанні в економіці країни.

Зміни, які відбулися з 1991 р. у трудовому законодавстві, власності, структурі зайнятості зумовили суттєве зменшення державного патерналізму в питаннях забезпечення соціальних потреб та розвитку людини, проте не призвели до формування належної соціальної відповідальності усіх суб’єктів соціально-трудових відносин (представників державної влади на всіх рівнях, роботодавців, найманих працівників та їхніх представників – профспілок) за

стан розвитку ЛК, не говорячи про необхідність підтримки його конкурентоспроможності в ринкових умовах та на етапі руху у напрямі євроінтеграції. Декларація Урядів щодо намірів стосовно реформ у сфері охорони здоров'я, освіти, зайнятості, культури та виховання, соціального захисту, професійного розвитку часто не підкріплювалася практичною реалізацією, послідовністю дій, продуманістю політики держави, спільними кроками соціальних партнерів. Останні 10 років частка соціальних витрат у структурі видатків Зведеного бюджету України має тенденцію до зниження (рис. 2.1), отже, все менше частка державних коштів спрямовується на освіту, охорону здоров'я, духовний та фізичний розвиток, соціальний захист та соціальне забезпечення (для порівняння у Польщі, Угорщині, країнах Прибалтики аналогічний показник сягає 70%).

Рис. 2.1. **Частка соціальних витрат у структурі Зведеного бюджету України, %**

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [47] (на 2015 р. – прогнозні дані).

Зосередимо увагу на окремих тенденціях, які грають домінуючу роль у розвитку людського капіталу України та формуванні його конкурентоспроможності (систематизація соціально-економічних домінант впливу на розвиток ЛК представлена у Додатку Ж; із 17 домінант лише 3 формують позитивні впливи на підвищення КЛК).

Базовою складовою якості ЛК і в той же час важливим чинником отримання доходу, створення суспільного добробуту є здоров'я населення. Це найголовніша цінність і властивість людського капіталу, без збереження та відтворення якої не можна говорити про високу економічну віддачу

людського капіталу під час його функціонування в економіці, про повну реалізацію економічної активності населення.

Зміцнення здоров'я означає збагачення ЛК через покращення працездатності, продовження тривалості його розвитку та функціонування в економіці. Не випадково ВООЗ визначає здоров'я як «стан повного фізичного, духовного та соціального благополуччя, а не тільки відсутності хвороби або фізичних дефектів», що майже дослівно було відображено у ст. 3 Основ законодавства України про охорону здоров'я та доповнене поняттям «соціальної і економічної продуктивності індивіда». Повністю поділяємо думку, що здоров'я було б обмежено розуміти як відсутність хвороб, воно має розглядатися як динамічний процес збереження і розвитку його біологічних, фізіологічних і психічних функцій, оптимальної працездатності і соціальної активності за максимальної тривалості активного періоду життя [94, с. 67]. В цьому ж контексті здоров'я як базова якість ЛК слугує передумовою примноження знань, вмінь, успішного навчання та перенавчання упродовж життя.

Разом з тим стан здоров'я, тривалість життя залежать від взаємодії сукупності чинників, які трансформуються під впливом історико-культурних чинників, соціально-економічних умов життя, змін політичного устрою тощо. Хороше здоров'я нації завжди сприяє підвищенню КЛК, слугує ознакою високої якості життя і навпаки, погіршення стану здоров'я, зменшення тривалості життя, зростання смертності – сигналізує про гостроту соціально-економічних проблем і загрози для конкурентоспроможності нації, країни загалом.

Тенденції суттєвого зростання смертності та зниження народжуваності в Україні порівняно з 1991 р., що проілюстровані діаграмою на рис.2.2, можна розцінювати як непоправні втрати для людського капіталу країни.

Рис. 2.2. **Тенденції демографічної кризи в Україні (тис. осіб, 1992-2013 рр.)**

Джерело: побудовано автором з використанням даних [193, с. 316].

В інтервалі 2010 – 2013 рр. показники смертності населення стали дещо знижатися, а народжуваність зростати (рис. 2.2), проте трагічні події 2014 р. призвели до нових людських втрат, падіння рівня життя, отже, можна знову очікувати погіршення тенденцій демографічного розвитку. Причини цих явищ не можна пояснити лише наслідками технологічної відсталості вітчизняної медицини або лише розгортанням демографічної кризи на тлі трансформацій економіки, ознаки якої намітилися значно раніше (починаючи з середини 60-х років).

Прискорювачем несприятливих демографічних тенденцій, сформованих за радянських часів, стали непродумані економічні реформи, гіперінфляція 90-х років, масове безробіття, різке погіршення умов праці та її оплати, падіння рівня життя, руйнація звичних цінностей, невизначеність цільових та ціннісних орієнтирів життя, масові депресії, соціальний песимізм. Розлади у діяльності системи охорони здоров’я, подорожчання медпрепаратів, поширення бідності населення, диференціація в доходах, як наслідок, призвели до зменшення доступності якісних медичних послуг. Сформована у 90-і роки психологія бідності стала основою формування масової поведінки виживання та самообмеження (навіть за умов виснажливої

праці). Йдеться про вимушену економію на продуктах, ліках та способах підтримки здоров'я, що потребують більших коштів (стосується якісного харчування, відпочинку, оздоровлення, підтримання здорового способу життя, відвідування спортивних клубів).

Послідовна турбота про укріплення здоров'я, профілактику захворювань, своєчасну діагностику стала більш притаманна лише певним соціальним групам населення (5-10%) з доволі високими соціальними стандартами життя і переважно високим соціальним статусом. Стосовно більшості бідних, то вони, як доводить практика, рідше звертаються до лікарні, часто відмовляються від профілактичних оглядів, діагностики, оскільки це вимагає значних витрат. Незадовільне матеріальне становище більшості населення зумовлює погіршення стану здоров'я через обмежений доступ до якісних медичних послуг, неякісне харчування, обмежені можливості оздоровлення та відпочинку.

Наслідком цього стає зниження працездатності, обмежені можливості для продуктивної діяльності упродовж тривалого часу, отримання більших заробітків, що у свою чергу, породжує зниження якості життя, зменшує можливості самозабезпечення у старості. Зауважимо, що особливо високими є ризики передчасної смертності серед чоловіків активного, працездатного віку, які часто працюють в умовах ризику, пов'язані з важкими, шкідливими, небезпечними умовами праці. Дані статистики свідчать, що смертність чоловіків працездатного віку у 2-3 рази перевищує показники смертності жінок, що пов'язано не стільки з бідністю, скільки з відсутністю звички постійно турбуватися про власне здоров'я та дотримуватися здорового способу життя. Окреслене пояснює тенденції зростання загальної захворюваності населення та високої смертності від хвороб серцево-судинної системи (зокрема інсультів, інфарктів внаслідок стресів), туберкульозу та інших соціально детермінованих хвороб, а також отруєнь, травм, нещасних випадків.

Потребують уваги висновки експертів і результати дослідження ІДСД НАН України, які доводять, що показники здоров'я тісно пов'язані з освітніми характеристиками ЛК: залежність рівня смертності від освіти максимально виявляється у віці від 20 до 40 років і надалі послаблюється (з віком та досвідом ставлення до здоров'я стає більш відповідальним); здобуття вищої освіти знижує ризик смерті для чоловіків віком 30-34 роки у 5 разів (порівняно з тими, хто не має повної середньої освіти), віком 40-44 роки – у 3,5 раза (для жінок ці показники становлять 4,5 і 2,3 раза відповідно) [93, с. 83].

Зауважимо, що внаслідок демографічних тенденцій, а також структурних змін в зайнятості, скоротилася кількість найманих працівників (у 2013 р. кількість найманих працівників становила 11,7 млн. осіб, що на 27,1% або на 4,3 млн. осіб менше, ніж у 2000 р.). Відбулося зменшення частки молоді серед найманих працівників підприємств, зумовлене старінням населення та трудовими міграціями за межі країни (у 2013 р. частка штатних працівників у віці 15-35 років становила лише 33,1% (або 3,4 млн. осіб), що стало наслідком явища старіння населення [135, с.21] (рис.2.3).

Рис. 2.3. **Старіння населення (зменшення частки населення віком від 16 до 59 років, 1990 – 2014 рр.)**

Джерело: побудовано автором з використанням даних [135, с. 21].

Рис. 2.3 засвідчує тенденції зменшення частки осіб від 16 до 59 років внаслідок явища старіння населення, що супроводжується явищами зростання демографічного навантаження на людей працездатного віку. Процеси старіння населення ми розглядаємо загалом як негативний чинник для КЛК, оскільки особи старшого віку, на відміну від молоді, є менш мобільними, як правило, мають слабкі адаптаційні здібності, їх здатність до перекваліфікації є також нижчою. Разом з тим слід мати на увазі, що у працівників старшого віку, зайнятих інтелектуальною працею, ЛК в процесі зношування має цікаву особливість – інтелектуальні, творчі здібності збагачуються завдяки накопиченню знань і досвіду упродовж життя. Ці тенденції змушують шукати механізми ефективного використання продуктивних здібностей населення старшого віку з урахуванням їх цінного нагромадженого досвіду та інтелектуального розвитку.

Враховуючи вікові та фізіологічні обмеження щодо можливостей вибору трудової діяльності до отримання нових спеціальностей, доступу до продуктивної зайнятості інноваційного характеру, доцільно впроваджувати соціальні інновації, спрямовані на організацію системи безперервної освіти та підвищення кваліфікації працівників упродовж трудового життя. Перспективне значення для підтримання конкурентної якості ЛК осіб старшого віку матимуть соціальні інновації, пов’язані з розвитком дистанційної та неповної зайнятості (без обмеження розміру пенсій), а також ті, що зберігатимуть здоров’я і певну працездатність. Йдеться про актуальність соціальних інновацій для осіб передпенсійного та пенсійного віку, спрямованих на збільшення доступності якісних медико-профілактичних процедур, медичної діагностики, медичних та соціальних послуг.

Водночас аналіз засвідчує, що розробка і впровадження соціальних інновацій у сфері охорони здоров’я поки залишаються мріями, а не реаліями, оскільки держава, система охорони здоров’я в Україні досить повільно реагує на актуальні потреби життя, негативні наслідки медико-демографічної кризи.

Попри спроби реформування у 90-ті роки, функціонування медицини в Україні дотепер не змінилося: як і раніше приділяється увага лікуванню, а не профілактиці та попередженню захворювань, які у структурі смертності займають провідні місця. Країна все ще не має традицій страхової медицини, що поглиблює суперечності між зростаючими потребами у якісних медичних послугах і неможливістю їх повноцінного задоволення.

Тривала економічна криза 90-х років призвела до скорочення реальних обсягів державного фінансування охорони здоров'я (рис. 2.4).

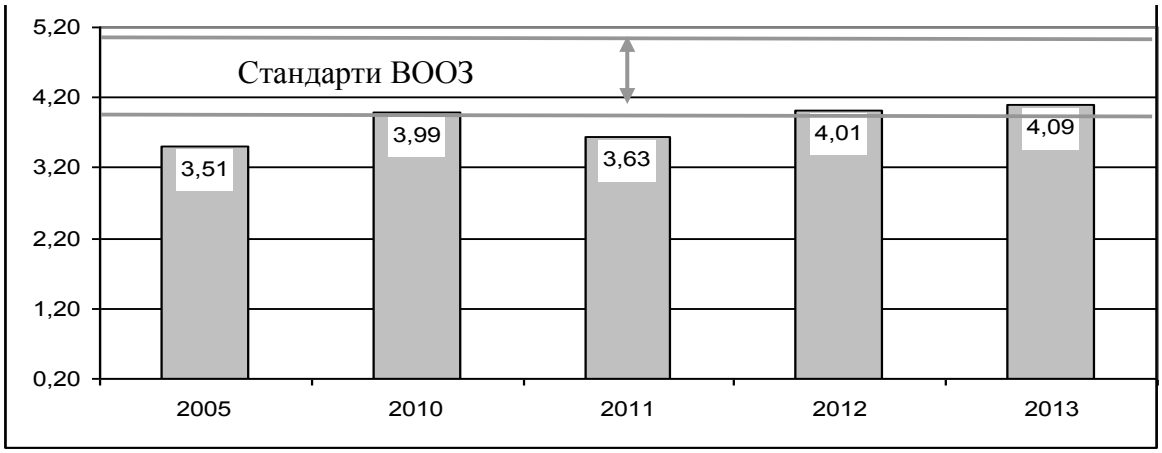


Рис. 2.4. **Стандарти ВООЗ і видатки бюджету на охорону здоров'я в Україні, у % до ВВП (2005-2013 рр.)**

Джерело: побудовано автором з використанням даних [193, с. 52].

З огляду на рис. 2.4, останніми роками бюджетні видатки на охорону здоров'я почали зростати, однак це є вкрай недостатнім в умовах, коли галузь повинна закупати лікарські препарати за світовими цінами, здійснювати модернізацію обладнання та впроваджувати новітні медичні технології. Безумовно, неможливо порівнювати величину бюджетів України, Франції, Німеччини або США і абсолютні суми державних видатків на медицину. Якщо в Україні видатки бюджету на охорону здоров'я у % до ВВП складали останніми роками від 3 до 4 відсотків, то в США – 15%, у Франції та Німеччині – понад 10%. Відставання України від стандартів Всесвітньої організації охорони здоров'я за параметрами доступності якісних медичних послуг є дуже суттєвим: визнано, що для доступності кваліфікованої

медичної допомоги населенню на цілі охорони здоров'я має направлятися не менше 5,2% ВВП, в Україні ж такий показник упродовж останніх п'ятнадцяти років коливався біля 3-3,5%, у 2012-2013 рр. дещо перевищив 4%, при цьому профілактика захворювань практично не створена. Разом з тим непосильним тягарем і обмежувачем в питаннях вибору можливостей лікування для більшості верств населення стає швидке зростання цін на платні медичні послуги. За оцінками експертів, у 2012 р. платоспроможний попит на платні медичні послуги у розрахунку на одного споживача збільшився в 2,12 раза, у 2013 р. – майже у 2,71 раза. Поділяємо висновки експертів, що поширення системи платного медичного обслуговування обмежує доступність лікування для населення, особливо для громадян із низьким рівнем доходу [94, с. 84].

Серед чинників, що сприяють формуванню якості ЛК та підвищенню його конкурентоспроможності, пріоритетні місця займають сучасні знання, інноваційна активність. Без якісної освіти важко забезпечити позитивні зрушення в інноваційній діяльності України. Вдосконалення розвитку освіти, досягнення відповідності освітнього розвитку європейським та світовим стандартам якості освіти залишається стратегічним завданням України.

Зауважимо, що статистичний аналіз стану розвитку освіти як чинника формування ЛК з позиції забезпеченості для цього закладами освіти, наявного контингенту учнів та студентів, задіяного штату учителів висвітлено у Додатку З, тому нижче зосереджуємо увагу на окремих аспектах такого аналізу. Сьогодні Україна майже вдвічі відстає за оцінками якості освітньої системи від Фінляндії, яка займає лідируючі позиції в рейтингах конкурентоспроможності країн. Поки незмінною за суворими вимогами міжнародних рейтингів залишається якість математичної освіти школярів, досить високим вважається рівень писемності дорослого населення, охоплення молоді та дітей навчанням.

Відзначимо, що шкільній освіті в Україні поки що притаманні ті позитивні здобутки, які були досягнуті упродовж ХХ ст. (йдеться про

загальнообов'язковість загальної середньої освіти, її гарантування державою, безкоштовність шкільної освіти). Водночас ринковий вибір України, завдання впровадження моделі інноваційного розвитку, курс на євроінтеграцію потребують інноваційних змін у системі шкільної освіти, об'єктивно підвищують вимоги до якості знань учнів, ролі вчителя у формуванні основ освітнього розвитку людини, яка вступає у трудове життя.

За умов деструктивного впливу сукупності демографічних, економічних, фінансових чинників, сучасній школі вкрай складно відповідати зростаючим вимогам. Реформи, які розпочиналися в освітній галузі упродовж 1990 – 2013 рр. були непослідовними, малоефективними, вкрай повільними. В результаті протиріч і дії сукупності зазначених чинників спостерігається: скорочення кількості загальноосвітніх навчальних закладів на 9,6 %; зменшення кількості учнів майже вдвічі; скорочення кількості вчителів на 5 %; зменшення на 34,5% кількості учнів у розрахунку на один загальноосвітній заклад; зменшення на 38% кількості учнів у розрахунку на одного вчителя. Наслідком останнього стало зокрема зменшення середньої наповнюваності класів та шкіл, збільшення кількості шкіл з малою чисельністю учнів. Деякі із окреслених тенденцій ілюструємо графічно (рис. 2.5).

Рис. 2.5. **Динаміка кількості загальноосвітніх навчальних закладів як чинник формування людського капіталу.**
Джерело: побудовано автором за даними [193, с. 409], Додаток 3.

Рис. 2.5. підтверджується виявлена вище тенденція, з дотриманням якої у населення звужуються можливості якісного освітнього розвитку ЛК за місцем проживання. Серед загрозливих тенденцій у розвитку шкільної освіти виокремимо такі:

– багаторічне відставання зарплати освітян від показників середньої заробітної плати по Україні (наприклад, у 2000 – 2013 р.р. таке відставання складало в середньому понад 1/5 від величини середньої заробітної плати), що знижує авторитет праці вчителя, його роль у формуванні людського капіталу країни;

– незацікавленість викладачів державних загальних навчальних закладів витрачати додатковий час і власні кошти для постійного саморозвитку й оволодіння інноваційними методами навчання через низький розмір ставок і окладів вчителів;

– невідчутна диференціація між посадовими окладами вчителів з різною кваліфікацією, невпорядкованість надбавок та доплат в оплаті праці вчителів;

– значна диференціація рівнів заробітної плати в державних та приватних загальних закладах освіти (не на користь державних);

– поширеність формалізму у системі колективно-договірного регулювання праці у загальноосвітніх навчальних закладах;

– відсутність дієвого соціального захисту освітян;

– неможливість на рівні школи самостійно визначати пріоритетні напрями витрачання коштів та заохочувати педагогів-новаторів (видатки жорстко контролює держава);

– низький ступінь адаптованості навчально-виховного процесу закладів освіти до потреб ринку праці;

– нерівномірність розподілу закладів освіти по території країни, обмежена доступність до якісних освітніх послуг в сільській місцевості;

– погіршення якості освітніх послуг у зв'язку з відсутністю належного контролю з боку держави, батьківських комітетів, органів місцевого самоврядування та інших соціальних партнерів.

– скорочення частки видатків на шкільну освіту у загальній сумі видатків державного бюджету;

– поширення тіньової комерціалізації шкільної освіти у зв'язку з підготовкою учнів до іспитів, які передбачені зовнішнім незалежним оцінюванням (неофіційне репетиторство);

– поширення тіньових відносин між викладачами та батьками учнів в інтересах «позитивної атестації» знань з тих навчальних дисциплін, що не цікавлять у старших класах, оскільки не виносяться на ЗНО;

– невідповідність змісту і тривалості української шкільної освіти європейським параметрам;

– недостатні обсяги державного фінансування розвитку шкільної освіти України (рис. 2.6).

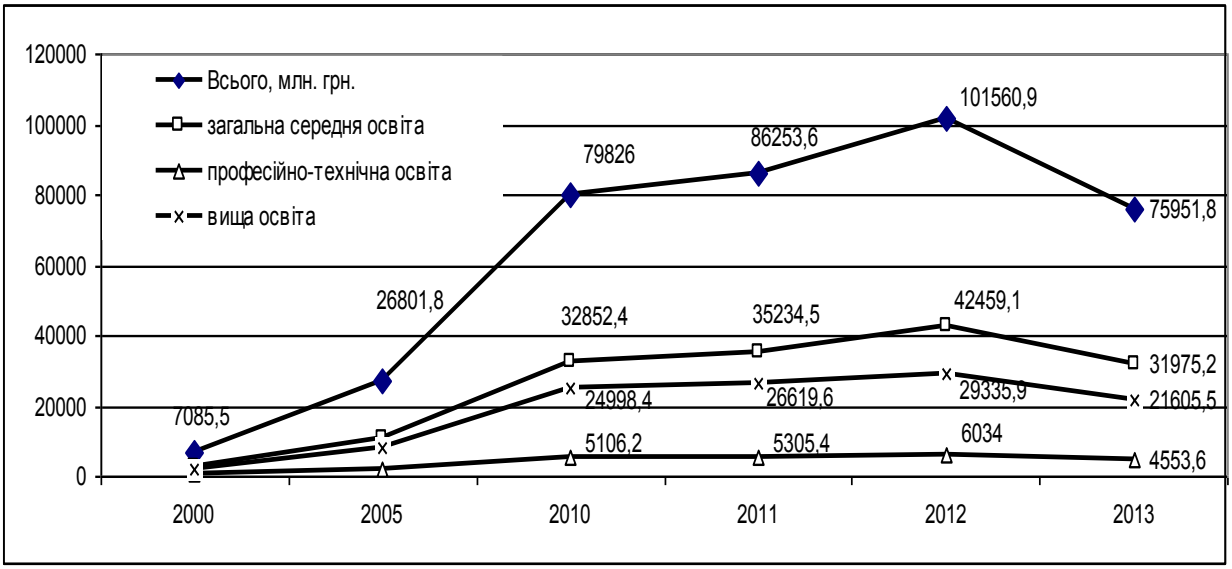


Рис. 2.6. **Динаміка видатків бюджету на освіту в Україні, млн. грн. (2000-2013 рр.)**

Джерело: побудовано автором за даними [193, с. 52].

З огляду на рис. 2.6, можна відзначити, що починаючи з 2012 р. динаміка видатків бюджету на освіту стала спадною. Отже, загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, вища освіта стали отримувати все менші

кошти з боку держави у розрахунку на одного учня та студента, що не відповідає обраним стратегічним пріоритетам інноваційного розвитку, збагачення освітньої складової людського капіталу.

Нагадаємо, що на початку 50-х років Україна за якістю освіти і підготовки кадрів для економіки посідала провідні місця у світі. Сьогодні, на жаль, слід констатувати, що останніми десятиліттями у сфері освітньо-професійного розвитку відбулися негативні процеси, які свідчать про зміну ситуації не на користь України. Роботодавці справедливо висловлюють занепокоєння з приводу зниження якості знань випускників навчальних закладів, недостатнього рівня практичної підготовки молодих фахівців та робітників. У свою чергу, Міністерство освіти і науки України теж стурбовано зниженням якості знань і рівня підготовки у закладах вищої та професійно-технічної освіти.

Зосередимо увагу на позитивних і негативних тенденціях у розвитку вищої освіти. Причини погіршення якості вищої освіти в Україні є комплексними, серед них слід виокремити такі:

- обмежені обсяги фінансування освіти і науки в Україні (рис. 2.6);
- загострення невідповідності між структурою освітніх послуг і структурою потреб роботодавців у підготовці кадрів за певними професіями, освітньо-професійним рівнем;
- зниження затребуваності новітніх знань в економіці, яка ще не засвоїла модель інноваційного розвитку;
- відсутність дієвої мотивації викладачів вищих навчальних закладів до впровадження інноваційних методів навчання через неадекватність оплати праці і трудових зусиль;
- неефективність впровадження у вищій школі кредитно-модульної системи навчання та інших положень відомої Болонської декларації;
- відсутність належного стимулювання наукової діяльності у вищих навчальних закладах, наслідком чого стає формалізм і поширене явище «імітації наукової активності» серед студентів і викладачів;

– невідповідність якості освіти зростаючим вимогам конкурентного ринку праці;

– обмежений доступ якісної вищої освіти для багатьох верств населення, які живуть бідно;

– низька затребуваність високого рівня знань у вітчизняній економіці з огляду на слабкий зв'язок між рівнем освіти і розміром середньомісячної оплати праці для значної частки найманих працівників, технологічну відсталість більшості промислових підприємств, низький рівень інтелектуалізації робочих місць;

– слабка взаємодія навчальних закладів і бізнесу в питаннях узгодження якості і структури освітніх послуг з реальними потребами економіки.

Аналізуючи причини погіршення якості вищої освіти в Україні, справедливо звернути увагу на неузгодженість розвитку освітніх послуг з реальним попитом на ринку праці. Поряд з цим не розв'язані проблеми профорієнтації школярів, організації якісної навчально-виробничої практики студентів та подальшого їх працевлаштування, що призводить до того, що тисячі українських фахівців з вищою освітою від'їжджають на роботу за межі держави і надають перевагу працевлаштуванню за кордоном. Водночас навчальні заклади продовжують планувати прийом, відштовхуючись від досягнутого обсягу підготовки, базуючись на інерції уявлень батьків про престижність професій, інтересах залучення коштів (на контрактні форми навчання), а не від врахування потреб економіки. В результаті частина випускників вищої школи працює не за фахом, спостерігається невідповідність обсягів і структури підготовки фахівців попиту на ринку праці. На фоні надлишкового зростання підготовки економістів, менеджерів, юристів мають місце тенденції скорочення підготовки за інженерно-технічними спеціальностями (1/4 у загальному обсязі підготовки).

У свою чергу, підприємці-роботодавці, висловлюючи незадоволення якістю знань випускників вищої школи, вкрай рідко беруть участь у

фінансуванні навчання, організації практики та стажування студентів і аспірантів, вдосконаленні освітніх програм. Їх питома вага у надходженні позабюджетних коштів вищих навчальних закладів не перевищує 1-2%, основну частку витрат беруть на себе держава і батьки студентів (нагадаємо, що в західних країнах фірми і корпорації беруть на себе від 20 до 60% витрат на підготовку кадрів у вищій школі).

Разом з тим у розвитку вищої освіти є і позитивні тенденції, які варті уваги. У середині 90-х років зріс попит на нові спеціальності, чого вимагало ринкове середовище, приватизаційні процеси, трансформації у структурі зайнятості. Соціальні інновації у вищий освіті щодо відкриття приватних навчальних закладів, комерційної форми навчання поряд з державною у державних вищих навчальних закладах принесли свої позитивні результати. Отримання вищої освіти стало інвестувалися не лише державою, а й населенням та підприємствами. У відповідь на зростання ринкового попиту, починаючи з середини 1990-х років, зростає приток абітурієнтів у вищу школу і, відповідно, стрімко збільшується кількість студентів з 1995 до 2005 рр. На рис. 2.7 проілюстровано динаміку кількості студентів у розрахунку на 10000 населення України.

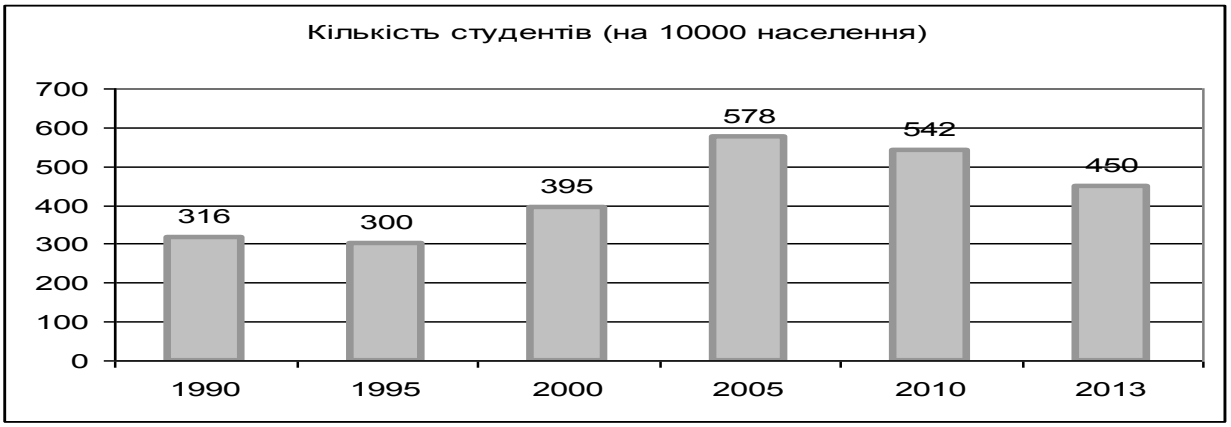


Рис. 2.7. **Динаміка кількості студентів у розрахунку на 10000 населення України**

Джерело: розраховано автором з використанням даних [193, с. 419, 421].

Рис. 2.7 засвідчує, що після 2010-го року спостерігаються спадні тенденції в динаміці кількості студентів (переважно внаслідок дії демографічних та соціально-економічних чинників). Слід звернути увагу на

те, що підтримка таких тенденцій призведе до втрати частини конкурентних переваг ЛК, оскільки зумовить зменшення частки працівників з вищою освітою. Зауважимо, що одним із здобутків за два останні десятиліття стала більша доступність вищої освіти, завдяки чому в цей період частка штатних працівників з вищою освітою поступово зростала і нині сягає 35,6% (за даними 2013 р.) [135, 57].

Безумовно, наявність диплома про вищу освіту далеко не завжди підтверджується реальними знаннями, особливо сьогодні, коли студенти часто не мають високої мотивації до навчання за умов безробіття, незатребуваності багатьох знань, отриманих у вищій школі. Ця проблема вказує на певну неузгодженість у функціонуванні ринку освітніх послуг і ринку праці. Абітурієнти були орієнтовані тривалий час на престижні професії економіста, юриста, менеджера, між тим сьогодні на ринку праці спостерігається їх перевиробництво і нестача фахівців із сучасною технічною освітою. Разом з тим, за свідченням центрів зайнятості, частка безробітних серед осіб з вищою освітою значно нижча, ніж серед тих, хто такої освіти не має. За даними Державної служби статистики України, у 2012 р. лише біля 1% безробітних (17,1 тис. осіб) зареєструвалися як не працевлаштовані після закінчення ВНЗ I-IV рівнів акредитації [54, с. 97]. За свідченням фахівців центрів зайнятості, особи з вищою освітою швидше знаходять роботу або швидше перенавчаються, ніж особи без такої освіти, що говорить на користь такої конкурентної переваги ЛК, як наявність вищої освіти. Крім того, багато сучасних дослідників доводять безперечний зв’язок між вищою освітою, більш високим матеріальним та соціальним статусами, більш високим рівнем економічної активності, кращим станом здоров’я, довголіттям.

Отже, збільшення частки працівників з вищою освітою слід вважати позитивною тенденцією для КЛК. Водночас аналіз дозволяє звернути увагу на міжрегіональні відмінності у розподілі працівників з вищою освітою, що пояснюється неоднаковою концентрацією ВНЗ, підприємств, що потребують таких фахівців. Проте вирівнювання цих тенденцій є важливим для

поліпшення якості ЛК. Здійснене нами ранжування регіонів за часткою працівників з вищою освітою проілюстровано на рис. 2.8.

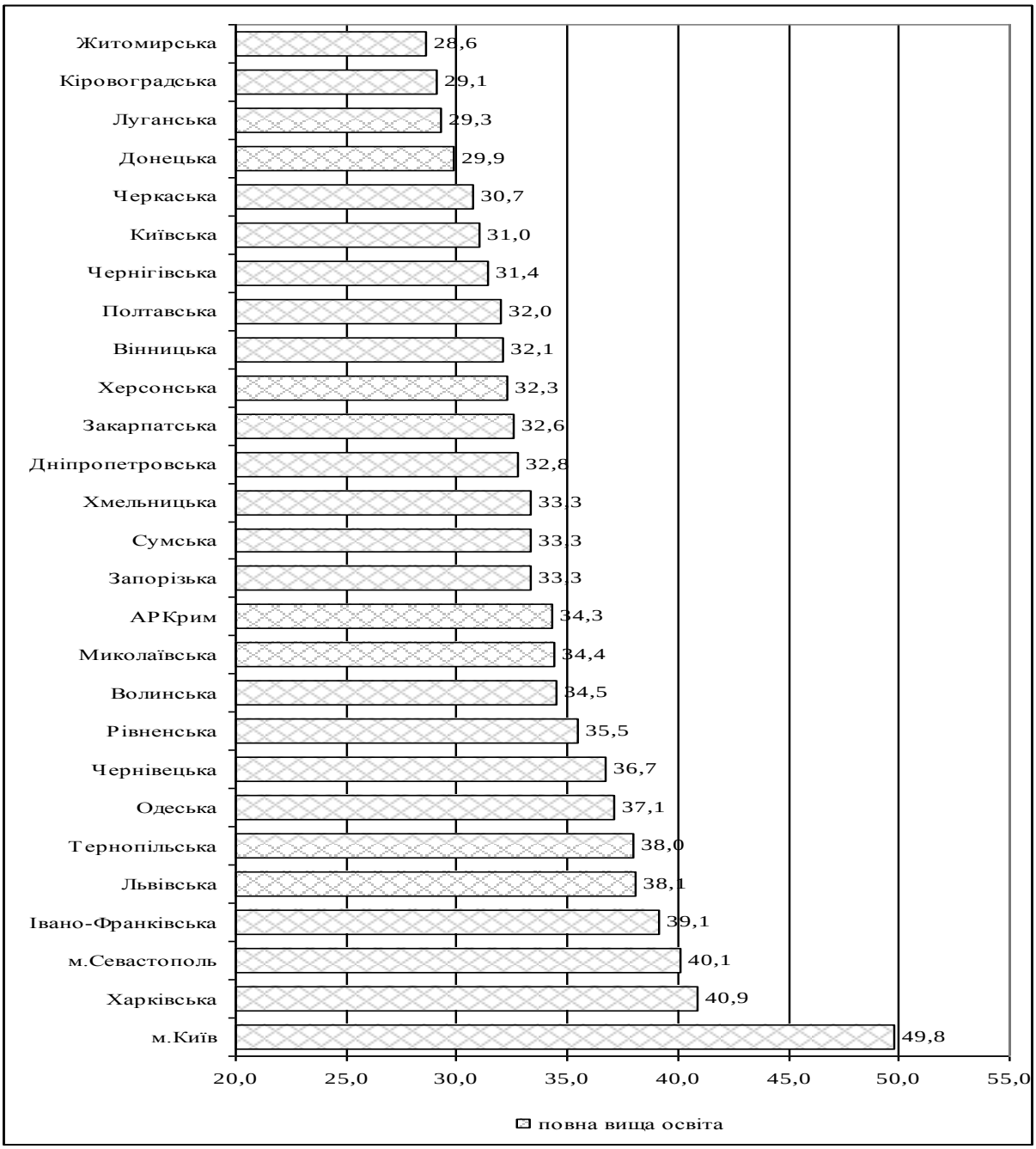


Рис. 2.8. **Розподіл працівників за показником «повна вища освіта» на рівні регіонів країни** (% до облікової кількості штатних працівників)

Джерело: розроблено автором з використанням даних [135, с.57].

Серед регіонів, де сконцентрована найбільша кількість працівників з вищою освітою, слід виокремити такі:

– м. Київ – частка працівників з вищою освітою становить 49,8%;

– Харківську область – 40,9%;

– м. Севастополь – 40,1%;

– Івано-Франківську область – 39,1%;

– Львівську область – 38,1%.

Відстають за часткою працівників з вищою освітою такі регіони:

– Житомирська область – питома вага працівників з вищою освітою становить 28,6%;

– Кіровоградська область – 29,1%;

– Луганська область – 29,3%

– Донецька область – 29,9%;

Стосовно останніх регіонів є доцільними соціальні інновації, спрямовані як на розширення доступу населення до отримання якісної вищої освіти, так і на створення робочих місць, які передбачають таку освіту. Окреслені дані відображають розбіжності у можливостях освітнього розвитку людського капіталу певних територій. Це потребує уваги з боку держави для більш справедливого розподілу коштів на розвиток вищої освіти між регіонами.

Зосередимо далі увагу на тенденціях розвитку професійно-технічної освіти, яка грає вагому роль у формуванні освітньо-професійних характеристик людського капіталу.

Справедливо підкреслити, що діяльність професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) сьогодні стала вузлом протиріч, що негативно впливає на якість професійних знань і навичок. Існуюча нині підготовка робочих кадрів в Україні все ще тримається на матеріально-технічній базі професійно-технічної освіти, створеній у радянські часи. Тоді вона була орієнтована на завдання, пріоритети, потреби індустріальної економіки, а сьогодні, коли радикально змінилися власність, структура економіки, умови фінансування, вимоги до інноваційних видів діяльності, підготовка робочих кадрів стала неефективною та застарілою за змістом, переліком спеціальностей, наявним обладнанням. Нині основою управління підготовкою робочих кадрів, як і раніше, слугує ланцюг: міністерство освіти і

науки – ПТНЗ – навчальні центри на підприємствах. Сьогодні цей «ланцюг» втратив свою життєздатність, стан професійно-технічних навчальних закладів можна характеризувати як кризовий. Період ринкових перетворень, що супроводжувався всеохоплюючою економічною кризою, приватизаційними процесами, банкрутством багатьох підприємств, призвів до скорочення державного інвестування у розвиток ПТНЗ, втрати колишньої потужної підтримки з боку підприємств, багатьох баз практики, занепаду матеріально-технічної бази. Кількість ПТНЗ, порівняно з 1991 р., скоротилася на ¼, відсутні сучасні підручники, фізично і морально зношені більшість машин, верстатів, обладнання (1/3 технічних засобів експлуатується понад 20 років, 2/3 – понад 20 років).

Підприємства, у свою чергу, не готові модернізувати навчальні заклади, надавати фінансову, організаційну, матеріально-технічну та методичну допомогу ПТНЗ для навчання на інноваційній основі, на більш сучасних верстатах і устаткуванні. Держава не має важелів впливу на роботодавців в цьому сенсі. Водночас не отримують бажаних пільг або стимулів з боку держави ті роботодавці, які прагнуть переоснащувати ПТНЗ більш сучасними приладами, майстернями.

За результатами експертних оцінок, учні ПТНЗ вкрай незадоволені низьким рівнем стипендіального забезпечення: він є втричі нижчим, ніж у ВНЗ. До речі, ця обставина спонукає багатьох випускників загальноосвітніх шкіл брати курс на ВНЗ, а не на професійно-технічне училище. Не цікавить навчання у ПТНЗ ще і тому, що відійшла в минуле забезпеченість першим робочим місцем, безкоштовним харчуванням, спецодягом, гарантованим безкоштовним місцем у гуртожитку. Серед причин небажання вступати до ПТНЗ слід додатково назвати також непривабливість багатьох робочих місць для працевлаштування молоді у промисловості у зв’язку з низькою оплатою праці робітників на більшості промислових підприємств (на відміну від робочих місць, які потребують вищої освіти), що не відповідає важкості

праці, несприятливим умовам, в яких опиняється майже кожен третій випускник після закінчення ПТНЗ.

Отже, передусім несприятливими соціально-економічними чинниками і послабленням керованості розвитку профтехосвіти пояснюємо той факт, що кількість учнів в ПТНЗ України з року в рік скорочується (рис. 2.9).

Доречно підкреслити, що на проблемах працевлаштування випускників ПТНЗ позначаються також значні розбіжності між обсягом та структурою потреб у підготовці робочих кадрів і обсягом, структурою спеціальностей, що пропонують заклади профтехосвіти. Незатребуваність багатьох робочих професій у зв'язку із закриттям базових підприємств зумовила скорочення більш ніж удвічі кількості професій, яким навчають в ПТНЗ; порівняно з 1991 р. майже наполовину скоротився контингент учнів. Спадні тенденції у динаміці кількості учнів ПТНЗ у період 2005-2013 рр. ілюструє рис. 2.9.

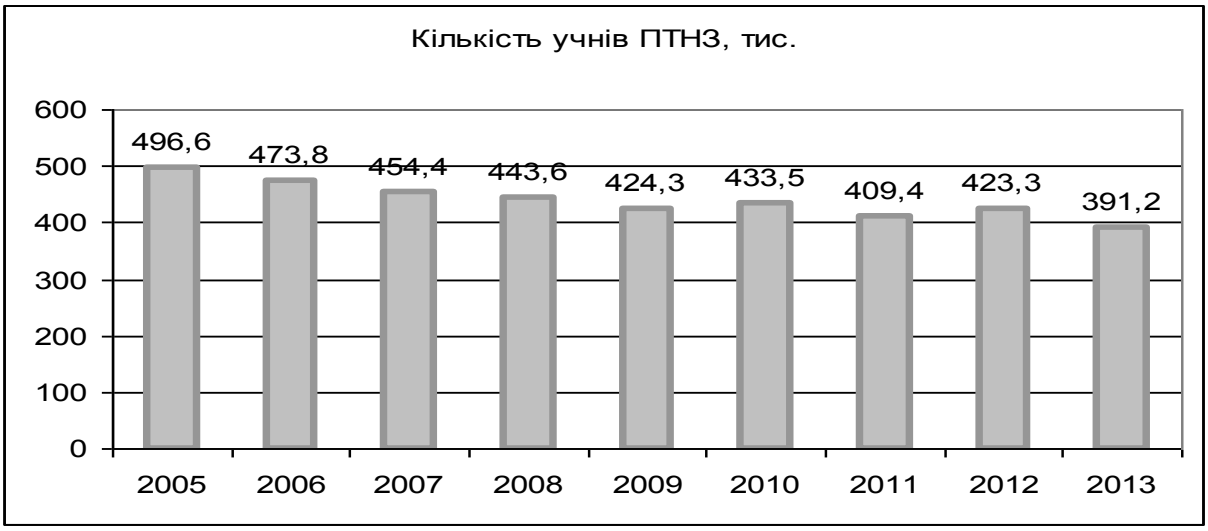


Рис. 2.9. **Динаміка кількості учнів професійно-технічних навчальних закладів (2005-2013 рр.)**

Джерело: розраховано автором з використанням даних [193, с.416].

Одночасно має місце тривожна тенденція: кількість випускників ПТНЗ, зареєстрованих державною службою зайнятості в якості безробітних, зросла від 2,6 тис. чоловік в 2007 р. до 16,3 тис. осіб в 2012 р. [66, с. 99]. Серед безробітних професійну освіту має кожен третій. На прикладі окреслених проблем бачимо, що інвестування у розвиток людського капіталу (підготовку

робітників, які стають безробітними) є вкрай неефективним, оскільки потім вимагає додаткових коштів на виплату соціальної допомоги у зв'язку з їхнім безробіттям і подальшим перенавчанням за направленням служби зайнятості.

Отже, не підлягає сумніву той факт, що якість підготовки молодих кваліфікованих робітників перестала відповідати вимогам часу, у сфері освітньо-професійного розвитку давно назрілі інноваційні зміни. Однак дотепер в країні відсутня послідовна стратегія реформування і розвитку системи підготовки робочих кадрів. Пропозиції МОН України щодо створення регіональних центрів профтехосвіти поки не підкріплюються розробкою відповідної стратегії. Викладачам на рівні ПТНЗ або відділу освіти і науки обласної державної адміністрації така задача не під силу. Такі СІ потребують наукового обґрунтування, попередньої соціальної експертизи із залученням науковців, проведення експерименту на базі 2-3 регіонів.

Розглянемо детальніше тенденції професійного розвитку людського капіталу у сфері виробництва. Аналіз свідчить, що українські підприємства хронічно недоінвестовують у професійний розвиток людського капіталу. За офіційними статистичними даними, у 2003 р. новим професіям навчалися 296,6 тис. осіб або 2,5% від загальної кількості працівників. Упродовж десяти років ці показники стали ще гіршими: у 2013 р. кількість працівників, які навчалися новим професіям, стала меншою, порівняно з 2003 р. на 33,6% і склала 196,9 тис. осіб або 1,9% від загальної облікової кількості штатних працівників. Отже, підприємства організовують навчання новим професіям в украй обмежених об'ємах. На рік з кожних ста працівників лише 1-2 опановують нові професії на виробництві. Причини такої ситуації – нестача власних фінансових коштів, застаріла матеріально-технічна база навчальних центрів, відсутність відчутної підтримки держави, прагнення економії за умов кризи. Наслідки для виробництва в разі збереження таких тенденцій вражають – знадобиться 50 років для перенавчання новим професіям всього штатного складу працюючих на підприємствах. Такий невтішний прогноз означає відставання назавжди за темпами інноваційного розвитку.

Аналіз на рівні регіонів (рис.2.10) засвідчує, що найгірші справи з навчанням новим професіям (до 1,1% працівників на рік) мають місце на підприємствах м. Києва, Волинської, Чернігівської, Львівської, Чернівецької, Івано-Франківської областей. Відносно більші обсяги навчання новим професіям, порівняно з середніми по Україні показниками у 2013 році, спостерігалися у Донецькій, Дніпропетровській, Київській, Луганській областях на рівні (2,6-3,2% працівників) [193, с. 350].

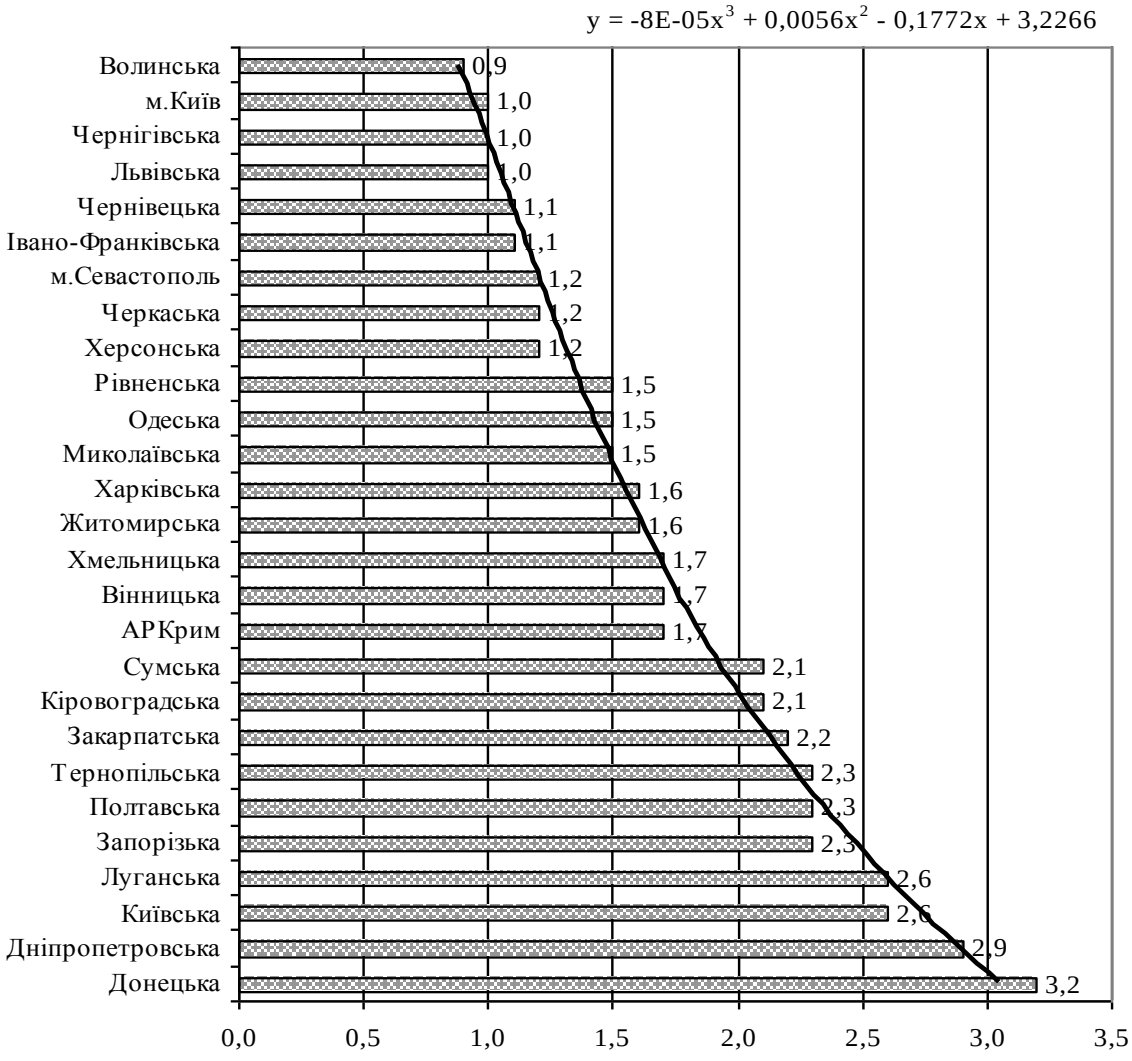


Рис. 2.10. **Навчання новим професіям працівників у регіонах України (2013 р., у % до облікової кількості штатних працівників)**

Джерело: побудовано автором з використанням даних [193, с.350].

Завданням якісного професійного розвитку також не відповідає і стан підвищення кваліфікації на підприємствах, хоча з'явилися дещо обнадійливі «паростки» тенденції зростання показників за 10 років: у 2003 р. підвищили

кваліфікацію 909,5 тис. осіб або 7,7% від загальної кількості працівників, в т.ч. 385,6 жінок; у 2013 р. кількість працівників, які навчалися на курсах підвищення кваліфікації, стала дещо більшою, порівняно з 2003 р. (на 12,2%), і склала 1020,9 тис. осіб або 9,9% від загальної облікової кількості штатних працівників, у т.ч. 456,6 жінок [193, с. 349].

Між тим в умовах старіння знань за 3-5 років вряд чи можна вважати нормальною ситуацію, коли на рік лише 10 працівників із 100 мають можливості підвищити кваліфікацію, адже нескладні розрахунки доводять, що для перепідготовки всіх штатних працівників знадобиться 10 років.

У межах окремих видів діяльності найбільш тривожною є ситуація з підвищенням кваліфікації на підприємствах харчування (0,9%), у сільському господарстві (1,1%), де не більше одного штатного працівника на рік підвищує свою кваліфікацію, в оптовій та роздрібній торгівлі такий показник становить 1,5% [193, 349]. Іншими словами, для того, щоб підвищити кваліфікацію хоч один раз кожному штатному працівнику знадобиться до 100 років. Отже, якщо не буде прийнято кардинальних змін, за таких умов професійного розвитку оптимізму не залишається.

У процесі дослідження нами було зроблено аналіз стану підвищення кваліфікації у регіональному розрізі та побудовано рейтинг регіонів за цим показником. Відзначимо, що у 2013 році дещо вищими за середні були показники підвищення кваліфікації (від 11,7 до 13,6%) у промислово розвинених регіонах – Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій, Луганській областях. З огляду на побудований рейтинг на рис. 2.11, можна зробити висновок про нерівність у 2013 р. можливостей працівників в різних регіонах у професійному розвиткові свого людського капіталу, зокрема у підвищенні кваліфікації. Так, порівняно з названими вище регіонами майже удвічі менші можливості доступу до підвищення кваліфікації мали працівники м. Києва, Київської, Черкаської, Житомирської областей (лише 6-7 працівників із ста мали можливість підвищити кваліфікацію упродовж 2013-го року) (рис. 2.11).

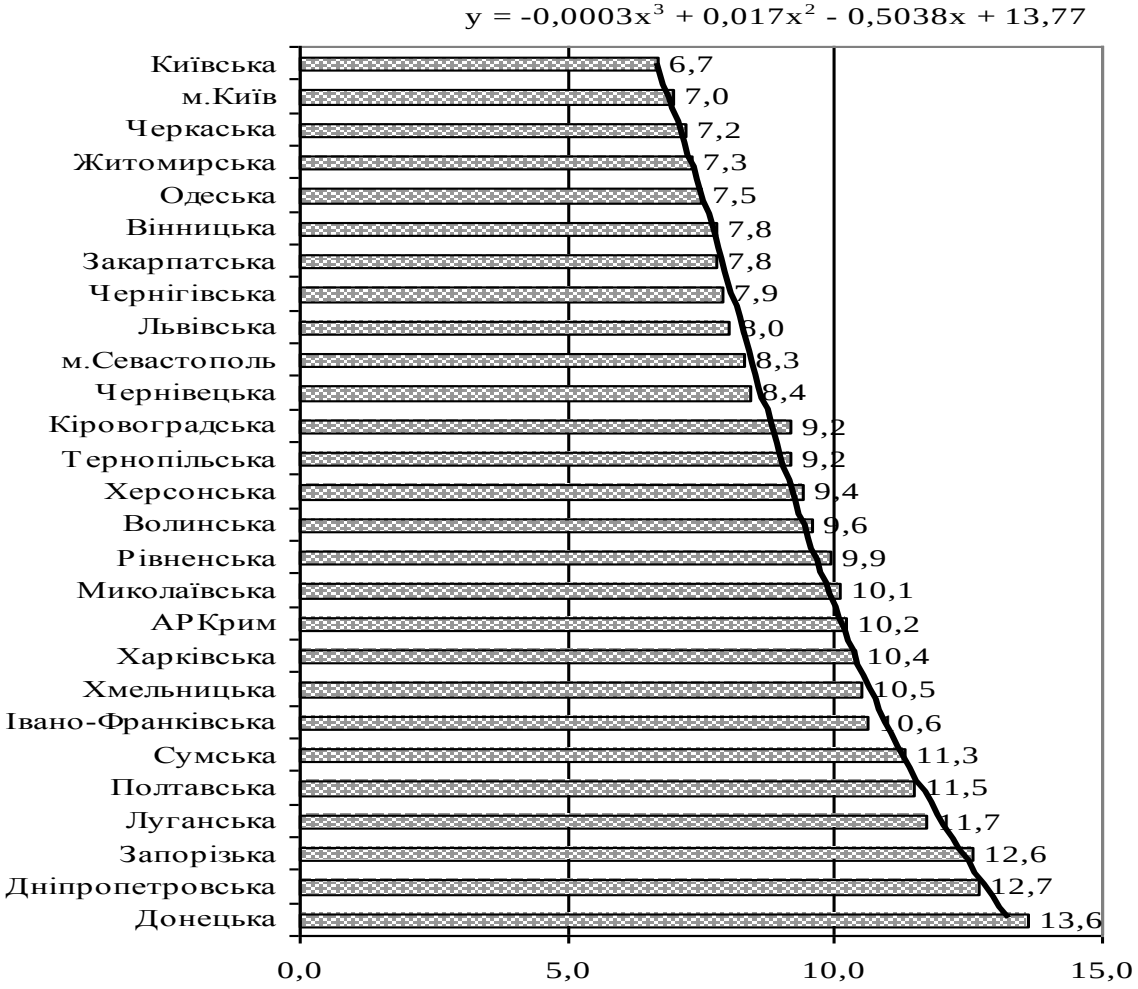


Рис. 2.11. **Підвищення кваліфікації працівників у регіонах України (2013 р., у % до облікової кількості штатних працівників)**

Джерело: побудовано автором з використанням даних [193, с.350].

Підсумовуючи, слід наголосити, що наявні проблеми у сфері професійного розвитку потребують негайного вирішення через впровадження безперервного професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації. Невирішеність цих проблем створює значні перешкоди у підвищенні КЛК, несе ризики втрат конкурентних переваг значної частини вітчизняних працівників в разі євроінтеграції та введення євростандартів стосовно якості продукції та якості професійної підготовки.

Особливого акценту потребує розкриття ролі такого домінантного чинника впливу на формування КЛК, як оплата праці.

В Україні оплата праці залишається традиційно вкрай низькою. Модель оплати праці залишається орієнтованою на дешеву робочу силу, як і за часи

Радянського Союзу. Проте зник державний патерналізм, який виявлявся в тому, що держава брала на себе левову частку соціальних витрат, пов'язаних з отриманням освіти, житла, соціальних послуг. За ринкових умов можливості отримання значного заробітку, достатнього для таких цілей, у більшості працюючих так і не з'явилися. Порівняно з розвиненими країнами Заходу, нескладно помітити, що українські працівники, маючи майже однаковий освітньо-професійний рівень, уміння та навички, за відповідну роботу, на відміну від західних колег, отримують в десятки разів менше. З цього виходить, що вони мають неоднакові можливості для забезпечення якості життя, купівлі товарів, доступу до якісних послуг охорони здоров'я, освіти тощо.

Звертаючись до міжнародної статистики, можна побачити, що існує істотна різниця між оплатою праці в Україні та іншими пострадянськими країнами. Про це говорять такі дані про середньомісячну заробітну плату на прикладі пострадянських країн: у 2012 році: Україна – 378,5 дол.; Білорусь – 449,1 дол.; Казахстан – 683,8 дол.; Росія – 866,6 дол. [193, с. 513–514]. Порівняння з новоствореними країнами Європи, серед яких Естонія, Латвія, Литва, Польща, Румунія та ін., також є не на користь України. Ще більшим є відставання України в оплаті праці від розвинених країн Європи – Франції, Німеччини, Данії, Австрії, Італії та інших, воно сягає 17-30 разів.

Зауважимо, що ці відмінності пов'язані, передусім, із суттєвою різницею у мінімальній заробітній платі. Порівняння її розмірів в країнах Європи і в Україні проілюстровано за допомогою діаграми на рис. 2.12 (за даними журналу «Євростат» станом на 18.02.2015 р., [104]). З огляду на рис. 2.12, мінімальна зарплата 18 лютого 2015 р. становила в Україні 39,81 євро або 36 доларів США, що в 4 рази нижче визначеного ООН рівня бідності – 5 доларів на день. При цьому мінімальна заробітна плата становить (в євро): у Люксембурзі – 1923, Бельгії – 1502, Ірландії – 1462, Франції – 1458 (тобто, Україна відстає більше ніж у 30 разів); у колишніх країнах СРСР –

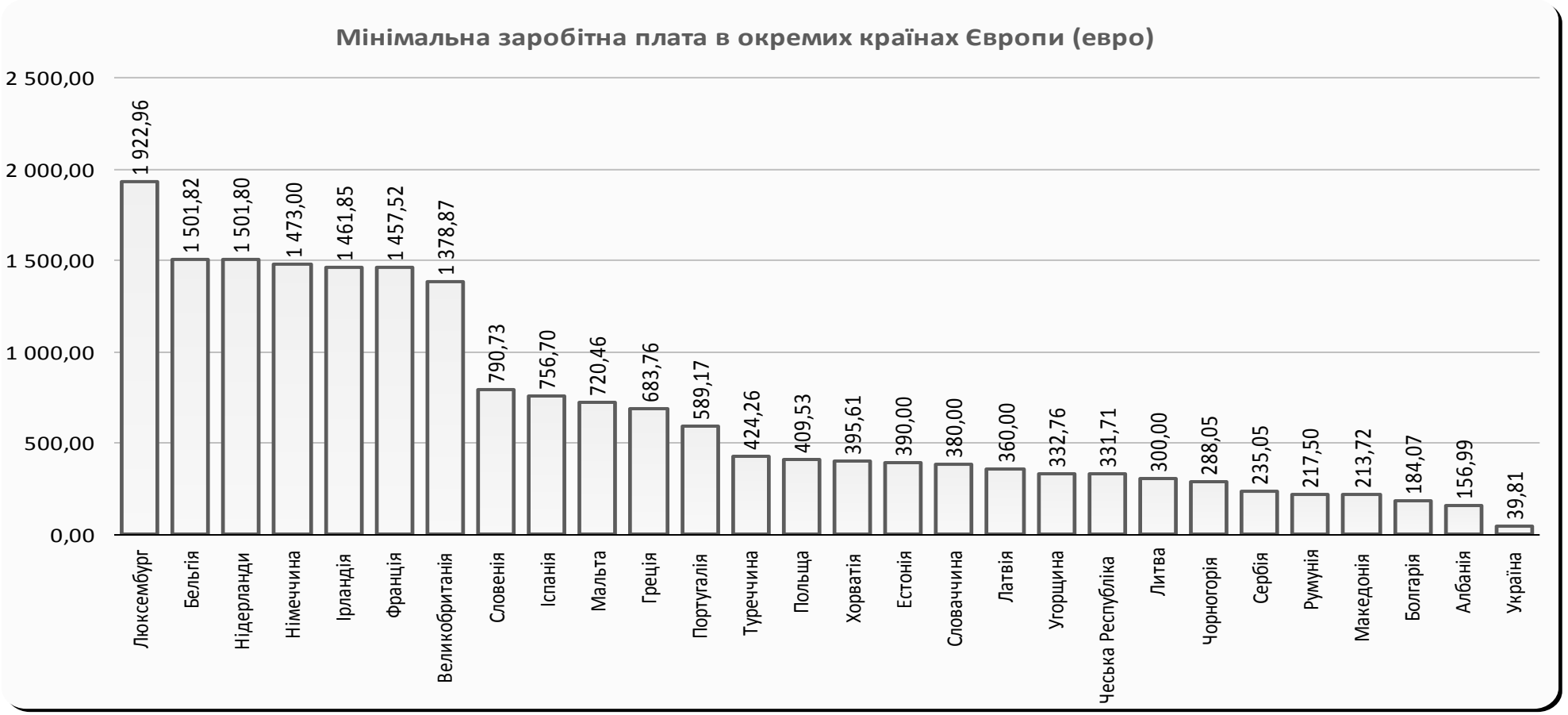


Рис. 2.12. **Порівняльний аналіз мінімальної заробітної плати в Україні і країнах ЄС**

Джерело: побудовано автором за даними журналу «Євростат» станом на 18.02.2015 [104];
на 18 лютого 2015 р. мінімальна зарплата становила в Україні 39,81 євро або 36 доларів США, що в 4 рази нижче визначеного ООН рівня бідності – 5 доларів на день.

Естонії – 390, Латвії – 360, Литві – 300 (відставання України майже в 10 разів). За такою різницею в оплаті праці непросто підтримувати якість ЛК і забезпечувати його конкурентний розвиток в Україні на рівні європейських стандартів. У зв'язку з цим багато молодих активних українських працівників, які це усвідомили, прагнуть виїжджати за межі країни у пошуках кращих заробітків, отримання європейської освіти, для того щоб залишитися там працювати і жити.

Досить низький рівень отримуваного доходу від праці, який є мізерним у пересічного українського працівника, порівняно з доходом працівників країн розвиненої ринкової економіки, стає причиною обмеженої реалізації життєво необхідних соціальних потреб – здорового та збалансованого харчування, доступу до якісних послуг закладів охорони здоров'я, здобуття якісної освіти, купівлі пристойного житла, забезпечення професійного саморозвитку, здорового відпочинку та ін. Пояснити таку ситуацію можна лише тим, що заробітна плата в Україні втратила відтворюючі, мотиваційні та соціальні функції для переважної більшості зайнятого населення. Це є суттєвою перешкодою у підвищенні КЛК.

Незважаючи на зростання номінальної заробітної плати, упродовж останніх років та скорочення кількості працівників, які отримували заробітну плату на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи, наслідки підвищення цін в умовах внутрішньої економічної та світової глобальної кризи не дали відчути ці позитивні зрушення на тлі наявного розриву в доходах.

У 2013 р. більше половини штатних працівників (53,2%) отримували заробітну плату до 2000 тис. грн., в той час як її середній розмір по економіці становив 2629 грн. (або 270 дол. на той час). Лише кожен 5-й працівник отримував зарплату від 2 до 3 тис. грн. Понад 3 тис. грн. отримували 25,6% працівників, зайнятих переважно на підприємствах із добування паливно-енергетичних корисних копалин, а також у фінансовій діяльності.

Наведені дані, по суті, ілюструють український парадокс – бідність переважної більшості зайнятого населення. Така бідність руйнує мотивацію до постійного інвестування в освітньо-професійний розвиток ЛК, мотивацію до ефективної праці, прояву інноваційної активності, а головне, веде до втрат соціального капіталу, переконань, що можна завдяки чесній праці, трудовим цінностям стати заможним і щасливим. Матеріальні проблеми одних змушують виявляти трудову і підприємницьку активність у своїй країні або пошуку заробітків за кордоном, інших – до пошуку засобів виживання за будь-якою ціною, навіть кримінальним шляхом, певна частина осіб ризикує попасти в коло соціальної ізоляції, соціальної дезінтеграції, маргіналізації.

Недоліками оплати праці в Україні є значна міжрегіональна (рис. 2.13) і міжгалузева диференціація.

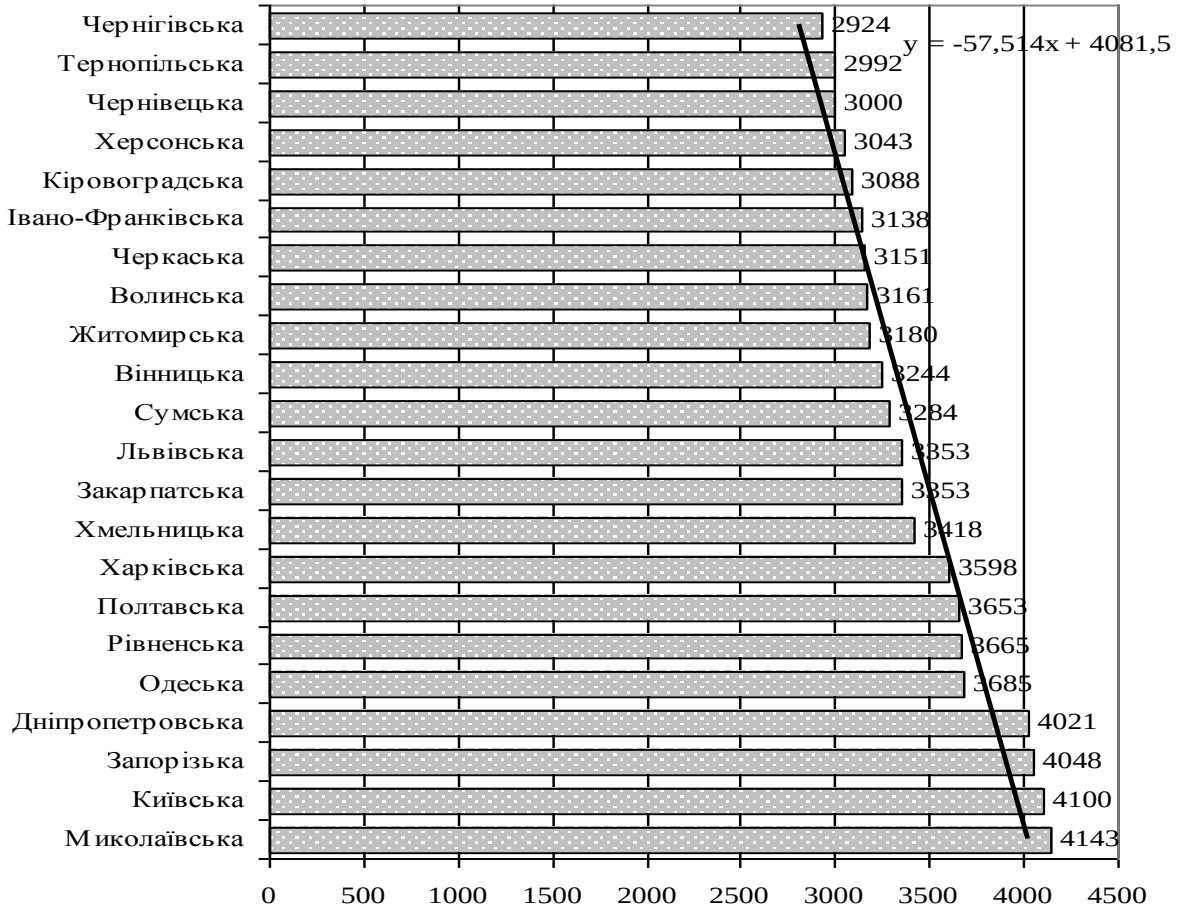


Рис. 2.13. **Міжрегіональна диференціація середньомісячної заробітної плати (2014 р.)**

Джерело: побудовано автором з використанням даних [177]; дані наведено за винятком АР Крим, Донецької та Луганської обл.; для порівняння, середньомісячна заробітна плата у м. Києві у 2014 р. становила 6414 грн.

Це говорить про те, що доходи працівника залежать не стільки від трудової активності і рівня кваліфікації, скільки від причетності до певної сфери економічної діяльності або місця проживання. Іншими словами, працюючи саме у фінансових установах, наприклад, можна отримувати середньомісячну заробітну плату більш як утричі вищу, ніж в охороні здоров'я, сільському господарстві, рибальстві, майже удвічі вищу, ніж у промисловості. Так само, судячи з рис. 2.13, більш високу оплату праці незалежно від її складності у 2014 р. можна було отримувати у м. Києві (див. примітку), Миколаївській, Київській, Запорізькій, Дніпропетровській областях, найнижчу – у Чернігівській, Тернопільській, Чернівецькій, Херсонській, Кіровоградській областях.

Недооцінка трудових зусиль негативно відображається на такій важливій складовій людського капіталу, як вмотивованість працівника до трудових досягнень, професійного зростання.

Зазначене вище переконливо ілюструють результати соціологічного опитування, проведеного автором на підприємствах м. Кіровограда у 2012 р.: переважна більшість опитаних працівників (85%) дотримується думки, що їх оплата праці не відповідає рівню життя; понад 40% респондентів указують на відсутність тісного зв'язку між трудовими зусиллями й отримуваним доходом; 38,7% – на відсутність такого зв'язку між рівнем освіти і розміром оплати праці (див. Додаток К).

Кожен третій опитаний висловлює впевненість, що кар'єра й розмір заробітку часто залежить не стільки від результатів праці, скільки від стосунків з керівництвом; майже половина опитаних працівників (46,6%) впевнені, що зарплата є комерційною таємницею, сприймають тіньові відносини у сфері праці як нормальне явище.

Результати обробки матеріалів вибіркового обстеження Державної служби статистики на 20 тис. підприємствах України з питань заробітної плати за професійними групами у 2012 році [60], дозволили з'ясувати за

нашими оцінками та побудованими економіко-математичними моделями (більш детально це викладено у Додатку К) такі залежності :

– більші конкурентні переваги в оплаті праці мають чоловіки зі стажем 15-19 років, жінки – 20 і більше років (рис. 2.14);

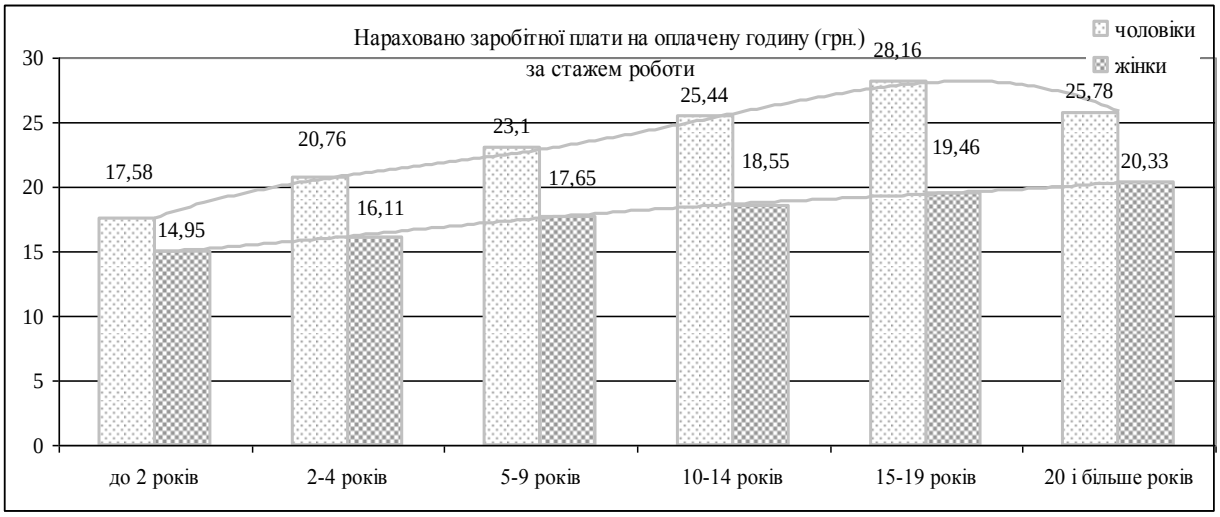


Рис. 2.14. **Конкурентні переваги чоловіків і жінок в оплаті 1 години праці в залежності від стажу**

Джерело: розраховано автором з використанням даних [60].

– більш конкурентоспроможними за величиною оплати праці є працівники великих за кількістю персоналу підприємств, ніж працівники малих підприємств (при цьому чоловіки отримують у 1,5 раза більшу оплату праці) (рис. 2.15);

– більш конкурентоспроможними є працівники з вищою освітою (отримують більш високий дохід) (рис. 2.16);

– більш конкурентоспроможними (за розміром оплати праці) є передусім чоловіки віком 35–44 років; серед жінок найбільш конкурентоспроможні особи віком 25–34 роки (Додаток К);

– за побудованими моделями (Додаток К), при переході від однієї професійної групи до іншої, з більш високою кваліфікацією, зарплата чоловіків зростає більш високими темпами, ніж у жінок; підвищення кваліфікації та статусу супроводжується перевагами в оплаті праці.

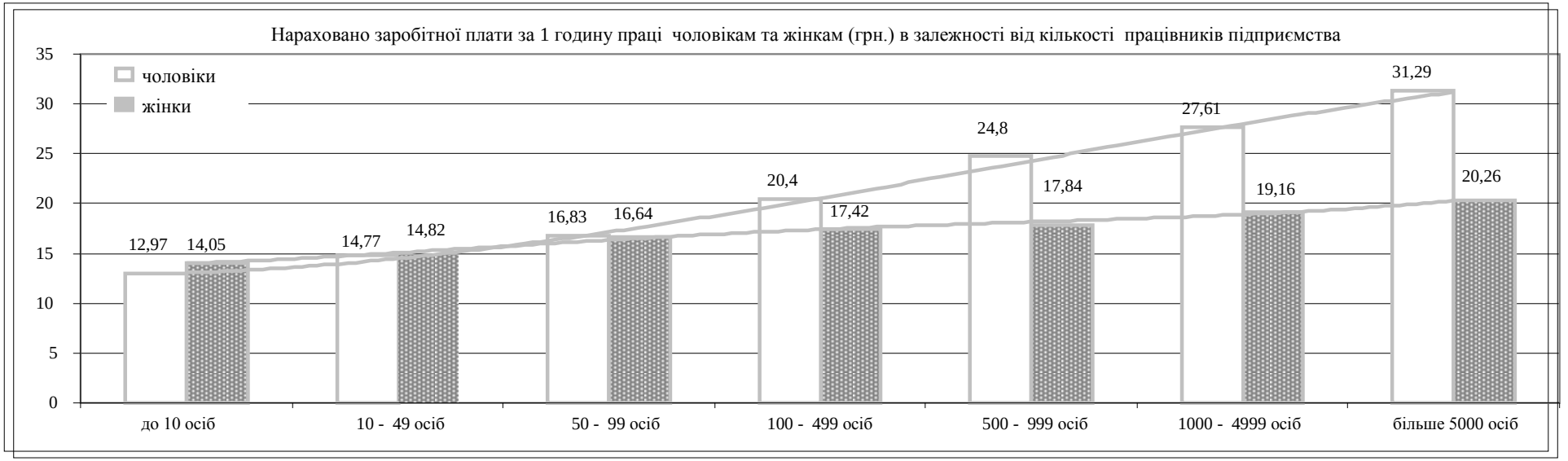


Рис. 2.15. **Відмінності в оплаті однієї години праці чоловіків і жінок в залежності від кількості працівників на підприємстві**

Джерело: розраховано автором з використанням даних [60].

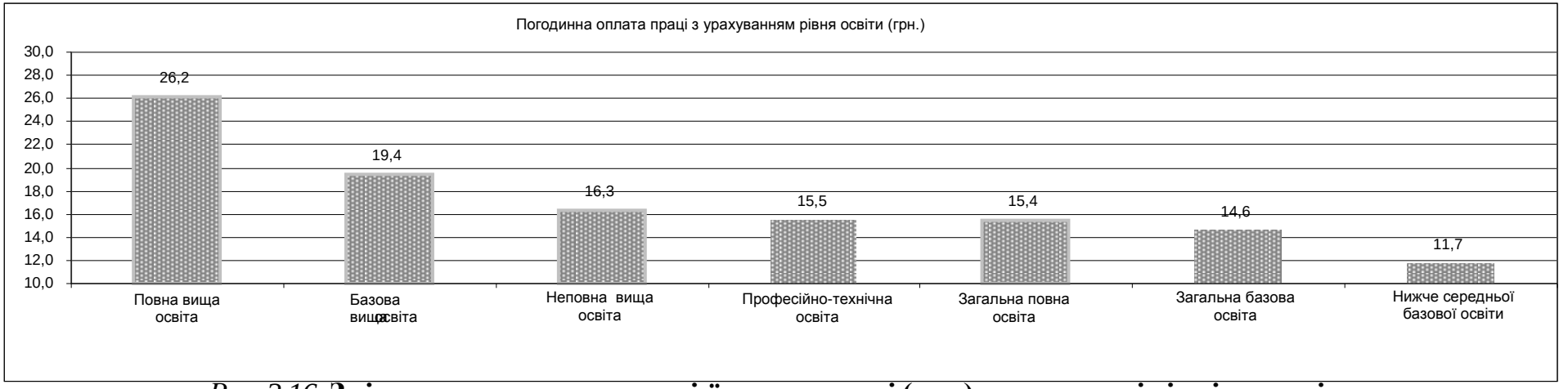


Рис. 2.16. **Зміна величини оплати однієї години праці (грн.) в залежності від рівня освіти**

Джерело: розраховано автором з використанням даних [60].

Разом з тим побудова економіко-математичних моделей залежності конкурентних переваг в оплаті праці від рівня освіти, досвіду, професійного зростання працівників (Додаток К), може слугувати не стільки підґрунтям для висновку про категорії найменш конкурентоспроможних працівників, які вимагають підтримки (молодь, жінки та особи старшого віку), скільки підставою для обґрунтування потреби цільової адресної допомоги конкретним категоріям працівників у професійному навчанні та перенавчанні, більш ефективному використанні та розвитку ЛК на основі залучення СІ.

Отже, здійснений у підрозділі 2.1 аналіз впливових чинників дав змогу зосередити увагу на проявах їх домінантного впливу, визначити позитивні та негативні наслідки для підвищення КЛК, довести потребу у соціальних інноваціях у сферах медико-демографічного, освітньо-професійного розвитку, зайнятості та доходів.

За підсумками здійсненого аналізу у Додатку Ж розроблено табл. «Соціально-економічні домінанти розвитку ЛК та можливостей підвищення його конкурентоспроможності в Україні», в якій викладено систематизацію основних соціально-економічних домінант розвитку ЛК та оцінку їх впливу. На нашу думку, прояв таких домінант гальмує підвищення КЛК на всіх економічних рівнях сьогодні, наслідки такого негативного впливу можуть зберігатися і у найближчій перспективі.

За підсумками вибіркового аналізу отриманих у даному підрозділі даних здійснено ранжування окремих умов підвищення КЛК на мікро-, мезо-, макро- та світовому рівнях (див. табл. 2.1).

Укладена табл. 2.1 ілюструє окремі приклади умов, що сприяють формуванню більшої чи меншої конкурентоспроможності людського капіталу, що допомагає зорієнтуватися стосовно потреби у відповідних соціальних інноваціях у тих чи інших напрямах на різних економічних рівнях у певних регіонах.

Таблиця 2.1

Зведена таблиця результатів ранжування окремих умов забезпечення КЛК на різних економічних рівнях

Показник	Умовна межа	Умова меншої конкурентоспроможності	Умова більшої конкурентоспроможності
1	2	3	4
Мікрорівень			
Оплата 1 години праці (грн.) залежно від певних чинників (за сформованими моделями залежностей) :			
– від стажу роботи	25 грн. (*чоловік*)	до 25 грн. (стаж до 10 років)	25 грн. і більше – за умов стажу 10 років і більше
	18 грн. (*жінка*)	до 18 грн. (стаж до 10 років)	18 грн і більше. – за умов стажу 10 років і більше
– від рівня освіти	20 грн.	до 20 грн. (за умов освіти середньої, професійно-технічної)	20 грн. і більше – саме за наявності вищої освіти
– від віку	20 грн. (*чоловік*)	до 20 грн. (за умов віку до 25 років або більше 60 років)	20 грн. і більше (вік в діапазоні 25-60 років)
	18 грн. (*жінка*)	до 18 грн. (за умов віку до 25 років або після 45 років)	18 грн. і більше (вік в діапазоні 25-45 років)
– від кількості працівників підприємства	20 грн. (*чоловік*)	до 20 грн. (за умов кількості працівників підприємства до 500 осіб)	20 грн. і більше (за умов кількості працівників підприємства більше 500 осіб)
	18 грн. (*жінка*)	18 грн. – (за умов кількості працівників підприємства до 1000 осіб)	18 грн. і більше (за умов кількості працівників підприємства більше 1000 осіб)
Мезорівень			
Середня заробітна плата (2014 р., грн.)	4000 грн.	до 4000 грн. – отримують працівники 22-х регіонів України (2013 р.)	4000 грн. і більше – отримують працівники 5 регіонів країни: м. Київ, області Київська, Дніпропетровська, Запорізька, Миколаївська (2013 р.)
Повна вища освіта (% до облікової кількості працівників)	40%	до 40% працівників мають вищу освіту у 24-х регіонах України	40% і більше працівників мають вищу освіту лише у Харківській області та містах Київ і Севастополь
Навчання новим професіям (2013 р., % до облікової кількості працівників)	2%	Лише до 2 % працівників охоплено навчанням новим професіям (у 17 регіонах України)	більше 2-х % працівників охоплено навчанням новим професіям (10 регіонів: Сумська, Кіровоградська, Закарпатська, Тернопільська, Полтавська, Запорізька, Луганська, Київська, Дніпропетровська, Донецька обл. за даними 2013 р.)
Підвищення кваліфікації (2013 р.; % до облікової кількості працівників)	10%	Лише до 10% працівників охоплено підвищенням кваліфікації (у 18 регіонах України)	більше 10% працівників охоплено підвищенням кваліфікації (у 9 регіонах: Миколаївська, Харківська, Хмельницька, Івано-Франківська, Сумська, Полтавська, Луганська, Запорізька обл., АР Крим).

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4
Макрорівень			
Кількість студентів у розрахунку на 10 тис. населення (2000 – 2013 рр.)	500	до 500 студентів на 10 тис. населення було в Україні до 2005 р. та після 2010 р.	500 студентів і більше у розрахунку на 10 тис. населення – спостерігалося в Україні в період 2005 - 2010 рр.
Кількість учнів ПТНЗ (тис.)	450 тис.	до 450 тис. учнів ПТНЗ в Україні – після 2007 р.	450 тис. і більше учнів ПТНЗ в Україні було до 2007 р.
Світовий рівень: країни ЄС і Україна			
Мінімальна заробітна плата (2015 р.: євро)	200 євро	до 200 євро отримують в 3-х країнах (серед 28 країн): Україна, Албанія, Болгарія.	200 євро і більше отримують працівники у 25 країнах ЄС (серед 28 країн).

Джерело: побудовано автором за підсумками вибіркового аналізу даних у п.2.1 для прикладу ілюстрації більшої чи меншої конкурентоспроможності ЛК за певними умовами та визначення окремих потреб у певних соціальних інноваціях, напрямів їх впровадження на різних економічних рівнях.

Викладене у підрозділі дозволяє підкреслити, що інноваційно орієнтована економіка потребує людей здорових, працездатних, мотивованих до високопродуктивної праці, професійно підготовлених, готових до постійного освітньо-професійного розвитку. Для подолання негативного впливу окреслених домінуючих чинників або послаблення їх дії вкрай необхідні інноваційні зміни в умовах розвитку та використання ЛК. Важливим інструментом в такому сенсі можуть стати соціальні інновації, оскільки підвищення рівня конкурентоспроможності української держави, забезпечення економічного зростання є неможливим без подальшого поліпшення якості людського капіталу, формування конкурентних переваг в його характеристиках.

2.2. Оцінка конкурентоспроможності людського капіталу на різних економічних рівнях

Пошук шляхів підвищення конкурентоспроможності людського капіталу неможливо здійснювати без порівняльного аналізу системи характеристик, якою визначено спроможність людини до праці з метою створення товарів, послуг, доданої вартості. Економічний сенс такого оцінювання як на рівні окремого працівника, так і на рівні колективів

працівників підприємств, на рівні регіону, країни або світу не може не мати своїх специфічних особливостей та відмінностей в умовах ринкового середовища. Проте не зважаючи на це, важливо розуміти, що загалом йдеться про конкурентну якість робочої сили індивідуума, сукупного працівника підприємства, фірми, корпорації, країни, що з необхідністю приводить до висновку – чим досконалішим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, компетенцій, мотивацій, тим більші продуктивні можливості людини, тим конкурентоспроможнішим виявляється людський капітал з точки зору здатності до збільшення додаткової вартості за рахунок свого розвитку, реалізації в процесі праці, отримання більшого доходу.

Таке розуміння дозволяє в інтересах оцінки конкурентоспроможності людського капіталу залучати сукупність показників, що віддзеркалюють дію різноманітних факторів впливу на розвиток ЛК та нарощування його конкурентних переваг. Серед них, покладаючись на досвід ПРООН, виокремлюємо передусім показники, що відображають отримання освіти, охорону і стан здоров'я, задоволеність життям, величину доходів від праці (трудової діяльності), якість навколишнього середовища, організацію суспільного життя тощо (більш детально див. у Додатку Л).

У відповідності з темою дослідження в процесі оцінки КЛК на різних економічних рівнях намагаємось з'ясувати, які сфери життєдіяльності потребують соціальних інновацій заради корисних керованих соціальних змін, спрямованих на поліпшення якості ЛК та підвищення його конкурентоспроможності в Україні.

Відповідно до поставленого завдання у процесі виконаного дослідження здійснено оцінку КЛК з урахуванням чинників її підвищення на міжнародному, макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях та на рівні підприємств, зокрема:

1) оцінка на міжнародному рівні стосується конкурентоспроможності людського капіталу України, базуючись на порівняннях зіставних показників інших країн з використанням відомих з міжнародної статистики рейтингів

(рейтингу за індексом глобальної конкурентоспроможності, захисту прав власності, якості освітніх послуг тощо; всього залучено до оцінки 26 показників, зведених до табл. 2.2) із застосуванням відміченого у першому розділі науково-методичного підходу;

2) оцінка на макрорівні (на рівні національної економіки України в цілому) здійснена з виокремленням статистики за кластерами «Культура» (6 показників), «Оздоровлення» (6 показників), «Освіта» (6 показників), «Ринок праці» (10 показників), всього 28 показників, представлених табл. 2.4, які стосуються аспектів впливу на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу населення країни загалом; аналіз їх динаміки виявляє тенденції щодо посилення та послаблення їх впливу, виокремлюючи залежність конкурентоспроможності людського капіталу країни від застосованих стратегій управління чи відсутності таких;

3) оцінка на мезоекономічному рівні (на рівні 27 регіонів України) з урахуванням згаданих щойно 28 показників (факторів впливу на конкурентоспроможність людського капіталу) здійснена із застосуванням запропонованого у п. 1.3 науково-методичного підходу та даних Державної служби статистики України із формуванням градації факторів за рівнями конкурентоспроможності окремо для кожного регіону країни;

4) оцінка КЛК та чинників її підвищення на мікроекономічному рівні здійснена проведенням соціологічного дослідження на 6 підприємствах Кіровоградської області із залученням 124 респондентів у 2013 р. і 480 – у 2014 р., обробкою відповідей яких виявлено стан та перспективи підвищення конкурентоспроможності людського капіталу працівників досліджених підприємств.

Розглянемо результати здійсненої оцінки конкурентоспроможності людського капіталу на згаданих рівнях аналізу.

Торкаючись проблеми конкурентоспроможності людського капіталу (КЛК) у міжнародному розрізі, не можемо обійти показники, з якими тривалий час (з часу свого утворення) має справу ПРООН, серед них ті, що

прямо стосуються умов формування, розвитку та використання людського капіталу – рівня життя, розвитку людського потенціалу тощо.

Так, за показником людського розвитку, що безумовно слугує важливим індикатором умов формування конкурентоспроможного людського капіталу, Україна визнана у 2013 році такою, що займає за рейтингом 83 позицію серед 187 країн світу [72].

З позицій забезпечення КЛК таке положення оцінюємо показником 1– (83 – 1) / 187 = 0,566, що у шкалі [0; 1] (від самої низької до самої високої конкурентоспроможності) відносить країну до країн «середнього рівня КЛК». Зрозуміло, що соціальним інноваціям для наближення рівня КЛК до показника «1» видається широкий простір щодо визначення, характеру, виду, технології та точок впливу. Тут нами застосовано і надалі в оцінюванні категорій міжнародних рейтингів використовуватиметься співвіднесеність позиції України з-посеред інших країн із застосуванням шкали [0;1], градуйованої такими діапазонами:

[0; 0,2] – низький рівень КЛК;

[0,2; 0,4] – дещо нижчий за середній рівень КЛК;

[0,4; 0,6] – середній рівень КЛК;

[0,6; 0,8] – дещо вищий за середній рівень КЛК;

[0,8; 1] – високий рівень КЛК.

У рейтингу «Індексу глобальної конкурентоспроможності 2014-2015» Україна у списку 144 країн світу знаходиться на 76 місці. За нашими розрахунками, отримали :

КЛК = 1– (76 – 1) / 144 = 0,479,

що також відносить країну до країн «середнього рівня КЛК» [0,4; 0,6] – середній рівень КЛК [26].

Ці та інші оцінки зводимо до табличного представлення (табл. 2.2) з використанням застосованих нами позначень ідентифікаторів умов, що формують певну конкурентоспроможність людського капіталу.

Таблиця 2.2

Ідентифікатори умов формування КЛК України порівняно з іншими країнами світу

Фактори та умови, що формують КЛК (ідентифікатори)	Позначення (код)	Позиція України в списку інших країн	Кількість країн у списку для аналізу	Коефіцієнт конкурентних переваг
1. Рейтинг за індексом людського розвитку	I1	83	187	0,561
2. Рейтинг глобальної конкурентоспроможності	I2	76	144	0,479
3. Захист прав власності	I3	143	145	0,021
4. Захист інтелектуальної власності	I4	133	146	0,096
5. Рівень довіри до політиків	I5	117	147	0,211
6. Корупція та хабарництво	I6	130	148	0,128
7. Обтяження державним регулюванням	I7	137	149	0,087
8. Здоров'я населення	I8	83	150	0,453
9. Охоплення населення освітою	I9	13	151	0,921
10. Якість освітніх послуг	I10	69	152	0,553
11. Рівень конкуренції в економіці	I11	134	153	0,131
12. Вплив податків на стимулювання праці	I12	140	154	0,097
13. Здатність до втримання талантів	I13	140	155	0,103
14. Наявність новітніх технологій	I14	106	156	0,327
15. Якість науково-дослідних установ	I15	69	157	0,567
16. Легкість ведення бізнесу	I16	152	189	0,201
17. Започаткування підприємницької справи	I17	112	189	0,413
18. Реєстрація власності	I18	166	189	0,127
19. Захист інвесторів	I19	111	189	0,418
20. Оплата податків	I20	181	189	0,048
21. Рейтинг за індексом розвитку людського потенціалу	I21	78	187	0,588
22. Якість інститутів	I22	130	187	0,310
23. Ефективність вищої освіти та професійної підготовки	I24	40	188	0,793
24. Ефективність ринку праці	I24	80	189	0,582
25. Ефективність ринку товарів та послуг	I25	92	190	0,521
26. Інновації та конкурентоспроможність	I26	132	191	0,314

Джерело: побудовано автором з використанням даних [255].

Далі порівняємо умови формування КЛК України з іншими країнами світу через ранжування відповідних коефіцієнтів конкурентних переваг (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Ранжування ідентифікаторів формування КЛК України порівняно з іншими країнами світу

Фактори та умови, що формують певну конкурентоспроможність людського капіталу (ідентифікатори)	Позначення (код)	Конкурентоспроможність ЛК	
		значення	ранжування
1. Захист прав власності	I3	0,021	**низький рівень КЛК**
2. Оплата податків	I20	0,048	
3. Обтяження державним регулюванням	I7	0,087	
4. Захист інтелектуальної власності	I4	0,096	
5. Вплив податків на стимулювання праці	I12	0,097	
6. Здатність до втримання талантів	I13	0,103	
7. Реєстрування власності	I18	0,127	
8. Корупція та хабарництво	I6	0,128	
9. Рівень конкуренції в економіці	I11	0,131	
10. Легкість ведення бізнесу	I16	0,201	**нижчий за середній рівень КЛК**
11. Рівень довіри до політиків	I5	0,211	
12. Якість інститутів	I22	0,310	
13. Інновації та конкурентоспроможність	I26	0,314	
14. Наявність новітніх технологій	I14	0,327	
15. Започаткування підприємницької справи	I17	0,413	**середній рівень КЛК**
16. Захист інвесторів	I19	0,418	
17. Здоров'я населення	I8	0,453	
18. Рейтинг глобальної конкурентоспроможності	I2	0,479	
19. Ефективність ринку товарів та послуг	I25	0,521	
20. Якість освітніх послуг	I10	0,553	
21. Рейтинг за індексом людського капіталу	I1	0,561	
22. Якість науково-дослідних установ	I15	0,567	
23. Ефективність ринку праці	I24	0,582	
24. Рейтинг за індексом розвитку людського потенціалу	I21	0,588	
25. Ефективність вищої освіти та професійної підготовки	I24	0,793	**вищий за середній рівень КЛК**
26. Охоплення населення освітою	I9	0,921	**високий рівень КЛК**

Джерело: побудовано автором з використанням даних табл. 2.2.

З огляду на результати, представлені табл. 2.3, маємо підстави стверджувати, що серед факторів та умов, що формують певну КЛК, високий рівень конкурентних переваг притаманний лише одному із 26 ідентифікаторів, – це «охоплення населення освітою»; показник «вищий за середній рівень КЛК» також стосується ефективності вищої освіти та професійної підготовки; стосовно інших ідентифікаторів зазначимо, що лише 10 із них сприяють формуванню середнього рівня КЛК, 5 – нижчий за середній рівень, 9 – зумовлюють низький рівень КЛК.

Результати ранжування рівнів конкурентоспроможності (табл. 2.3) можуть слугувати орієнтирами для обґрунтованого вибору та залучення соціальних інновацій задля позитивних змін у розвитку ЛК та забезпечення підвищення КЛК. Передусім, це особливо стосується ідентифікаторів з кодовими позначенням І3, І4, І6, І7, І11, І12, І13, І19, І20, якими обумовлено «низький рівень КЛК». Іншими словами, підвищення КЛК блокується через слабкий захист прав власності, інтелектуальної власності, високу корупцію і хабарництво в Україні, обтяження державного регулювання, низький рівень розвитку конкуренції, недосконаліть оподаткування доходів від праці, відсутність належної підтримки талантів (коди позначень із табл. 2.2).

Зазначене суттєво стосується результатів ранжування, що вказують на формування «КЛК нижчий за середній рівень» (табл. 2.3). У даному випадку йдеться про ідентифікатори з кодами І5, І14, І16, І22, І26, які відображають низький рівень довіри до політиків, нестачу новітніх технологій, складність ведення бізнесу, незадовільну якість інститутів, низький рівень інноваційного розвитку.

Стосовно інших можливостей підвищення КЛК можна зробити висновки, користуючись списком ідентифікаторів чинників та умов (табл. 2.3), що зумовлюють «середній рівень КЛК». Іншими словами, ситуацію доцільно принаймні стабілізувати через забезпечення підтримки конкурентних переваг людського капіталу та їх нарощування, що дозволить вивести КЛК на відносно вищий рівень. Для цього потрібні заходи щодо

поліпшення якості медичних та освітніх послуг, сприяння розвитку соціального підприємництва, ефективного розвитку ринку товарів та послуг, розвиток науково-дослідних установ тощо (див. табл. 2.3).

Таким чином, здійснена оцінка КЛК на світовому рівні дозволила визначити середній рівень КЛК України й одночасно довести, що найбільші конкурентні переваги ЛК нині формуються завдяки охопленню населення освітою, проте конкурентоспроможність ЛК втрачається передусім через корупцію, відсутність дієвої підтримки талантів, захисту інтелектуальної власності, недосконаліть державної соціально-економічної політики, а також недовіру до політиків, обмеженість нових технологій, протидію розвитку підприємництва тощо.

Переходимо далі до оцінки КЛК на макроекономічному рівні, апелюючи до сукупності відомих показників умов розвитку та використання ЛК, підвищення його конкурентоспроможності, які віддзеркалює вітчизняна офіційна статистика (виділені в Додатку Л). За змістом вони мають відмінності від тих, що застосовано оцінками на світовому рівні, що пояснюється ширшим доступом до статистичної бази. Відтак, ставимо за мету проаналізувати динаміку умов, що формують КЛК України, виявити, які з них потребують новітніх змін, втручання засобами впровадження соціальних інновацій у розвиток та використання ЛК задля виправлення недоцільних розбіжностей, якщо такі виявляться. Індикатори умов формування КЛК з відповідними кодовими позначеннями нами згруповано у блоки з умовною назвою:

«Культура» (ІЛКР-1 – ІЛКР-6);
«Виховання» (ІЛКР-7 – ІДКР-8);
«Охорона здоров’я» (ІЛКР-9 – ІЛКР-12);
«Освіта» (ІЛКР-13 – ІЛКР-18);
«Доходи, житло» (ІЛКР-19 – ІЛКР-21);
«Професійне навчання» (ІЛКР-22 – ІЛКР-23);
«Населення» (ІЛКР-24 – ІЛКР-28).

Табл. 2.4 дозволяє виявити динаміку значень статистичних показників, які характеризують зазначені умови формування КЛК упродовж 1995-2013 рр.

Таблиця 2.4

Індикатори формування КЛК країни упродовж 1995-2013 рр.

Показники формування КЛК на рівні країни		Значення показників для статистичного аналізу								зміна (рази)
Назва	**Код**	**1995**	**2000**	**2005**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	
Кількість бібліотек (одиниць)	ІЛКР-1	23816	20722	19821	20057	19487	19326	19216	19135	0,80
Бібліотечний фонд (примірників на 100 жителів)	ІЛКР-2	715	693	702	736	711	696	692	685	0,96
Демонстраторів фільмів (одиниць)	ІЛКР-3	16100	6877	3330	2153	2196	2206	1708	1577	0,10
Місць у залах для демонстрування фільмів (на 100 жителів)	ІЛКР-4	7	4	2	1	1	1	1	1	0,14
Кількість клубних закладів (одиниць)	ІЛКР-5	22954	20408	19149	18718	18593	18537	18476	18452	0,80
Кількість місць у клубних закладах (на 100 жителів)	ІЛКР-6	12	11	11	10	10	10	10	10	0,83
Дитячі заклади оздоровлення та відпочинку (одиниць)	ІЛКР-7		7615	18366	17379	17342	17703	17744	18549	2,44
Кількість місць у дитячих закладах здоров'я (одиниць)	ІЛКР-8		227179	235716	197949	196426	193686	188300	190892	0,84
Кількість лікарів усіх спеціальностей (осіб)	ІЛКР-9		226320	223823	224925	224876	224123	217152	217287	0,96
Чисельність середнього медичного персоналу (осіб)	ІЛКР-10		540999	496327	466907	466816	459112	441111	440838	0,81
Кількість лікарняних ліжок (одиниць)	ІЛКР-11		465970	444919	431381	428675	411947	404497	398080	0,85
Ємність амбулаторно-клінічних закладів (відвідувань за зміну)	ІЛКР-12		972960	989891	999633	992754	998946	1022574	1E+06	1,07
Кількість загальноосвітніх навчальних закладів (одиниць)	ІЛКР-13	22255	22210	21589	20576	20300	19874	19672	19294	0,87
Кількість учнів загальноосвітніх навчальних закладів (на 10000 населення)	ІЛКР-14	1392	1383	1151	978	939	941	927	925	0,66
Кількість професійно-технічних навчальних закладів (одиниць)	ІЛКР-15		970	1023	975	976	976	972	968	1,00
Кількість учнів ПТНЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-16		107	106	92	95	90	93	86	0,80
Кількість ВНЗ І-ІУ рівнів акредитації (одиниць)	ІЛКР-17	1037	979	951	861	854	846	823	803	0,77
Кількість студентів ВНЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-18	300	395	577	566	544	507	476	452	1,51
Середньомісячна заробітна плата працівників (грн.)	ІЛКР-20		230	806		2239	2633	3026	3265	14,20
Доход у розрахунку на одну особу (грн.)	ІЛКР-21					18485,6	21637,9	25206,4	26168	1,42
Житловий фонд (тис. кв. м.)	ІЛКР-22			978318	1014974	1046431	1079503	1094208	1099542	1,12
Навчено новим професіям (тис. осіб)	ІЛКР-23		318,3	317			216,5	218,4	196,9	0,62
Підвищено кваліфікацію (тис. осіб)	ІЛКР-24		856,3	976			943,9	1016,5	1020,9	1,19
Населення (тис. осіб)	ІЛКР-24		51297	48923	48457,1	46929,5	45633,6	45553	45426	0,89
Кількість народжених (осіб)	ІЛКР-26		492861	385126	376478	426086	502595	520705	503657	1,02
Померлих (осіб)	ІЛКР-27		792587	758082	745952	781961	664588	663139	662368	0,84
Міграційний приріст (тис. осіб)	ІЛКР-28		-131,6	-133,6	-152,2	4,6	17,1	61,8	31,9	-0,24

Джерело: побудовано автором з використанням даних «Статистичний щорічник України» за 1995, 2000, 2005, 2009, 2010-2013 рр.

Табл. 2.5 ілюструє виокремлення «спадної тенденції» (зміна значень показника менше «1») або «зростаючої тенденції» (більше «1») в їх проявах через групування значень індикаторів за кластерами.

Таблиця 2.5

Віднесення індикаторів формування КЛК України до кластерів умов «зниження КЛК» або «зростання КЛК» в період 1995-2013 рр.

Індикатори формування КЛК на рівні країни	Позначення	Зміна (рази)	
Міграційний приріст (тис. осіб)	ІЛКР-28	-0,24	Зниження КЛК
Демонстрування фільмів (одиниць)	ІЛКР-3	0,10	
Місць у залах для демонстрування фільмів (на 100 жителів)	ІЛКР-4	0,14	
Навчено новим професіям (тис. осіб)	ІЛКР-23	0,62	
Кількість учнів ЗСЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-14	0,66	
Кількість ВНЗ І-ІУ рівнів акредитації (одиниць)	ІЛКР-17	0,77	
Кількість бібліотек (одиниць)	ІЛКР-1	0,80	
Кількість учнів ПТНЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-16	0,80	
Кількість клубних закладів (одиниць)	ІЛКР-5	0,80	
Чисельність середнього медичного персоналу (осіб)	ІЛКР-10	0,81	
Кількість місць у клубних закладах (на 100 жителів)	ІЛКР-6	0,83	
Померлих (осіб)	ІЛКР-27	0,84	
Кількість місць у дитячих закладах здоров’я (одиниць)	ІЛКР-8	0,84	
Кількість лікарняних ліжок (одиниць)	ІЛКР-11	0,85	
Кількість загальноосвітніх навчальних закладів (одиниць)	ІЛКР-13	0,87	
Населення (тис. осіб)	ІЛКР-25	0,89	
Бібліотечний фонд (примірників на 100 жителів)	ІЛКР-2	0,96	
Кількість лікарів усіх спеціальностей (осіб)	ІЛКР-9	0,96	
Кількість ПТНЗ (одиниць)	ІЛКР-15	1,00	
Кількість народжених (осіб)	ІЛКР-26	1,02	Зростання КЛК
Ємність амбулаторно-клінічних закладів (відвідувань за зміну)	ІЛКР-12	1,07	
Житловий фонд (тис. кв. м.)	ІЛКР-22	1,12	
Підвищено кваліфікацію (тис. осіб)	ІЛКР-24	1,19	
Доходи населення (млн. грн.)	ІЛКР-19	1,39	
Доход у розрахунку на одну особу (грн.)	ІЛКР-21	1,42	
Кількість студентів ВНЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-18	1,51	
Дитячі заклади оздоровлення та відпочинку (одиниць)	ІЛКР-7	2,44	
Середньомісячна заробітна плата працівників (грн.)	ІЛКР-20	14,20	

Джерело: побудовано автором з використанням даних табл. 2.4.

Відповідно до отриманих даних (табл. 2.5) маємо підстави засвідчити наявність суперечливих тенденцій щодо зниження та зростання КЛК, які, стосуючись різних чинників впливу, обумовлюють непередбачуваність динаміки його зміни загалом, не сприяючи підвищенню КЛК. Це стосується впливу міграційних процесів, складових блоку «Культура», ролі кількості місць у дошкільних закладах здоров'я та відпочинку та майже всіх складових блоку «Охорона здоров'я» (за винятком ємності амбулаторно-клінічних закладів) та блоку «Освіта».

Цікавим видаються результати, що стосуються доходів та заробітної плати. Маючи тенденцію до номінального зростання, вони одночасно свідчать про необхідність подолання відставання України за показником «оплата праці та доходи» від більшості розвинених країн світу. Аналіз статистичних даних МОП [234] засвідчує, що розбіжність у величині оплати праці в Україні, порівняно з іншими країнами світу, становить від 0,3 (Таджикистан) до 6,2 раза (Люксембург). Якщо до групи країн з меншою, ніж в Україні, зарплатою належить близько 20% всіх країн, то до вищої, ніж в Україні, зарплати належить переважна більшість країн світу (80%).

Отже, пошук СІ у сфері оплати праці та доходів слід спрямовувати не тільки на реальне зростання зазначених показників, а й на ліквідацію суттєвого розриву в оцінці праці відповідно світовим тенденціям, існуючим соціальним стандартам. Без цього можна очікувати лише втрати для КЛК України у вигляді міграції за кордон найбільш молодих, освічених, енергійних співвітчизників та зниження мотивації до професійного зростання.

Переходимо далі до оцінювання КЛК на мезоекономічному рівні. Розгортаючи індикатори ІЛКР1 – ІЛКР28 у розрізі регіонів країни, отримуємо можливість здійснити оцінку конкурентоспроможності людського капіталу, яка стосується 25 областей та двох міст України. Для цього розроблено табл. М.2 та М.3 у Додатку М. Для зручності подання та можливості сприйняття наведених даних інформація представлена у вигляді

рейтингів регіонів (табл. М.4). Зауважимо, що для побудови табл. М.3 та М4 використано статистичні дані табл. М.2 (див. Додаток М).

Варто пояснити, що в якості показника конкурентоспроможності доцільно використати позицію регіону серед інших так, що рейтингу «1» відповідатиме позиція регіону з найбільшим значенням показника, рейтингу «27» – позиція регіону з найменшим значенням показника.

Діапазон рейтингів від 1 до 27 поділяємо на ділянки:

від 1 до 6 відносимо до регіонів з високим рівнем КЛК (позначаємо I);

від 7 до 12 – вищий за середній рівень КЛК (позначаємо II);

від 13 до 17 – середній рівень КЛК (позначаємо III);

від 18 до 22 – нижчий за середній рівень КЛК (позначаємо IV);

від 23 до 27 – низький рівень КЛК (позначаємо V).

Результати представлено в табл. М.4. У результаті аналізу 756 рівнів КЛК (28 х 27 = 756) за 28 демографічними та соціально-економічними статистичними показниками, що характеризують формування КЛК у регіонах України, отримуємо матрицю (див. табл. М.4). Ґрунтуючись на даних матриці, відзначимо таке:

– загалом 22,2% позицій табл. виявлені з оцінкою «високий рівень КЛК», такою ж є кількість позицій з оцінкою «вищий за середній рівень КЛК», 18,5% позицій виявлено з оцінками «середній рівень КЛК», «нижчий за середній рівень КЛК» та «низький рівень КЛК», тобто більше половини позицій (55,6%) характеризують рівень КЛК як середній та нижче;

– для кожного регіону (таких 27) маємо нагоду виявити розподіл оцінок і встановити назви ідентифікаторів оцінки КЛК; для прикладу – Кіровоградська область: «вищий за середній рівень КЛК» – 4 позиції з 27 – 14,8% (це показники ІЛКП-2, ІЛКП-4, ІЛКП-6, ІЛКП-12, уведені в Додатку М; тут і далі назви кодових позначень показників читаємо з табл. 2.4); «середній рівень КЛК» – 4 позицій з 27 – 14,8%% (це показники ІЛКП-3, ІДКП-14, ІЛКП-16, ІЛКП-23; (табл. 2.4)); «нижчий за середній КЛК» – 9 позицій з 27 – 33,3% (це показники ІЛКП1, ІЛКП-5, ІЛКП-7, ІЛКП-15,

ІЛКП-17, ІЛКП-20, ІЛКП-22, ІЛКП-24, ІЛКП-27 (табл. 2.4)); «низький рівень КЛК» – 11 позиції з 27 – 40,6% (це показники ІЛКП-8, ІЛКП-9, ІЛКП-10, ІЛКП-11; ІЛКП-13; ІЛКП-18; ІЛКП-19; ІЛКП-22; ІЛКП-25; ІЛКП-26; ІЛКП-28; (табл. 2.4)); «високий рівень КЛК» – 0 позицій з 27); у такий спосіб виявляємо розподіл оцінок і встановлюємо оцінки для всіх регіонів країни;

– для кожного показника (таких 28) маємо нагоду виявити розподіл оцінок за позначенням і назвою ідентифікаторів КЛК для регіонів країни; наприклад, для ідентифікатора ІЛКП-23 з назвою «Навчено новим професіям» оцінку «високий рівень КЛК» отримали 6 регіонів з 27 – 22,2% (регіони 4, 5, 12, 13, 25, 20; назви регіонів в табл. М.3), «вищий за середній рівень КЛК» – 5 регіонів з 27 – 18,5% (регіони 1, 2, 10, 16, 26; назви регіонів в табл. 2.6), «середній рівень КЛК» – 5 регіонів з 27 – 18,6% (регіони 6, 18, 22, 23, 25; назви регіонів в табл. 2.6)), «нижчий за середній рівень КЛК» – 5 регіонів з 27 – 18,6% (регіони 7, 9, 11, 14, 21; назви регіонів в табл. 2.6), «низький рівень КЛК» – 5 регіонів із 27 – 18,6% (регіони 3, 17, 19, 24, 27; назви регіонів в табл. М.3); у такий спосіб виявляємо розподіл всіх оцінок з їх назвами для всіх регіонів країни.

Базуючись на розрахунках, наведених у Додатку М, будуємо інтегральну оцінку КЛК на рівні регіонів (пропонується на рис. 2.17).

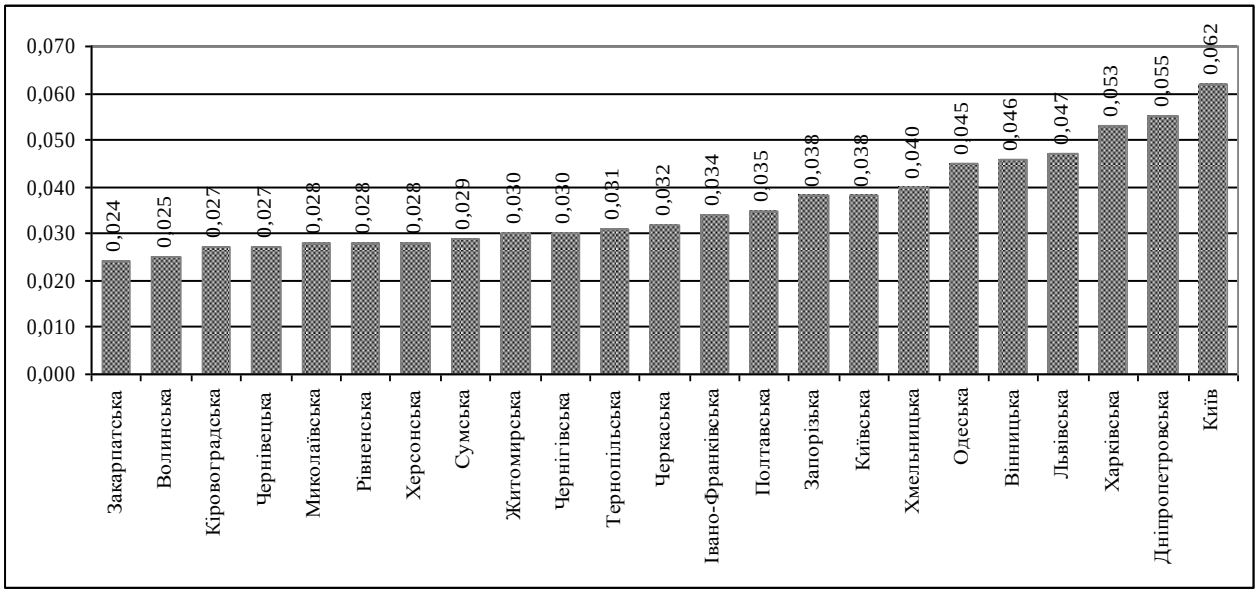


Рис. 2.17. **Інтегральна оцінка КЛК на рівні регіонів України**

Джерело: розраховано та побудовано автором за даними табл. М.2

З огляду на рис. 2.17, інтегральна оцінка КЛК на рівні регіонів України засвідчила міжрегіональні відмінності в рівнях КЛК. Це спричинено, на думку автора, не стільки зосередженням ЛК більш високої якості в окремих регіонах, зокрема у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській, Львівській областях, яким притаманна висока частка працівників з вищою освітою, скільки наслідками необґрунтованих та часто несправедливих міжгалузевих і міжрегіональних диспропорцій у доходах, інвестуванні у розвиток ЛК, створення нових продуктивних робочих місць.

Викладене підтверджує можливість реалізації розробленого автором підходу до оцінювання КЛК (див. підрозділ 1.3), зокрема в даному разі на регіональному рівні. Це дозволяє, як було проілюстровано, здійснити як інтегральну оцінку КЛК, так і визначити стан КЛК для кожного регіону країни за кожним із застосованих індикаторів в інтересах прийняття рішень щодо вибору доцільних соціальних інновацій, застосуванням яких вдалося б спрямовувати розвиток людського капіталу в обраному напрямі, нарощуючи його конкурентні переваги.

Далі зосередимо увагу на оцінці КЛК та чинників її підвищення на мікроекономічному рівні. Така оцінка передбачала проведення соціологічних досліджень на підприємствах Кіровоградської області у 2 етапи – у 2013 і 2014 роках.

На першому етапі соціологічне опитування ставило за мету визначити думку працюючих стосовно умов підвищення КЛК та можливих інновацій, які потрібні на підприємствах. Автором була розроблена анкета «Умови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу», яка в 2013 році була поширена серед працівників підприємств Кіровоградської області: ТДВ «М`ясокомбінат Ятрань», ПАТ «Кіровоградолія», ТЗОВ «Кондитерська фабрика «Східні ласощі», ПрАТ «Креатив», ПАТ Кіровоградська швейна фабрика «Зорянка», ПАТ «Завод Сегмент» (опитуванням упродовж першого етапу соціологічного дослідження було охоплено 124 респонденти, які пропорційно представляли керівників, професіоналів та робітників).

У результаті обробки анкет виявлено умови підвищення конкурентоспроможності ЛК та оцінено «вагу» кожного (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Умови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Фактор підвищення КЛК	Оцінка в %	Вага впливу у шкалі від 0 до 1
Рівень техніко-технологічного розвитку підприємства	100%	0,10
Оплата праці	96%	0,10
Особисті компетенції, досвід роботи	92%	0,10
Компетенції вищого керівництва	88%	0,09
Наявність перспектив кар'єрного росту	85%	0,09
Сприятливі умови праці та відпочинку	82%	0,09
Застосування винагород за прояв ініціативи та творчості	80%	0,08
Підтримка новацій	80%	0,08
Підвищення рівня знань	70%	0,07
Сприятливий соціально-психологічний клімат	58%	0,06
Змістовна, відповідальна робота	48%	0,05
Відповідність винагороди затратам часу і енергії	46%	0,05
Можливість підвищення кваліфікації, самовираження	34%	0,04

Джерело: побудовано автором за результатами анкетування працівників підприємств.

Виявлено, що пріоритетне значення для підвищення КЛК підприємств мають такі фактори:

– підвищення рівня техніко-технологічного розвитку підприємства;
– підвищення заробітної плати;
– нарощування особистих компетенцій, набуття досвіду роботи;
– розвиток компетенцій вищого керівництва;
– наявність перспектив кар'єрного росту;
– сприятливі умови праці.

За підсумками анкетування виявлено очевидну потребу в соціальних інноваціях для поліпшення існуючої ситуації та підвищення КЛК: для цього у першу чергу необхідна модернізація підприємств, їх технологічний розвиток, новітніх змін потребують система стимулювання праці, професійне навчання усіх категорій персоналу, включаючи керівництво, визначення чітких перспектив кар'єрного зростання.

Другий етап соціологічного дослідження здійснено у 2014 р. Опитування ставило за мету оцінку КЛК та чинників її підвищення з урахуванням перспектив євроінтеграції України. Анкету «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства» розроблено автором (Додаток Н). Цього разу опитуванням було охоплено 480 респондентів – працівників, які представляли пропорційно усі категорії персоналу (керівники, фахівці, робітники) на 6 підприємствах промисловості, торгівлі та послуг Кіровоградської області (у Додатку Н здійснено обробку результатів опитування).

З'ясувалося, що з урахуванням перспектив вступу України до ЄС майже половина опитаних (понад 46%) дуже критично оцінює КЛК, вважаючи її низькою через низький рівень техніко-технологічного розвитку підприємств, низьку оплату праці, нестачу особистих компетенцій та компетенцій вищого керівництва (рис.2.18).

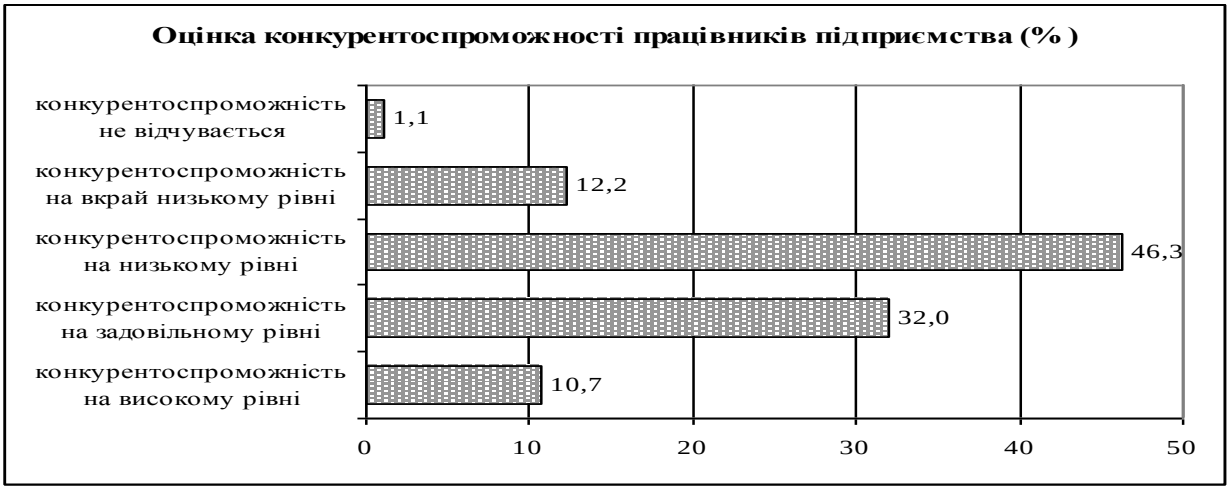


Рис. 2.18. **Оцінка КЛК працівників підприємства** (думка респондентів, у % до кількості опитаних)

Джерело: розроблено автором за підсумками проведеного соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

Серед основних макроекономічних чинників гальмування процесу підвищення КЛК визнано такі: невідповідність оплати праці трудовим зусиллям і рівню життя (86% опитаних); слабкий зв'язок оплати праці з рівнем освіти та кваліфікації (78%); нестабільність ситуації в країні, знецінення доходів (60%); повільна модернізація робочих місць (44%);

незатребуваність освітнього потенціалу працівників (42,1%), обмеженість дієвих економічних та соціальних стимулів до підвищення КЛК (36,4%), відсутність інвестування у професійний розвиток персоналу (28,8%), поширений формалізм у взаємодії роботодавців і профспілок (24,3%) (рис. 2.19).

Рис. 2.19. **Чинники гальмування процесу підвищення КЛК** (думка респондентів, у % до кількості опитаних)
Джерело: розроблено автором за підсумками проведеного соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

На запитання «Якою має бути оплата праці для стимулювання підвищення конкурентоспроможності працівників?» 40% опитаних відповіли – 4-5 тис. грн., 16,1% – біля 7 тис. грн., в той час, як середня зарплата в Кіровоградській області (за даними 2013 р.) становила 2608 грн., по Україні – 3265 тис. грн.). Умови праці вважають прийнятними для підвищення КЛК лише 9,2% респондентів (Додаток Н), інші вказують на потребу механізації, автоматизації, комп'ютеризації трудових процесів, поліпшення опалення.

Показово, що на запитання «Чи передбачено у колективному договорі витрати на освітньо-професійний розвиток», майже 75% опитаних відповіли «Ні». З'ясувалося, що більшість керівників ці питання, як правило, не вважають пріоритетними у колективно-договірному регулюванні праці (Додаток Н). За висновком 77% опитаних, на вирішення проблеми підвищення КЛК (через підвищення кваліфікації, вдосконалення професійного навчання) профспілка зовсім не впливає. Водночас лише 40,6% респондентів

дотримуються позиції, що в цих питаннях потрібен соціальний діалог (рис. 2.20).

Рис. 2.20. **Відповіді респондентів на питання «Якими мають бути взаємовідносини найманих працівників і адміністрації для підвищення конкурентоспроможності працівників?»** (думка респондентів, у % до кількості опитаних)

Джерело: розроблено автором за підсумками проведеного соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

Результати дослідження показали, що низька самооцінка КЛК працівників корелює з низькою соціальною відповідальністю за стан КЛК. Виявилося, що нестача такої відповідальності характерна як для адміністрації підприємств, профспілок, так і для рядових працівників (рис. 2.21).

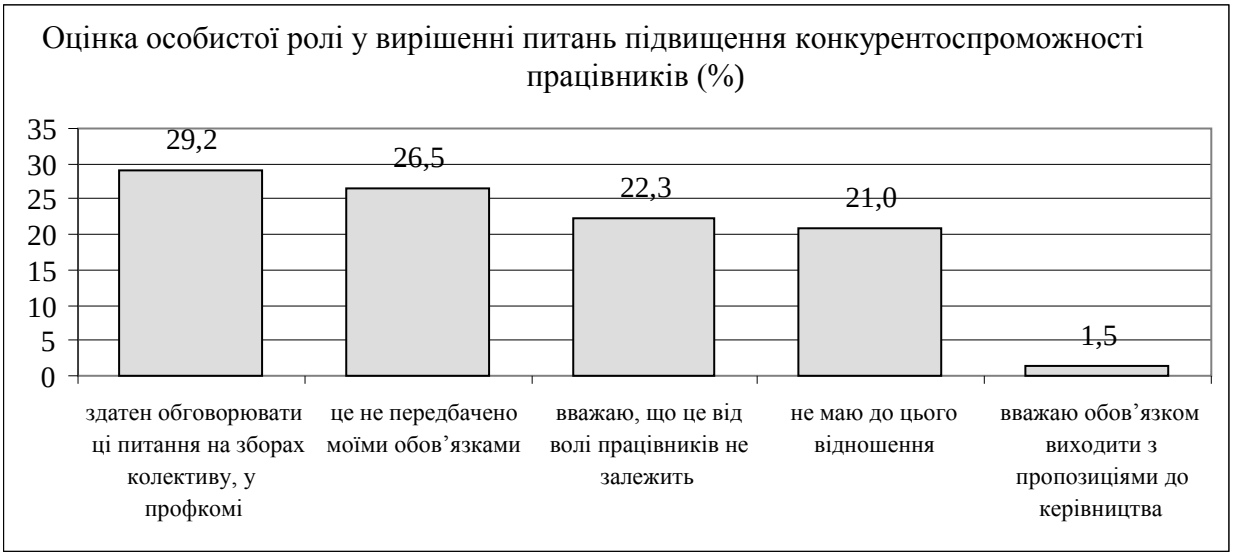


Рис. 2.21. **Оцінка особистої ролі у вирішенні питань підвищення КЛК** (відсотки від кількості опитаних)

Джерело: розроблено автором за підсумками проведеного соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

Більшість опитаних вважають, що від них особисто не залежить вирішення проблеми підвищення власної конкурентоспроможності: 26,6% вважають, що це «не передбачено обов'язками», 22,3% відповіли, що це «від своєї волі не залежить», 21,0% опитаних – «не маю до цього відношення». Лише третина опитаних працівників (29,2%) визнають, що їх турбує проблема низької конкурентоспроможності, і вони здатні обговорювати ці питання на зборах колективу та на засіданнях профкому. Отже, спостерігаємо дефіцит індивідуальної і колективної відповідальності за стан КЛК.

2.3. Діагностика ролі соціальних інновацій у підвищенні конкурентоспроможності людського капіталу

Вибір напрямів залучення соціальних інновацій та їх впровадження, як свідчить вітчизняна практика, ще не є гарантією отримання позитивних очікуваних змін у розвитку людського капіталу та можливостях нарощування його конкурентних переваг. Достатньо в якості прикладів згадати ініціативи щодо сумнозвісного Проекту нового Трудового кодексу України, який передбачав низку інновацій, що, по суті, ігнорували право людини не лише на відпочинок, але і на охорону здоров'я. Аналогічне можна сказати про невдалі інновації в системі охорони здоров'я, які не тільки не поліпшили доступ населення до якісних медичних послуг, а призвели до погіршення стану медичного обслуговування населення. Численні інновації останніх років в освіті також не стали інструментом підвищення якості знань в умовах збереження залежності кількості викладачів від кількості учнів або студентів, принизливо низької оплати праці педагогів. Можна продовжувати перелік інновацій, які приносять шкоду, а не користь для якості людського капіталу.

Причини таких протиріч бачимо в тому, що у суспільстві дотепер немає експертизи та діагностики СІ. Між тим, прагнучи до підвищення конкурентоспроможності країни на світових ринках, не можна не опікуватися рівнем КЛК і наслідками тих чи інших інновацій – в освіті,

охороні здоров'я, соціальних технологіях управління, зайнятості, політиці та інших сегментах життєдіяльності тощо. Важливо розуміти характер змін, вміти оцінювати їх вплив для ЛК, змін його конкурентоспроможності, бачити наслідки СІ для якісних характеристик населення, зокрема на рівні суспільства, населення регіонів, окремих соціальних груп, трудових колективів, окремих осіб).

Зазначене свідчить про те, що процеси впровадження соціальних інновацій потребують попередньої експертизи, ретельного аналізу з точки зору їх наслідків для підвищення КЛК. У вітчизняній практиці цим питанням не приділяється належна увага. З метою подолати цю «прогалину» у цьому підрозділі здійснюємо діагностику наявних соціальних інновацій.

Зауважимо, що для здійснення діагностики наслідків соціальних інновацій в різних сферах формування та функціонування людського капіталу, у т.ч. вибору параметрів оцінювання, залучено 10 експертів у складі науковців ВНЗ м. Кіровограда та фахівців головного управління статистики в Кіровоградській області.

Теоретико-методичні основи проведення нашої діагностики СІ базуються на теоретичних положеннях, сформульованих науковцями (О. Грішновою, А. Колотом, О. Кузьміним, І. Крейдич та іншими) про впливові чинники соціально-економічного розвитку та їх групування за спільними ознаками і змістом. Розвиваючи зазначений підхід, розрізняємо такі впливові чинники: політичні, законодавчі, організаційні, управлінські, фінансові, економічні, соціальні, екологічні, гуманітарні, інформаційні, комунікативні, психологічні та інші. Далі вважаємо за доцільне зосередити увагу на соціальних чинниках впливу, класифікуючи їх за характером впливу на КЛК та розмежовуючи серед останніх такі, що стимулюють підвищення КЛК, такі, що стабілізують рівень КЛК і такі, що стримують розвиток конкурентоспроможності. Різноманітні СІ в процесі впровадження по суті виявлять себе в ролі певного соціального чинника позитивної або негативної дії. При цьому не менш важливо з'ясовувати, які відбулися зміни у стані КЛК

до і після впливу нововведень. У системному викладі зводимо множину соціальних інновацій до сегментів – укрупнених груп зі специфічними ознаками в залежності від змісту та сутності нововведень у різних сферах життя, що впливають на формування та використання ЛК, підвищення його конкурентоспроможності. Йдеться про такі сегменти впровадження соціальних інновацій на рівні регіону та країни:

а) організація праці, управління працею;

б) соціалізація людини на різних етапах життя, гуманізація соціально-трудових відносин;

в) інформатизація трудових та соціальних процесів, комунікації;

г) політика, право, етика, мораль.

Зауважимо, що теорією і практикою напрацьований поділ впливових чинників на чинники-стимулятори (позитивний вплив) та чинники-дестимулятори (негативний вплив), які оцінюють в процесі аналізу.

Базуючись на таких уявленнях, для кожного сегмента впровадження соціальних інновацій можна здійснити окрему оцінку наслідків СІ, враховуючи міру їх позитивного або негативного впливу. У якості бальних оцінок застосовуємо значення 0, 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90, 100 (це авторський підхід до діагностики ролі СІ), зокрема:

100 – «безумовно суттєвий вплив»;

90 – «суттєвий вплив» ;

70 – «значний вплив» ;

60 – «вплив відчутний» ;

50 – «вплив слабко визначений» ;

40 – «вплив мало відчутний» ;

30 – «вплив послаблений» ;

20 – «вплив практично не відчутний» ;

10 – «впливу практично немає» ;

0 – «впливу немає навіть теоретично».

Залучаючи експертів для здійснення оцінки ролі СІ у підвищенні КЛК з урахуванням наслідків таких інновацій на різних сегментах життєдіяльності населення в країні і Кіровоградській області зокрема, передбачаємо, що діапазоном оцінки охоплено рівні від «вплив мало відчутний» до «безумовно суттєвий вплив». Результати експертної оцінки відображає табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Результати експертної оцінки впливу соціальних інновацій на підвищення КЛК

Сегмент	Бали, виставлені експертами									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Групи чинників позитивного впливу									
Організація, управління	90	80	80	90	90	90	90	90	100	80
Соціалізація, гуманізація	60	50	70	60	50	50	70	60	60	50
Інформатизація, комунікації	80	80	70	80	60	60	70	70	70	60
Політика, право, етика, мораль	50	70	60	60	70	60	70	60	50	50
	Групи чинників негативного впливу									
Організація, управління	100	70	70	90	100	70	70	80	70	60
Соціалізація, гуманізація	50	60	60	50	40	60	60	50	60	50
Інформатизація, комунікації	50	50	70	60	60	70	60	60	60	60
Політика, право, етика, мораль	80	70	70	70	80	70	70	70	50	70

Джерело: розроблено автором на основі результатів експертного оцінювання наслідків СІ з урахуванням різновекторного впливу груп позитивних та негативних чинників.

Зміст табл. 2.7 свідчить про необхідність зосередити увагу на необхідності виваженого підходу до вибору та застосування СІ з чіткою орієнтацією на досягнення очікуваного позитивного результату, аби уникнути можливості отримання результату протилежного характеру – негативного замість позитивного. Особливою мірою це стосується четвертого сегмента – «політика, право, етика, мораль». Виходячи з даних табл. 2.7, оцінюємо розбіжності в дії чинників позитивного та негативного впливу в системі оцінювання соціальних інновацій (рис. 2.22):

Рис. 2.22. **Ілюстрація розбіжності в дії чинників позитивного та негативного впливу в системі оцінювання ролі соціальних інновацій**

Джерело: побудовано автором з використанням даних табл. 2.7.

Відповідно до рис. 2.23 перевага в цілому належить чинникам сегмента «організація, управління» (31,9%, 29,8%). Їм поступаються чинники сегмента «соціалізація, гуманізація» (29,6%, 21,0%). Підсумки аналізу дозволяють зауважити:

– по-перше, загалом чинники позитивного впливу урівноважені наслідками впливу на КЛК з чинниками негативного впливу (розбіжність за сегментами «організація, управління», «соціалізація, гуманізація», «інформатизація, комунікації», «політика, право, етика, мораль» складає, відповідно, від 0,4% до 5,0%);

– по-друге, загалом для сегментів «організація, управління», «соціалізація, гуманізація», «інформатизація, комунікації» серед чинників спостерігається більший прояв чинників позитивного впливу, порівняно з чинниками негативного впливу;

– для сегмента «політика, право, етика, мораль» спостерігається протилежне – більший прояв мають чинники негативного впливу, порівняно з чинниками позитивного впливу.

Виходячи з даних табл. 2.7 і рис. 2.22, будуємо узагальнюючу схему, яка ілюструє, в чому саме може полягати вплив СІ на різних сегментах життєдіяльності, які впливають на формування КЛК.

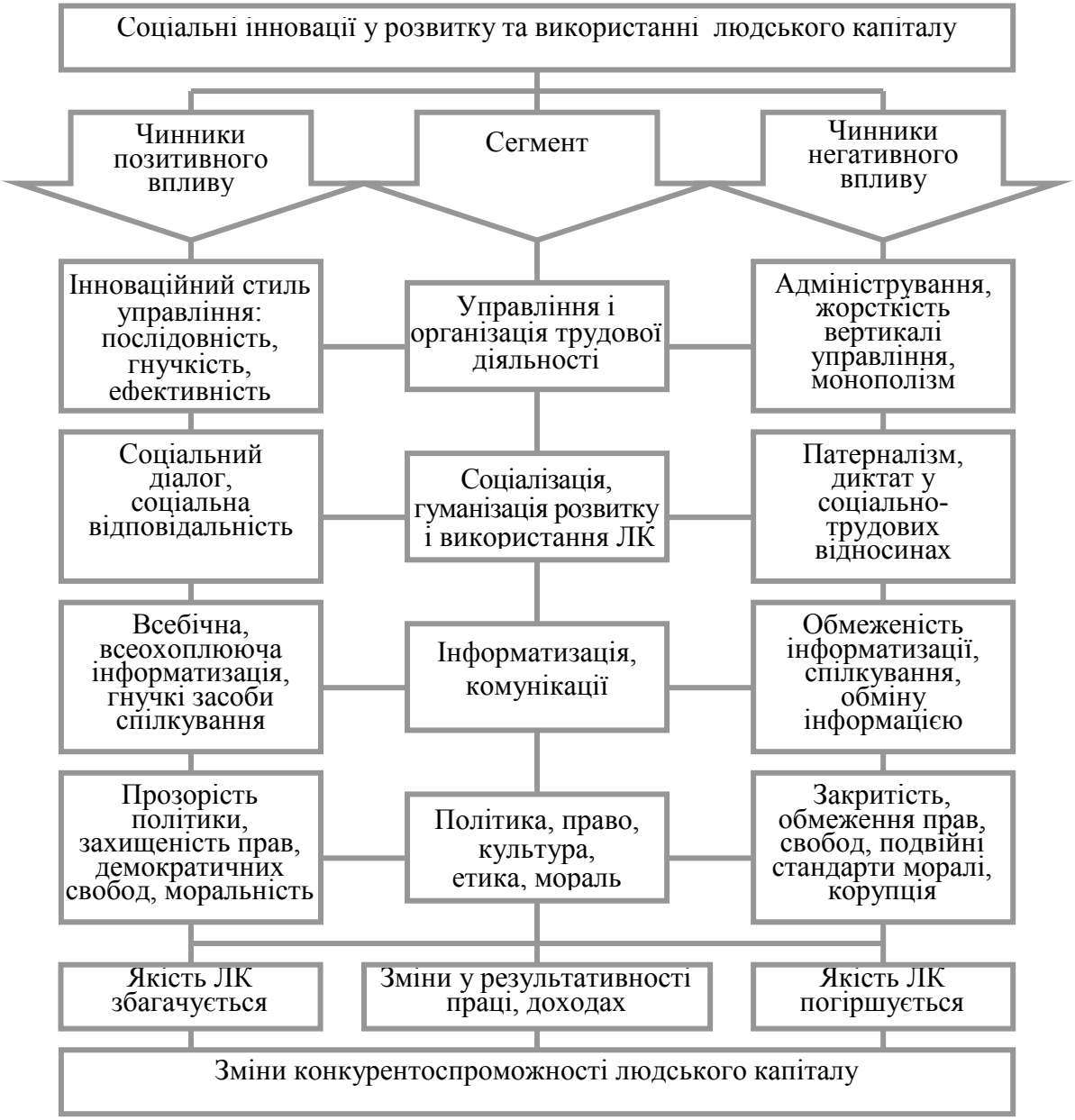


Рис. 2.23. **Схема впливу соціальних інновацій на зміни у конкурентоспроможності людського капіталу**

Джерело: розроблено автором.

Зауважимо, що результат впливу СІ на КЛК на різних економічних рівнях визначається не лише власне інновацією, а й низкою впливових чинників, які суттєво впливають на конкурентні переваги в якості людського капіталу. Це відбувається тому, що вплив СІ погіршується або поліпшується внаслідок певних технологій їх застосування та залежно від об’єктів, для яких вони призначені (рис. 2.23). Тож застосуванню СІ має передувати аналіз їх можливих наслідків з урахуванням домінуючих чинників на етапі впровадження інновацій.

Практика свідчить, що соціальні інновації, підтримувані фінансово, як правило, більш ефективно впливають на об’єкти їхнього спрямування (людину, працівників підприємств, населення, суспільство), зумовлюючи формування, використання та (чи) розвиток їх продуктивних якостей із залученням певних соціальних технологій. Це приводить до тих чи інших результатів, капіталізація яких (перетворення у додатковий капітал) власне і стає проявом змін у стані КЛК. Зрозуміло, що капіталізація призводить до різних результатів СІ залежно від їх виду, можливостей інвестування, направленості дії, специфіки та особливостей змін, яких торкаються СІ.

Зосередимо далі увагу на аспектах діагностики СІ на окремих сегментах формування КЛК та в межах певних видів економічної діяльності.

На наш погляд, СІ та їх оцінка мають обов’язково стосуватися процесів управління. Тому інноваційність має охоплювати як розробки стратегій соціально-економічного розвитку загалом, так і розробки стратегій підвищення конкурентоспроможності людського капіталу зокрема. Серед новітніх їх варіацій: стратегія «переслідування»; стратегія запозичення «лідерних технологій»; стратегія «упередження». Перша з означених стратегій найменш ризикова, адже дозволяє уникнути помилок та невизначеностей, повторюючи уже пройдені іншими об’єктами етапи й особливості розвитку. Друга – більш ризикова, адже, копіюючи «лідера», не уникнути ризиків, притаманних його поведінці та функціонуванню. Третя – найбільш ризикова, адже, передбачаючи «прорив», не можна передбачити (отже, запобігти) наперед невизначеним умовам соціально-економічного розвитку.

Діагностика ролі СІ має здійснюватися як загалом, так і в межах окремих видів діяльності людей. Переважну їх більшість відносимо до інноваційного соціально-економічного управління в частині економічної, соціальної, екологічної, суспільної діяльності, та, не обмежуючись ними, власне управлінської, а також організаційної, інституційної та техніко-технологічної діяльності. Так, в частині соціальної діяльності інноваційність

стосується створення різних форм і сприятливих умов забезпечення високої якості життя, соціального захисту, соціального забезпечення, інновацій в освіті, охороні здоров'я, навколишньому середовищі, активізації чинників щодо прояву творчості, самовиразу особистості, інформаційного забезпечення. В частині економічної діяльності – формування та реалізації методів управління економікою, супроводжуваних потребами прогнозування, синтезу стратегій, побудовою стратегічного та поточного планів, потребами фінансування, оплати праці, ціноутворення, аналізу та оцінки оточуючого середовища, оцінки результатів діяльності, моніторингу результатів економічних процесів, спрямовуючи їх на випереджальний та інноваційний розвиток використання нових знань, набутого досвіду, розвинутих компетенцій. В частині екологічної діяльності – контролю стану і захисту навколишнього середовища, природно-ресурсного потенціалу, забезпечення відтворення екологічного середовища, раціонального використання ресурсів.

У процесі оцінювання ролі СІ необхідно враховувати ту обставину, що діяльність інноваційного змісту підпорядкована дифузії, обумовлюючи перехід від однієї стадії інноваційного процесу до іншої. Дотримуючись поглядів науковців [4, с. 113], виділяємо п'ять стадій: стадія обізнаності стосується ситуації, коли генератор інновації ідентифікує ідею новою, але без достатньої для цього інформаційної аргументації; стадія інтересу стосується ситуації, коли індивід зацікавлений ідеєю і захоплений пошуком додаткової інформації; стадія третя – оцінювання, на якій приймається рішення оцінювання можливого корисного ефекту від можливої реалізації ідеї у ближньому майбутньому; наступна стадія – апробація; остання – засвоєння ідеї. Соціальними інноваціями можуть бути охоплені й самі стадії, спрямовуючи розвиток первинної ідеї-сигналу в ту чи іншу сторону. Зрозуміло, що цей процес може привести до різного результату, залежно від специфіки професійної діяльності індивіду, його професійних якостей і обдарувань.

До діагностично важливих відносимо питання щодо ролі соціальних інновацій у формуванні напряму, віднесеного науковцями (О. Приходько, А. Скипальський, А. Андрющенко, І. Рябець) до соціального підприємництва, під яким розуміємо підприємницьку діяльність, спрямовану на вирішення або пом'якшення соціальних проблем шляхом соціального впливу, зокрема через СІ, які здатні сприяти задоволенню соціальних потреб споживачів.

Соціальне підприємництво – це по суті бізнес із соціальною місією, який діє на умовах самоокупності, поєднуючи підприємницькі цілі з благодійністю. Серед можливостей його ефективного використання у якості «містка» між економічними, суспільними та комерційними інтересами: поліпшення умов життя, виробництво нових товарів і послуг; надання послуг і розширення їх новітніх варіацій у таких сферах, як освіта, охорона здоров'я, зайнятість, захист навколишнього середовища, забезпечення гідними умовами життя; соціальне обслуговування і соціальна адаптація з розширенням форм і сфер їх застосування серед широких верств населення з метою стимулювання зайнятості осіб з обмеженими можливостями, використання у сфері праці інтелектуального потенціалу осіб старшого віку.

Бачення шляхів створення сприятливих умов розвитку соціального підприємництва стосується визнання його різних організаційно-правових форм, умов і вимог щодо їх діяльності, а саме:

– соціальні підприємства повинні бути достатньо гнучкими, щоб не перешкоджати дотриманню діючих норм і нормативів як стратегічно, так і оперативно-тактично;

– моделлю управління повинна відображатися участь спонсорів, «донорів», волонтерів, інших учасників соціального підприємництва;

– головною метою соціального підприємництва як нового явища має слугувати вирішення актуальних соціальних проблем, а не отримання прибутку;

– діяльністю має стати реалізація сприятливих форм взаємодії з громадськими організаціями, особливо у процесі виробництва товарів та послуг суспільного характеру.

За таких умов впровадження соціального підприємництва соціальна відповідальність його суб'єктів постає визначальним фактором подальшого розвитку через включення економічно активного населення до продуктивної праці із застосуванням новітніх форм, технологій, методик, засобів трудової діяльності та життєдіяльності в цілому, сприяючи підвищенню КЛК.

Діагностика впливу СІ на підвищення КЛК має стати з часом більш затребуваною за рахунок новітніх форм та способів роботи з інформацією, розвитку інформаційних технологій та засобів комунікації. Не новина, що розвиваючись, суспільство трансформується, набуваючи рис новітнього етапу розвитку – суспільства знань, інформаційного суспільства, суспільства з новою економікою та новими суспільними відносинами. В осяжному майбутньому не оминути необхідності оволодіння біологічними, квантовими, оптичними комп'ютерами, приладами зі штучним інтелектом, кібернетичними біороботами, нанотехнологіями; використання та застосування нових форм та технологій сприйняття; обробки, переміщення, зберігання інформації, що неминуче обумовлюватиме поглиблення розвитку інноваційності як техніко-технологічної, так і соціально-економічної. На людину чекатимуть і людиною застосовуватимуться інновації самого широкого спектру дії. Інтеграція з інфосферою суспільства має стати особливим «двигуном» у впровадженні СІ, адже це прискорить появу нових форм організації інформаційних процесів та забезпечення державної інноваційної політики.

В цьому контексті системному вирішенню на новітній базі має бути підпорядковано: управління документами загалом і зокрема тими, що засвідчують впровадження різноманітних СІ (процесами створення, редагування, публікації й архівування документів від звичайних до безтекстових форм подання); управління веб-контентом (включно до

персоналізації під потреби окремого споживача інформації); управління архівами (включаючи не лише матеріали книг, статей, періодики, але й наукових архівів форумів, наукових дискусій, обговорень інноваційних ідей); управління цифровими правами (доступність, розповсюдження, копіювання, використання інформації та знань, їх захист, авторизацію); комунікаційне співробітництво в якості особливої форми соціально-трудових відносин.

У контексті викладеного не можна не підкреслити, що можливості об'єктивного оцінювання ролі нововведень, зокрема СІ у підвищенні КЛК, мають базуватися передусім на урахуванні ролі нової ідеї. При цьому слід враховувати широкий арсенал її представлення: алгоритм дій, здійснене відкриття, виявлене вірування, вчення, сформульована гіпотеза, доктрина, думка, виявлений закон, закономірність, здогадка, знання, інновація, виявлена концепція, метод, методика, створена методологія; міф, розроблена модель, отримані навички, ноу-хау, пропоновані обряди, об'єкти промислової власності; сформовані пам'ятки, передчуття, перекази, сформульовані притчі, прислів'я; проекти, пропозиції, запропоновані програми, прогнози, пророцтва, розвинуті промисли, поняття, пропоновані рецепти, рішення; ремесла, роздуми, секрети виробництва, використовувані символи, системи, судження, створені твори, технології, терміни, теореми, уявлення, факти, формули, документи. Слід враховувати в процесі діагностики, що ефект від будь-яких інновацій, зокрема соціальних, визначально стосується саме нової ідеї. Проблемним виявляється диференціація ефекту за новизною ідей, внаслідок якої ефект стався: ефект може статися наслідком іншої, почасти й не нової ідеї.

З об'єднанням інформаційного простору планети, що сталося під впливом Інтернету, важелі впливу на соціально-економічний розвиток, зокрема на підвищення КЛК, суттєво розширилися, завдячуючи можливості втручання через соціальні мережі до соціуму, у межах якого здійснює діяльність окрема людина, працівник, громадянин, колективи людей, населення країни, суспільство. З часом, з переходом на нові технології,

імплантацією в людський організм інтелектованих нано-кібер-пристроїв (так званого «інтелектуального пилу»), такий вплив видається лише гіпотетично можливими реаліями, до яких важко застосувати поняття «інновації» на сьогодні у відносно «чистому» їх розумінні. Зрозуміло лише, що людина виявиться постійно впливовою не лише стосовно інших людей, пов'язаних з нею комунікаційно, але й згаданого «інформаційного пилу». Тому про діагностику ролі соціальних інновацій у підвищенні КЛК є сенс говорити на сьогоднішньому етапі, а також у найближчій перспективі розвитку країни та світу.

Щодо телекомунікаційних технологій, то визнаючи їх вже сьогодні основним фактом розвитку світової та національних економік, до вагомих їх особливостей відносимо втрату для економік значень географічних кордонів, впровадження новітніх засобів передачі, прийняття, обробки, візуалізації інформації. На черзі створення нової соціальної мережі, яка б сприяла соціально-економічному розвитку загалом та зокрема персоніфіковано, де роль соціальних інновацій важко переоцінити. Така мережа, являючи собою глобальну інформаційну інфраструктуру, об'єднує існуючі інформаційно-комунікаційні мережі з компонентами, включаючи й ті, що лише плануються до впровадження, які здатні забезпечити широкий спектр комунікаційних послуг гарантованої якості незалежно від місця попиту та новаційності потреб. Основа формування такої мережі – процеси конвергенції, взаємне проникнення (аж до повного злиття) мереж комунікацій, комп'ютерної техніки, інформаційних засобів. Маючи відношення до ситуацій, коли до цього розділені технології (голос, радіо, телефон, відео) об'єднують ресурси і взаємодіють одна з одною, вже сьогодні спричинено новий синергетичний ефект, обумовлюючи появу нової парадигми доступу до інформації та користування нею на кшталт «у будь-який час, у будь-якому місці, з будь-якого пристрою», властиву СІ в частині міжперсоніфікованого зв'язку, доступу людини до змісту інформації – контенту, змісту інформації (контенту) – до людини.

На часі – управління соціальними інноваціями з позицій підвищення КЛК, коли засобами регулюючого впливу видалися б можливими новітні зміни у формуванні гідного рівня життя населення. Зазначене включає в себе: забезпечення ефективної зайнятості населення, створення стимулюючого простору для нарощування конкурентних переваг у розвитку ЛК, збагачення та реалізації творчих потенцій у сфері праці.

Висновки до розділу 2

У другому розділі дисертації проаналізовано тенденції розвитку людського капіталу та їх вплив на підвищення його конкурентоспроможності в Україні; здійснено оцінку КЛК України на різних економічних рівнях та діагностику ролі соціальних інновацій у підвищенні КЛК. Це дозволило обґрунтувати такі висновки:

1. Здійснено комплексний аналіз сукупності тенденцій розвитку ЛК та умов підвищення його конкурентоспроможності в Україні, в результаті якого визначено соціально-економічні домінанти, які детермінують розвиток ЛК і гальмують процеси підвищення його конкурентоспроможності на сучасному етапі. Зазначене дало змогу довести необхідність соціальних інновацій у підвищенні КЛК в Україні передусім через зростання доступності якісних освітніх, медичних послуг, безперервного професійного розвитку населення.

2. На основі аналітичної обробки даних статистичних досліджень Державної служби зайнятості України щодо оплати праці в межах професійних груп (у 2012 р.) та побудови моделей залежностей встановлено, що за величиною оплати 1 год. праці виявився більш конкурентоспроможним людський капітал: працівників з вищою освітою; працівників, які мають стаж 15-20 років; працівників великих (за чисельністю працюючих) підприємств. За моделлю, при переході від однієї професійної групи до іншої, з більш високою кваліфікацією, зарплата чоловіків зростає більш високими темпами, ніж у жінок. Отже, доведено, що для підтримки КЛК адресних соціальних

інновацій потребують, у першу чергу, категорії працівників, які є менш конкурентоспроможними, – молодь, жінки, працівники старшого віку.

3. Здійснено оцінку КЛК, яка, базуючись на застосуванні рейтингової шкали та ранжування множини ідентифікаторів-характеристик ЛК та умов його формування, дозволила визначити:

а) на світовому рівні – середній рівень КЛК України і ту особливість, що найбільші переваги ЛК формуються завдяки охопленню населення освітою, проте втрачаються через корупцію, відсутність дієвої підтримки талантів, захисту інтелектуальної власності, недосконаліть державної соціально-економічної політики та ін.;

б) на мезорівні – диференціацію КЛК регіонів, що спричинено, на погляд автора, не стільки зосередженням ЛК більш високої якості в окремих регіонах, зокрема у м. Києві, Дніпропетровській, Харківській, Львівській областях, яким притаманна висока частка працівників з вищою освітою, скільки наслідками необґрунтованих та часто несправедливих міжгалузевих і міжрегіональних диспропорцій в доходах, потоках інвестицій у розвиток ЛК, створення нових продуктивних робочих місць тощо;

в) оцінка КЛК на мікрорівні, здійснена методами соціологічного дослідження на підприємствах Кіровоградської області (охоплено 604 респонденти на шести підприємствах), засвідчила, що 46,3% опитаних вважають КЛК низькою переважно через низький рівень техніко-технологічного розвитку підприємств, низьку оплату праці, нестачу особистих компетенцій та компетенцій вищого керівництва. Серед основних макроекономічних чинників гальмування процесу підвищення КЛК визнано: неадекватність оплати праці трудовим зусиллям і рівню життя; слабкий зв’язок оплати праці з рівнем освіти та кваліфікації; нестабільність ситуації в країні, знецінення доходів; повільну модернізацію робочих місць; незатребуваність освітнього потенціалу працівників; відсутність інвестування у професійний розвиток персоналу; поширений формалізм у взаємодії роботодавців і профспілок. Це дозволило довести потребу

підвищення КЛК на основі залучення соціальних інновацій, реалізації принципів відповідальності та моральності соціальних партнерів.

4. Із залученням думки експертів здійснено діагностику ролі соціальних інновацій у процесах підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на прикладі різних сегментів життєдіяльності населення країни і Кіровоградської області зокрема, яка підтвердила потребу обачливого підходу до вибору та застосування соціальних інновацій з орієнтацію на досягнення очікуваного позитивного результату, що потребує розробки адекватного механізму з важелями управління соціальними інноваціями.

Наукові результати, що містяться у розділі 2, відображено у публікаціях автора [160; 162; 163; 168; 170; 251; 252; 253; 254].

РОЗДІЛ 3
НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ

3.1. Пріоритети інноваційного соціального розвитку як умова підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України

Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні в умовах глобалізації економічного простору, інтелектуалізації праці та виробництва, посилення конкуренції вимагає усвідомлення потреби підвищення соціальної відповідальності усіх суб'єктів держави за стан розвитку людського капіталу країни та рівень його конкурентоспроможності.

Виконаний аналіз у попередніх розділах дисертації підвів до висновку, що людський капітал лише тоді стане головним джерелом конкурентних переваг України, коли за участі всіх соціальних партнерів буде забезпечуватися і розвиток громадянського суспільства, і підвищення добробуту населення, і розширення можливостей для продуктивної праці, освітньо-професійного розвитку населення, утвердження здорового способу життя. Для цього, як було визначено в процесі дослідження, потрібні новітні соціальні зміни, соціальні інновації.

Незважаючи на науковий інтерес до проблематики соціальних аспектів інноваційного розвитку (щоденно в середньому 7300 запитів пошукових систем всесвітньої мережі Інтернет стосується теми «Соціальні інновації в сучасних умовах розвитку економіки України», 116759 – теми «Social innovation in the modern conditions of development of Ukrainian economy», 389690 – теми «Social Innovation»; дані наведено в Додатку В), низка питань науково-методичного змісту залишається без остаточного вирішення. Серед них, зокрема ті, що стосуються інноваційного соціального розвитку як умови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України,

управління соціальними інноваціями, побудови механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій. Зважуючи на те, що соціальні інновації – це не тільки нововведення як статичний кінцевий результат творчої діяльності, а й процес перетворення новацій на соціокультурні норми та моделі поведінки, їх інституційного оформлення та інтернаціоналізації, потреба визначити інституційні засади запровадження СІ серед означеного кола питань видається нагальною та глибокою за сутністю.

Україна, рухаючись у напрямі євроінтеграції, не може не враховувати той факт, що конкурентоспроможність людського капіталу в провідних країнах ЄС забезпечується передусім на засадах постійних соціальних інновацій і реалізації ідей соціальної відповідальності. В цьому сенсі окреслене означає, по суті, перехід до інноваційного соціального розвитку, в межах якого людський капітал (ЛК) збагачується та досягає високої конкурентної якості завдяки соціальним інноваціям та соціальним інвестиціям.

Для України, яка обрала шлях модернізації економіки, проблема вдосконалення розвитку ЛК набуває гостроти не тільки у зв’язку з уповільненням темпів економічного зростання та системною кризою в країні. Вагомими причинами стали й нерозвинена соціальна відповідальність, традиційна недооцінка соціальної політики, що засвідчило недостатню увагу до розв’язання нагальних проблем розвитку ЛК й призвело останніми роками до занепаду соціальної сфери в цілому.

Пошук шляхів розв’язання цієї проблеми потребує поглиблення досліджень, що стосуються підвищення конкурентоспроможності ЛК, передусім визначення пріоритетів його розвитку з позицій соціальної відповідальності у контексті загального інноваційного процесу.

Наше концептуальне бачення соціально відповідального розвитку людського капіталу на основі СІ ґрунтується на розвитку ідей В. Антонюк, А. Колота, Е. Лібанової, О. Новікової, О. Грішнової та ін. щодо соціально відповідальної соціальної політики [7–9; 69–70; 43-46; 87–88; 112; 184; 188].

З нашої точки зору, соціально відповідальний розвиток людського капіталу – це насамперед процес, що відображає прогресивні зміни в характеристиках розвитку ЛК та підвищенні його конкурентоспроможності, які забезпечуються спільними зусиллями держави та соціальних партнерів на принципах соціальної відповідальності й на основі впровадження соціальних інновацій у формування, використання та розвиток ЛК, підпорядковуючись досягненню пріоритетних цілей якісного людського розвитку.

Іншими словами, інноваційний соціальний процес ми розуміємо як цілеспрямований, свідомий, керований процес новітніх змін у суспільстві, що має відбуватися завдяки соціально відповідальному ставленню до розвитку ЛК на основі впровадження соціальних інновацій.

Здійснене дослідження дозволяє стверджувати, що в межах такого інноваційного соціального процесу соціальні інновації мають стати тим комплексом позитивних корисних соціальних змін, які:

1) впроваджуються державою разом із соціальними партнерами у різних сферах життєдіяльності людини з метою збереження людського капіталу, розширення можливостей його розвитку, ефективного використання та підвищення конкурентоспроможності;

2) кардинально впливають на морально-ціннісні пріоритети і формування патріотичної поведінки;

3) зумовлюють вибір способу життя, орієнтованого на збереження власного здоров’я, підвищення працездатності;

4) сприяють формуванню соціально відповідальної трудової поведінки;

5) спрямовані на досягнення соціального та економічного ефекту через зростання доходів громадян завдяки продуктивному використанню знань та навичок у праці, постійному освітньо-професійному розвитку, підтриманню конкурентоспроможності на ринку праці.

Зауважимо, що інноваційний соціальний процес дозволяє в розвинених країнах соціально орієнтованої ринкової економіки досягати більш ефективної зайнятості громадян, кращого матеріального добробуту, значно

вищої соціальної захищеності населення, доступності якісної освіти, різноманітних соціальних послуг, тобто, створення передумов для якісного розвитку та ефективного використання ЛК, підвищення його конкурентоспроможності на основі забезпечення високих показників індексу людського розвитку (ІЛР).

У якості аргументації необхідності впровадження інноваційного соціального процесу в Україні наводимо нижче результати нашого аналізу, що засвідчують значущість пріоритетів соціального розвитку, урахування яких у розвинених країнах дозволило забезпечити високі показники ІЛР.

Виконаний нами аналіз даних міжнародної статистики (табл. 3.1) засвідчує закономірність, яка стосується залежності індексу людського розвитку для країн світу (ІЛРКС) від характеристик, врахованих ПРООН у своїх методиках досліджень, – від очікуваної тривалості життя при народженні (ОТЖ), від середньої тривалості навчання (СТН), від очікуваної тривалості навчання (ОТН, роки), від розміру валового національного доходу на душу населення (ВНД, дол.):

$$ІЛРКС=0,082+0,522\cdot ОТЖ+0,160\cdot СТН+0,143\cdot ОТН+0,102\cdot ВНД, \quad (3.1)$$

де ІЛРКС – індекс людського розвитку країн світу, відібраних для аналізу;

ОТЖ – очікувана тривалість життя при народженні (роки);

СТН – середня тривалість навчання (роки);

ОТН – очікувана тривалість навчання (роки);

ВНД – валовий національний доход на душу населення (дол.).

Модель 3.1 запропонована за результатами обробки даних міжнародної статистики (табл. 3.1). Наведена табл. 3.1 відображає індекси людського розвитку та його складові для 30 економічно розвинених країн світу за даними Доповіді ПРООН про людський розвиток в 2011 р. [62]. Зауважимо, що для аналізу було відібрано країни за критерієм наявності високих значень ІЛР, що корелюють зі створенням прогресивних умов розвитку людського капіталу та підвищення його конкурентоспроможності.

Таблиця 3.1

Індекс людського розвитку та його компоненти в окремих країнах світу

	Країна	Індекси людського розвитку та його компоненти				
		ІЛРКС	ОТЖ	СТН	ОТН	ВНД
1	Норвегія	0,943	81,1	12,6	17,3	47557
2	Австралія	0,929	81,9	12,0	18,0	34431
3	Нідерланди	0,910	80,7	11,6	16,8	36402
4	США	0,910	78,5	12,4	16,0	43017
5	Нова Зеландія	0,908	80,7	12,5	18,0	23737
6	Канада	0,908	81,0	12,1	16,0	35166
7	Ірландія	0,908	80,6	11,6	18,0	29322
8	Ліхтенштейн	0,905	79,6	10,3	14,7	83717
9	Німеччина	0,905	80,4	12,2	15,9	34854
10	Швеція	0,904	81,4	11,7	15,7	35837
11	Швейцарія	0,903	82,3	11,0	15,6	39924
12	Японія	0,901	83,4	11,6	15,1	32295
13	Гонконг	0,898	82,8	10,0	15,7	44805
14	Ісландія	0,898	81,8	10,4	18,0	29354
15	Корея	0,897	80,6	11,6	16,9	28230
16	Данія	0,895	78,8	11,4	16,9	34347
17	Ізраїль	0,888	81,6	11,9	15,5	25849
18	Бельгія	0,886	80,0	10,9	16,1	33357
19	Австрія	0,885	80,9	10,8	15,3	35719
20	Франція	0,884	81,5	10,6	16,1	30462
21	Словенія	0,884	79,3	11,6	16,9	24914
22	Фінляндія	0,882	80,0	10,3	16,8	32438
23	Іспанія	0,878	81,4	10,4	16,6	26508
24	Італія	0,874	81,9	10,1	16,3	26484
25	Люксембург	0,867	80,0	10,1	13,3	50557
26	Сінгапур	0,866	81,1	8,8	14,4	52569
27	Чеська Республіка	0,865	77,7	12,3	15,6	21405
28	Великобританія	0,863	80,2	9,3	16,1	33296
29	Греція	0,861	79,9	10,1	16,5	23747
30	Об'єднані Арабські Емірати	0,846	76,5	9,3	13,3	59993

Джерело: побудовано автором за даними [62].

Використовуючи модель (3.1), проаналізуємо вплив окремих складових на індекс людського розвитку (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Вплив на значення ІЛР країн світу його окремих складових

Складова	Позначення	Оцінки впливу на ІЛРКС (%)			Пріоритет
		середнє	мінімум	максимум	
Очікувана тривалість життя	ОТЖ	0,383	0,362	0,403	1
Середня тривалість навчання	СТН	0,128	0,106	0,142	2
Очікувана тривалість навчання	ОТН	0,132	0,110	0,148	3
Валовий національний доход	ВНД	0,023	0,013	0,051	4

Джерело: розраховано автором з використанням даних табл. 3.1 та формули (3.1).

Виходячи з результатів аналізу табл. 3.2, виявляємо характерну особливість: значення ІЛР для країн світу визначаються переважно впливом очікуваної тривалості життя при народженні (при збільшенні очікуваної тривалості життя на 1% індекс людського розвитку для країн світу змінюється в діапазоні 0,383% до 0,403%) та суттєвим впливом середньої тривалості навчання (при збільшенні на 1% ІЛРКС змінюється в діапазоні від 0,106% до 0,142%). Дещо поступається розміру такого впливу очікувана тривалість навчання (її вплив становить 14,9 – 19,3%). Найменшою силою впливу характеризується валовий національний доход – від 3,0% до 11,0%, що істотно суперечить поширеним поглядам багатьох науковців і практиків, які дотримуються концепції переважаючого впливу на людський розвиток саме економічної складової.

Результатами аналізу на прикладі розвинених країн світу підтверджується пріоритетність впливу на людський розвиток складової, представленої очікуваною тривалістю життя, середньою та очікуваною тривалістю навчання. Отже, саме завдяки соціальній орієнтації економіки, що забезпечує інноваційний соціальний розвиток, мають досягатися вищі

показники ІЛР, формування кращих умов нарощування якості ЛК, набуття його конкурентних переваг.

В Україні, незважаючи на те що теорія людського капіталу набула поширення та визнання, у практиці соціального розвитку спостерігаються гострі диспропорції. Їх засвідчив попередній аналіз (див. розділ 2). Диспропорції у розвитку ЛК перешкоджають формуванню його якісних характеристик, підвищенню конкурентоспроможності, що суперечить задекларованим цілям модернізації держави [219], призводять до відставання у показниках ІЛР від багатьох розвинених країн світу (рис.3.1) .

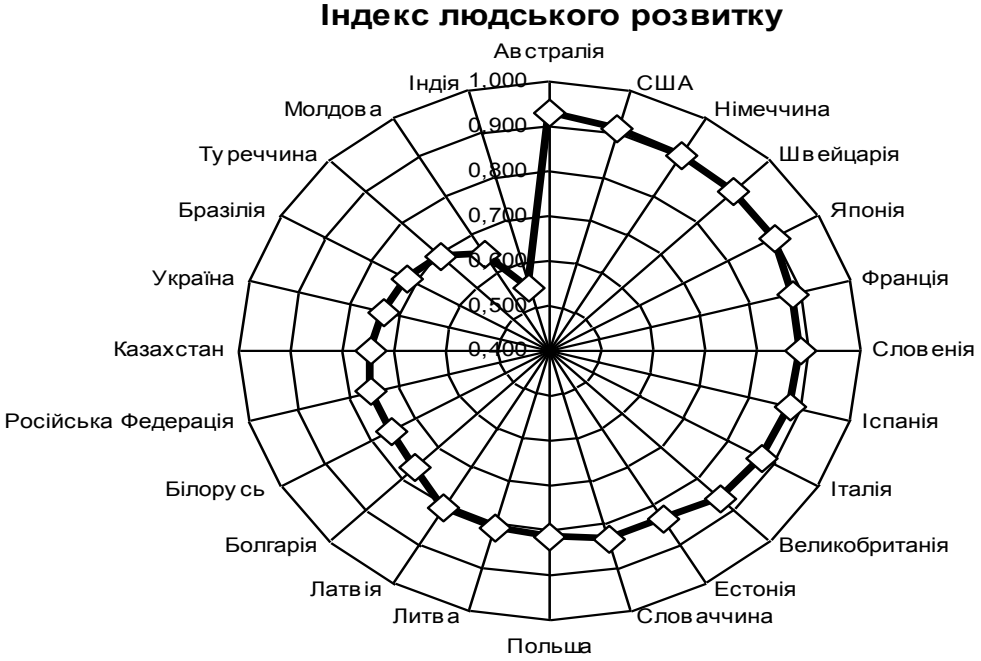


Рис. 3.1. **Україна і окремі країни світу у вимірах індексів людського розвитку (2011 р.)**

Джерело: побудовано автором з використанням даних [62].

З огляду на світовий досвід, лише інноваційний, соціально відповідальний розвиток людського капіталу зможе змінити зазначені показники на користь України. Однак це вимагатиме, на нашу думку, спільних зусиль і високої відповідальності від держави, підприємців, усіх громадян у питаннях подолання наявного відставання в соціальній сфері. Сьогодні такої відповідальності, на жаль, не вистачає на усіх рівнях розвитку ЛК в Україні. Розв’язання цієї проблеми вкрай важливе, оскільки

формування ЛК в Україні відбувається на тлі масштабної системної кризи: політичної, економічної, соціальної, демографічної, медичної, культурної, правової. Авторській підхід щодо розуміння наслідків такої кризи та шляхів її подолання відображає концептуальна схема на рис. 3.2.

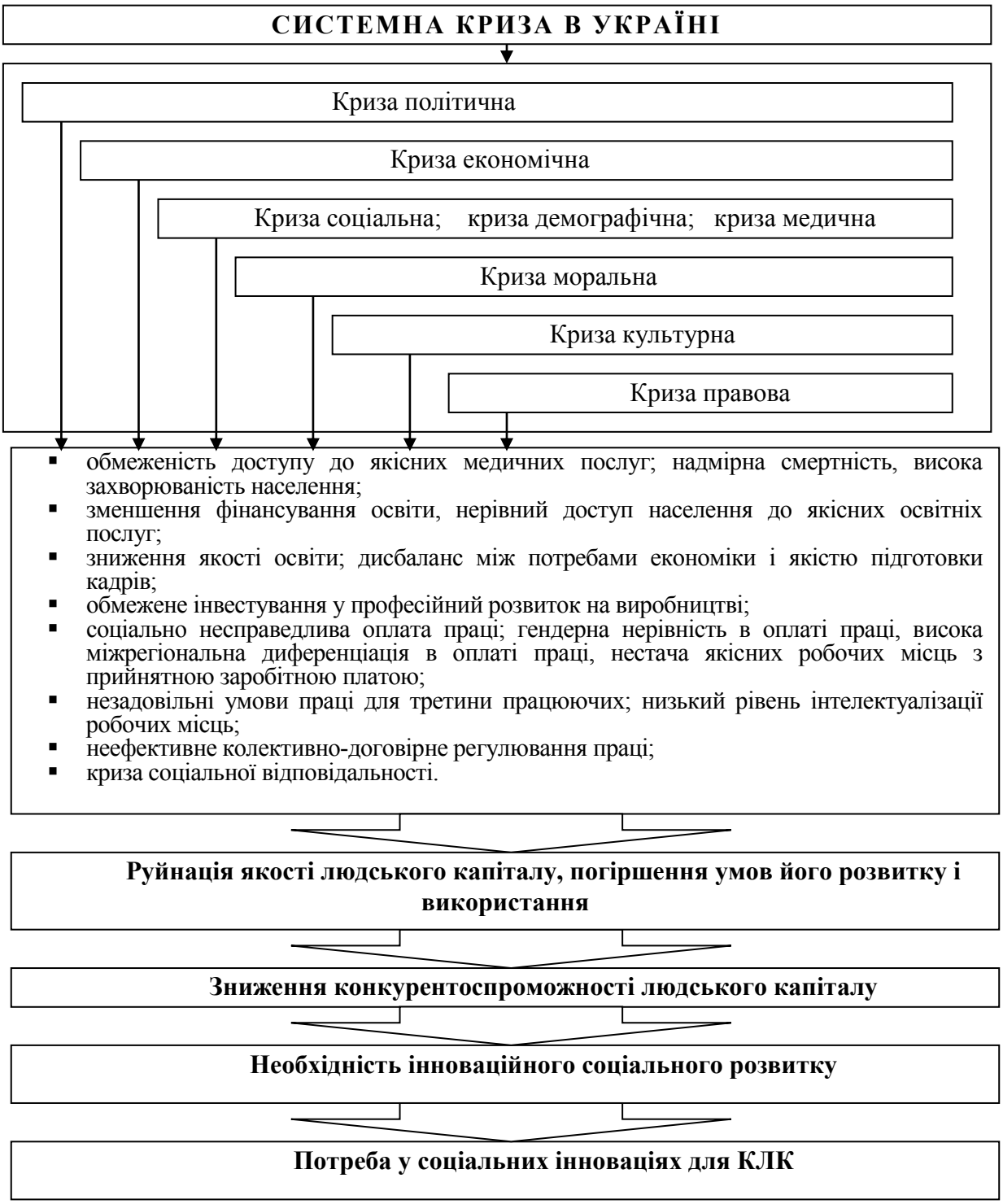


Рис. 3.2. **Концептуальна схема обґрунтування необхідності інноваційного соціального розвитку як умови підвищення КЛК**

Джерело: розроблено автором.

Системна криза в Україні, виклики та загрози негативно позначаються на характеристиках складових людського капіталу – стані здоров'я, якості освіти, мотивації, можливостях освітньо-професійного розвитку упродовж життя, трудовій та інноваційній активності (засвідчено результатами аналізу у розділі 2), що знижує КЛК, обмежує можливості ефективного розвитку та використання людського капіталу в національній економіці, погіршує конкурентні можливості українців на внутрішніх та зовнішніх ринках праці.

З часом експерти дадуть більш ґрунтовну, всебічну оцінку сукупності причин бурхливих подій, соціально-політичних, економічних потрясінь, викликів та загроз 2014-2015 рр. Проте вже сьогодні зрозуміло, що серед ключових причин всеохоплюючої системної кризи, що нині загрожує соціально-економічною катастрофою, – тривала недооцінка актуальних соціальних потреб населення, відсутність належної уваги до найціннішого ресурсу країни – людського капіталу, ставлення до соціальних питань як до другорядних на користь нагромадження фінансового, матеріально-речового капіталу власниками засобів виробництва, глибока нерівність в доходах і, як наслідок – глибока соціальна диференціація населення.

Зазначене, поряд із багатьма іншими відомими чинниками кризи (порушення соціально-трудових прав, високий рівень корумпованості економіки, військовий конфлікт на сході країни та ін.), загострило рівень конфліктності соціально-трудових відносин, конфронтації у суспільстві, стало наслідком матеріальних, фінансових втрат суб'єктів господарювання в результаті політичного протистояння, а головне, – людських втрат, погіршення умов відтворення людського капіталу. Відбувається подальша руйнація якості людського капіталу та погіршення умов його розвитку, посилюється небезпека подальшого зниження конкурентоспроможності людського капіталу та інтелектуальних втрат країни через виїзд громадян за її межі в інтересах кращих заробітків чи більш перспективної роботи. Криза довіри до усіх щаблів влади зумовлює небезпеку нового соціального вибуху та масштабних конфліктів, що може супроводжуватися непоправними

втратами для суспільства. Необхідні кардинальні заходи щодо порятунку життєздатності країни, визначення та залучення сукупності різноманітних важелів одночасного впливу на різні сфери діяльності. Вирішальне значення має пошук нових рішень, підходів, засобів та інструментів впливу на провідну сферу життєдіяльності – соціально-трудову.

Іншими словами, в Україні назріла гостра потреба у розробці та впровадженні соціальних інновацій заради збереження людського капіталу, забезпечення належних умов його використання та розвитку в Україні, нарощування конкурентних якостей, які цінуються на світових ринках праці.

Авторський підхід щодо можливостей підвищення якості людського капіталу та його конкурентоспроможності в Україні на засадах соціальної відповідальності відображає концептуальна схема на рис. 3.3.

Рис. 3.3. **Соціально відповідальний розвиток людського капіталу в Україні як інноваційний процес**

Джерело: розроблено автором.

За схемою (рис. 3.3), в інтересах виходу України із системної кризи та підвищення КЛК інноваційний соціальний розвиток має бути інтенсивним.

Це передбачатиме, на нашу думку, випереджаючу реалізацію таких стратегічних пріоритетів:

а) створення державою умов для економічного та соціального самозабезпечення працюючих та їхніх родин через сприяння розвитку сімейного підприємництва, підтримку малого бізнесу, вдосконалення податкової політики; це дозволить підвищити рівень економічної відповідальності громадян за власний добробут, усвідомити необхідність залучення власних джерел для інвестування у підвищення КЛК;

б) розвиток соціальних інститутів – освіти, охорони здоров'я, культури, завдяки яким формуються якісні характеристики ЛК, тобто освіченість, здатність до засвоєння нових знань, організованість, вміння підтримувати високу працездатність, засвоюються культурні цінності, прагнення до здорового способу життя, прояву громадської позиції, відповідальності, патріотизму, моральності, постійного саморозвитку тощо; випереджальний розвиток соціальних інститутів має бути забезпечений за рахунок державних і недержавних джерел інвестування, це дозволить створити важливі передумови для підвищення КЛК, забезпечити широкий доступ населення до отримання якісних послуг освіти, медицини, культурних цінностей;

в) стимулювання високопродуктивної праці кваліфікованих працівників, завдяки чому має сформуватися висока мотивація до ефективної праці та вдосконалення якості ЛК через постійний освітньо-професійний розвиток, прояв трудової та інноваційної активності, нарощування компетенцій; реалізація цього пріоритету потребує реформування політики оплати праці та доходів на користь налагодження тісного зв'язку між рівнем освіти, компетенцій працівників і оплатою праці, між результативністю праці і матеріальними стимулами, що пропонуються у колективних угодах для компенсації витрат на освіту і професійний розвиток; випереджальне стимулювання високопродуктивної праці кваліфікованих працівників має створити передумови для припинення інтелектуальної міграції, забезпечення

інноваційного прориву в економіці України, підвищення КЛК, конкурентоспроможності продуктів праці, економіки країни загалом.

При цьому об'єктом пильної уваги державної влади, усіх соціальних партнерів на всіх рівнях має стати соціально відповідальний розвиток людського капіталу. За схемою (рис. 3.3), реалізація пріоритетів у розвитку людського капіталу має передбачати впровадження сукупності соціальних інновацій, спрямованих на:

– модернізацію системи освіти;

– реформування охорони здоров'я;

– забезпечення ефективної зайнятості;

– підвищення соціальних стандартів життя;

– вдосконалення системи оплати праці, подолання високої диференціації в доходах;

– відродження української культури, моральності;

– продовження пенсійної реформи;

– надання широкого спектру соціальних послуг;

– будівництво сучасного доступного житла тощо.

У зв'язку з тим, що інноваційний соціальний процес вагомою мірою залежить від новітніх змін в освітньому розвитку, що формує визначальні конкурентні переваги інтелектуальної складової ЛК, окрему увагу зосередимо на аспектах соціальних інновацій в межах такого розвитку. Під освітнім розвитком розуміємо постійні зміни на рівні освіти, професійних навичок, компетенцій носіїв людського капіталу, які мають відбуватися упродовж життя шляхом безперервного навчання, накопичення та оновлення знань, професійного розвитку через інвестування в освіту та професійне навчання з боку держави, населення, суб'єктів господарювання та безпосередньо власників ЛК.

Соціальні інновації в освітньому розвитку відносимо до «маркерних точок відліку», з яких починається прогрес – позитивні зрушення – у бізнесі, науці, владі, рушієм якого є інтелект, уособлений у людині через його

соціальну приналежність. Зазначимо, що позитивні зрушення в освітньому розвитку можливі переважно завдяки унікальним особливостям людського інтелекту. Інтелект, без якого соціальні інновації практично неможливі, пов'язаний з низкою розумових здібностей та творчих нахилів, притаманних людині. Серед них – сприйняття інформації, її запам'ятовування, передавання мовними засобами, формування образів, самоусвідомлення, прояв аналітичного підходу, елементів творчості, інтуїції, керування собою та оточенням. Чи не найбільш поширене його спрямування – це вирішення питань, пов'язаних із навчанням, професійною діяльністю, облаштуванням побуту та відпочинку, міжособистісних стосунків, самовдосконаленням. Завдячуючи інтелекту (індивідуальному, соціальних груп) вдається формувати рішення на досягнення бажаного ефекту, яке в цілому виводить суспільство на ту чи іншу траєкторію еволюційного розвитку. Однак, стосуючись суспільства в цілому, соціальний інтелект не спрямовує еволюцію на заздалегідь визначену мету: наука прагне до накопичення знань, техніка – до удосконалення знарядь праці, обладнання, механізмів та машин; економіка – до ефективного використання засобів виробництва товарів та послуг. Напроти, він продукує постійні оновлення різноаспектного характеру із важко передбачуваними наслідками у кожній сфері людської діяльності, що залежать від самомотивації чи зумовлені зовнішніми обставинами. Тому в Україні надзвичайно важливо досягти керованості змін в освітньому розвитку, забезпечення адекватних державних витрат на розвиток освіти та науки. Потрібні СІ щодо підтримки розвитку інтелектуальної складової ЛК на всіх етапах його формування та використання, дієва податкова, кредитна, амортизаційна політики, спрямовані на стимулювання науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт.

Виконані у даному контексті наші розрахунки свідчать про тенденції відставання України: поступаючись за питомою вагою витрат на виконання наукових та науково-дослідних робіт у ВВП серед 12 країн ЄС у 2000-му році лише Чеській Республіці (у 1,7 раза) та Німеччині (у 2,6 раза), за наступних

десять років Україна втратила переваги за цим показником ще серед чотирьох країн ЄС – Естонією, Іспанією, Литвою, Угорщиною, а за темпами змін не поступилася лише одній – Словаччині; серед країн СНД Україну за темпами змін випередили Казахстан, Киргизія, Молдова, Таджикистан. За цими ж показниками Україна за десятиліття опустилася серед країн ЄС до рівня 89,6%, порівняно з 2000-м роком, серед країн СНД – до рівня 78,9%, порівняно з 2000-м роком, що свідчить не на користь розгортання можливостей стимулювати інноваційну активність, незважаючи на проголошені стратегії соціально-економічного розвитку. Освітній розвиток ЛК підтримується системою освіти через видатки з державного бюджету, які в загальній структурі видатків досягли у 2013 році 20,8%, складаючи 7,0% ВВП [193, с. 25; 52]. Для порівняння: Норвегія з державними видатками на освіту обсягом 7,2% від ВВП входить до двадцяти країн світу з найвищими частками видатків (у % від ВВП) на освіту. Та, вочевидь, це само по собі не гарантує успіху, коли та ж Норвегія за індексом людського розвитку та часткою грамотних займає вищі сходинки рейтингової шкали, а Україна – лише 69 позицію.

Загальновідомо, що освіта в Україні сьогодні перебуває у стані реформування, проте це поки що не відобразилося на її ефективності. Структура освіти включає ланки дошкільної, загальноосвітньої, професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти, які функціонують відокремлено. Поряд з традиційними державними навчальними закладами з’явилися приватні, серед яких вирізняються профільні навчальні заклади з пріоритетним розвитком певного напряму, навчальні заклади для отримання середньої освіти певного спрямування, зокрема з поглибленим вивченням окремих дисциплін. Суттєво розширено мережу вищих навчальних закладів, сформовано нову пропозицію на українському ринку освіти – бізнес-освіту, різноманітні тренінгові та консультаційні послуги, дистанційне навчання як форму організації освітнього процесу переважно самостійно у зручний час та віддалено від викладача, що надає можливість здобувати освіту широкому

колу людей, користуючись послугами комп'ютерних мереж. Завдання реформування освітньої сфери потребують пошуку та послідовного запровадження нових науково-педагогічних технологій роботи з учнями, студентами з метою розвитку винахідництва, інтересу до діяльності науково-дослідницького змісту, розширення науково-дослідницьких функцій вищих навчальних закладів, докорінного перегляду існуючої системи матеріальних стимулів як передумови активізації наукової та інноваційної діяльності ВНЗ.

З урахуванням зазначеного, має передбачати:

– визнання та урахування рекомендацій стратегічної програми європейського співробітництва у галузі освіти і навчання «Освіта і навчання 2020», спрямованої на розбудову інформаційно зорієнтованих європейських суспільств та перетворення процесу здобуття професійних компетенцій продовж життя на доступну громадянам суспільства реальність;

– забезпечення ефективності методологічного, науково-методичного забезпечення модернізації національної освіти, прогнозування тенденцій її інноваційного розвитку, генерування та впровадження новацій щодо забезпечення можливостей досягнення бажаних суспільству результатів;

– здійснення практико-орієнтованих психолого-педагогічних досліджень з актуальних проблем розвитку освіти стратегічного характеру;

– вивчення потреб і можливостей забезпечення розвитку обдарованих дітей та молоді з особливими потребами, зокрема за рахунок розробки для них особистісного розвивального середовища;

– розроблення ефективних моделей розвитку життєвої компетентності дітей та молоді відповідно до потреб суспільства;

– створення системи дієвого заохочення інноваційної діяльності у сфері освіти за рахунок автономізації в питаннях використання власних коштів, отриманих за організацію навчання на контрактній основі.

Переорієнтування системи освіти на потреби інноваційного соціального розвитку акцентує увагу на використанні принципово нових прогресивних технологій, переході до випуску високотехнологічної

продукції, можливостей формування та використання прогресивних організаційних та управлінських рішень в інноваційній діяльності, інтелектуалізацію всієї системи виробництва товарів та послуг. При цьому варто враховувати, з огляду на досвід розвинених країн, що виробництво набуває зорієнтованості не на масового споживача, а на специфічні потреби окремих індивідів. Такі зміни високими темпами збільшують у світі кількість підприємницьких структур, спроможних швидко адаптуватися до вимог зовнішнього середовища, модернізуючи в цілому життя людей. Відповідно відбувається переоцінка людського фактора в економіці: зростає роль людей-творців, які володіють знаннями і спроможні стати носіями нововведень у сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури. Як наслідок, змінюються суспільні пріоритети, серед яких на чільне місце виходять добробут, інтелектуалізація праці та життя в цілому, спроможність ефективно використовувати інформаційні технології, екологічність життєдіяльності. Реалізація моделі економіки, яка б відповідала цим змінам, потребує нової фінансово-кредитної політики, ефективного стимулювання інновацій, розвитку наукомістких галузей, скорочення природо-ресурсно-виснажуючих галузей; на макрорівні – зміни типу підприємницької діяльності, активного залучення до виробництва малого та середнього приватного бізнесу. Враховуючи, що «в умовах економіки знань успіх підприємства визначається не наявністю ресурсів, а продуктивністю» [225], освітній та професійний розвиток ЛК слід спрямовувати переважно на стимулювання здатності населення розробляти інноваційну продукцію та конкурентоспроможні послуги відповідно до ринкового попиту та світових стандартів якості.

Окреслене потребує як мобілізації інтелектуальних та матеріально-технічних ресурсів закладів науки та освіти, так і координуючих заходів для їх ефективного використання з боку держави, соціальних партнерів. При цьому джерелами інвестування інновацій в освіті та науці, як і в інших сферах діяльності, можуть бути кошти держави, підприємців, недержавних

організацій та фондів, фізичних осіб – вітчизняних та зарубіжних інвесторів. Поряд з цим актуального значення набувають малобюджетні соціальні інновації у розвитку та використанні людського капіталу, впровадження яких не пов'язано з суттєвими витратами (окремі приклади таких СІ, впроваджених, зокрема, на волонтерських засадах, було систематизовано у п. 1.2, додаткові пакети СІ запропоновано автором у п. 3.1).

Виходячи з потреб інноваційного розвитку, принципово важливого значення набуває реалізація новітньої ідеї випереджальної освіти як пріоритетної умови підвищення КЛК. Її суть полягає в тому, щоб заздалегідь підготувати людей до майбутньої трудової діяльності в умовах інноваційної економіки. Ґрунтуючись на основі поєднання новітніх загальнонаукових і гуманітарних знань, така освіта має формувати у людей якості, які б дали змогу успішно жити і працювати у конкурентному середовищі, слабко передбачуваних умовах буття. Серед цих якостей експерти виділяють так звані інтелектуальні компоненти: системне наукове мислення; здатність до засвоєння нових знань, творчу активність; толерантність; високу моральність; інформаційну культуру, відповідальність. Саме такі людські якості повинні забезпечити не лише елементарне виживання, а й стійкий розвиток суспільства.

Темпи технологічного і науково-технічного прогресу сьогодні такі, що знання стають застарілими вже протягом 3–5 років, і не враховувати цього чинника системою освіти неприпустимо. Головна увага має бути сконцентрована на розвиток творчих здібностей людини, її здатності до самостійних дій в умовах невизначеності, здатності до навчання упродовж життя, придбання нових знань, коли зв'язок освіти з наукою постає не лише об'єктивно необхідним, але й органічним. Останнє зумовлює активне входження до системи освіти наукового апарату нових знань, формуючи методологічний статус новітніх освітніх концепцій і навіть галузей науки. Приклад такої галузі науки – акмеологія (вивчає закономірності та механізми, що забезпечують можливість досягнення вищого ступеня

індивідуального розвитку), яка акцентує увагу на розвитку творчих здібностей професіоналів, ураховуючи різні аспекти підготовки кадрів та вдосконалення їх кваліфікації на основі поєднання сукупності факторів (вікових, освітніх, професійних, креативних, рефлексивних).

Водночас не слід нехтувати тією обставиною, що й найвищий рівень освіти, навіть за умов глибокого і всебічного оволодіння сучасними знаннями, сам по собі не забезпечує суспільно-економічних досягнень, якщо в суспільстві не віднайдено умов для їх ефективного використання. Один із яскравих прикладів, що обґрунтовує цю тезу: займаючи п’яте місце в Європі за кількістю населення та перше місце за кількістю дипломів про економічну освіту, одинадцяте місце в світі за кількістю грамотного населення, Україна за рівнем ВВП на душу населення займає 106 місце, поступаючись у три рази Росії, у двадцять разів – США, у сорок разів – Люксембургу, та 143 місце – за рівнем національного доходу на душу населення. При всьому тому за кількістю спеціалістів, що виконують наукові дослідження і розробки, серед країн СНД Україна поступається лише Росії.

З урахуванням викладеного аспекти освітнього розвитку людського капіталу, підвищення його конкурентоспроможності потребують переосмислення. Головним завданням економічної політики держави на найближчу перспективу має бути подолання дезінтеграції відтворюючих ланок економіки знань, досягнення їх цілісності шляхом органічного включення в них новаційно дієвих ланок, здатних через освітній розвиток населення перетворювати досягнення НТП в інновації, передові технології, конкурентоспроможні товари та послуги. Тому видається перспективною модель випереджаючої освіти, реалізованої через організацію партнерської взаємодії навчальних закладів, науково-дослідних інституцій, ПТНЗ, центрів професійного розвитку. Така соціальна інновація мала б стати джерелом постачання виробництву професійно підготовлених кадрів, здатних продукувати та впроваджувати нові ідеї та розробки, маючи у розпорядженні

сучасну методологію, розвинену дослідно-експериментальну базу, банки та бази новітніх знань.

Отже, наша позиція полягає в тому, що умовою підвищення КЛК має стати інноваційний соціальний процес. Позитивні зрушення в якості людського капіталу та підвищенні його конкурентоспроможності можна очікувати лише за умов згуртованості усіх соціальних партнерів у реалізації програм інтенсивного інноваційного соціального розвитку, орієнтованого на окреслені пріоритети. Основним інструментом реалізації програм інтенсивного соціального розвитку мають слугувати соціальні інновації у різних сферах життєдіяльності, спрямовані на модернізацію системи освіти, реформування охорони здоров'я, забезпечення ефективної зайнятості, підвищення соціальних стандартів життя, вдосконалення оплати праці, зайнятості тощо. Поряд із залученням соціальних інновацій, що потребують залучення коштів держави, підприємців, недержавних організацій та фондів, важливого значення в умовах кризи набуває пошук, розробка і впровадження маловитратних соціальних інновацій у розвитку та використанні людського капіталу (окремі приклади таких СІ було систематизовано у п.1.2, додаткові пакети СІ запропоновано автором у п. 3.3).

Разом з тим слід визнати, що реалізація стратегічних пріоритетів інтенсивного соціального розвитку потребує налагодженої системи, здатної регулювати конкурентоспроможність людського капіталу шляхом розробки, вибору та впровадження соціальних інновацій, своєчасно відслідковувати наслідки СІ для сфер, де вони впроваджуються (освіти, професійного навчання, зайнятості та інших), корегувати їх вплив на людський капітал. Усі ці питання практично неможливо здійснювати за відсутності дієвих методів управління соціальними інноваціями та без наявності відповідного механізму.

3.2. Механізм підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій

Виходячи з результатів здійсненого аналізу, визначено, що в умовах системної кризи, сучасних викликів і загроз відбувається погіршення умов розвитку та функціонування людського капіталу в Україні, що обмежує можливості підвищення його конкурентоспроможності. Водночас для молодої незалежної держави, яка обрала шлях вступу до Євросоюзу, питання підвищення конкурентоспроможності людського капіталу набувають доленосного значення, адже у новому конкурентному середовищі мають знаходитися як підприємства, товари, послуги, так і українські працівники, яким треба відповідати високим вимогам європейського ринку праці до рівня освітньо-професійної підготовки, мобільності, трудової та інноваційної активності. Українське суспільство перебуває на етапі очікування кардинальних змін у різних сферах життєдіяльності людини, однак вибір, розробка та впровадження соціальних інновацій гальмується не лише нестачею джерел фінансування, а й нестачею наукової інформації про сутність таких інновацій та підходи до управління ними в умовах обмежених ресурсів і кризового стану економіки.

Вихід з такої ситуації можливий, на нашу думку, за умов інноваційних змін у соціальній політиці, розробки відповідного механізму підвищення КЛК з важелями управління соціальними інноваціями.

Отже, вкрай важливо поглибити дослідження в цьому напрямі, з’ясовуючи, зокрема: якою має бути структура зазначеного механізму, його функції, важелі та інструменти впливу; якими саме мають бути соціальні інновації, які з них потребують упровадження у першу чергу; як забезпечити позитивні наслідки бажаних змін (інновацій) у суспільстві; яким має бути управління соціальними інноваціями, щоб уникнути соціального вибуху, втрат людського капіталу, погіршення його якості, конкурентних характеристик.

Відповіді на низку цих запитань знаходимо в процесі визначення структури механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій (далі «механізму»).

Загалом під поняттям «механізм» у нашому дослідженні розуміємо сукупність методів, важелів та інструментів впливу на людський капітал, які дозволяють із залученням соціальних інновацій поліпшувати якість людського капіталу та нарощувати її порівняльні конкурентні переваги на рівні працівників, колективів працівників, зайнятого населення, а також осіб, які шукають роботу. Отже, об'єктом впливу є ЛК, метою функціонування зазначеного механізму є підвищення КЛК на основі соціальних інновацій.

Зазначений механізм має функціонувати у ринковому середовищі, якому притаманні зміни попиту і пропозиції на локальних, регіональних, національному та світових ринках праці, зростання вимог до якості людського капіталу, збільшення конкуренції між працівниками та особами, які шукають роботу за краще робоче місце, більш привабливі умови праці та її оплати. Дія механізму може відбуватися на різних економічних рівнях (на рівні підприємств різних форм власності, державних установ, громадських, волонтерських організацій, а також на рівні регіону, країни). Його функціонування знаходиться, з одного боку, під впливом зовнішніх чинників, з іншого, – під впливом внутрішніх чинників. Якщо механізм функціонує на рівні підприємства, то під зовнішніми чинниками розуміємо різноманітні впливові чинники соціального, економічного, фінансового, політичного, культурного, конкурентного змісту, що виявляють себе за межами підприємства (на рівні регіону, держави, світу). Під внутрішніми чинниками розуміємо притаманні працівникам (або особам, які претендують на робоче місце) потреби, інтереси, цінності, мотиви, специфіка яких позначається на формуванні ЛК, можливостях поліпшення його якості, конкурентних характеристиках.

Зауважимо, що функціонування механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій має підпорядковуватися дії економічних законів,

зокрема закону попиту і пропозиції, закону конкуренції, закону економії часу, закону обмеженості ресурсів, закону зростання потреб.

Згідно з нашою концепцією, побудованою на основі узагальнення й розвитку наукової думки та результатах здійсненого у другому розділі аналізу, дія механізму підвищення КЛК має ґрунтуватися на дотриманні сукупності принципів:

– системності (передбачає розгляд ЛК як цілісної множини складових (елементів), пов’язаних між собою взаємозв'язками; дослідження дії механізму, у свою чергу, передбачає його розгляд як системи, що включає взаємопов’язані блоки);

– гнучкості (передбачає адаптацію дії механізму до зовнішніх і внутрішніх умов функціонування, впливу домінантних соціально-економічних чинників розвитку ЛК та стратегічних пріоритетів інноваційного соціального розвитку України);

– прозорості (передбачає відкритість дії механізму перед колективом, суспільством стосовно прийняття управлінських рішень щодо впровадження СІ, забезпечення зворотного зв’язку з працівниками, готовність до діалогу, для чого залучаються всі можливі комунікаційні канали);

– соціальної відповідальності (передбачає державну, корпоративну, громадську, індивідуальну відповідальність усіх сторін соціальної взаємодії на різних економічних рівнях (на рівні держави, роботодавців, профспілок, громадських організацій, на рівні індивідів) за розроблення і впровадження СІ, що стосуються зайнятості, умов та оплати праці, її результатів, оподаткування доходів, вдосконалення законодавчої бази, розподілу системи додаткової вартості, поліпшення умов праці, оздоровлення, освітньо-професійного розвитку тощо);

– моральності (дотримання моральних норм у розробці і впровадженні СІ, які базуються на сформованих у суспільстві уявленнях про соціальну справедливість, добро, гідність, честь, совість);

– інноваційності (передбачає функціонування механізму у напрямі розробки та реалізації соціально значимих нових ідей, проектів, програм, нововведень, послуг, які підвищують якість ЛК та нарощують його конкурентні можливості на ринку праці);

– ефективності (прийняття рішень щодо впровадження СІ з урахуванням співвідношення очікуваного ефекту (економічних або соціальних вигід) і необхідних витрат; оцінка дії механізму з позицій економічності використання коштів і ресурсів, результативності (міри досягнення цілей у підвищенні КЛК), а також доцільності відібраних для впровадження соціальних проектів, нововведень у певній сфері);

– синергійності (зростання КЛК на рівні колективу за рахунок об'єднання зусиль працівників з розвиненим ЛК, що приносить додаткові вигоди у вигляді зростання сукупної продуктивності праці, сукупного доходу; аналогічний принцип розповсюджуваний на інші рівні).

Механізм підвищення КЛК має реалізувати діагностичні, координуючі, мотиваційні, контрольні, трансформаційні функції з дотриманням законів попиту і пропозиції, конкуренції, економії часу, обмеженості ресурсів, зростання потреб.

У функціонуванні зазначеного механізму передбачено застосування сукупності методів (економічних, статистичних, економіко-математичних, моделювання, експертних оцінок, соціологічного опитування), призначених для дослідження стану ЛК, оцінки та регулювання його конкурентоспроможності за допомогою соціально-економічних стимулів та впровадження різноманітних СІ у сферах використання та розвитку ЛК. У ролі важелів, що впливають на якість ЛК, виступають оплата праці та інші доходи (премії, допомоги), податки на доходи, норми, нормативи, ціни, тарифи, соціальні (компенсаційні) пакети. Поряд з цим механізмом передбачено використання соціально-економічних, фінансово-інвестиційних, організаційно-управлінських, нормативно-правових інструментів впливу на формування та використання людського капіталу (зокрема колективних трудових угод або колективних договорів).

Авторська версія структури механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій пропонується на рис. 3.4.

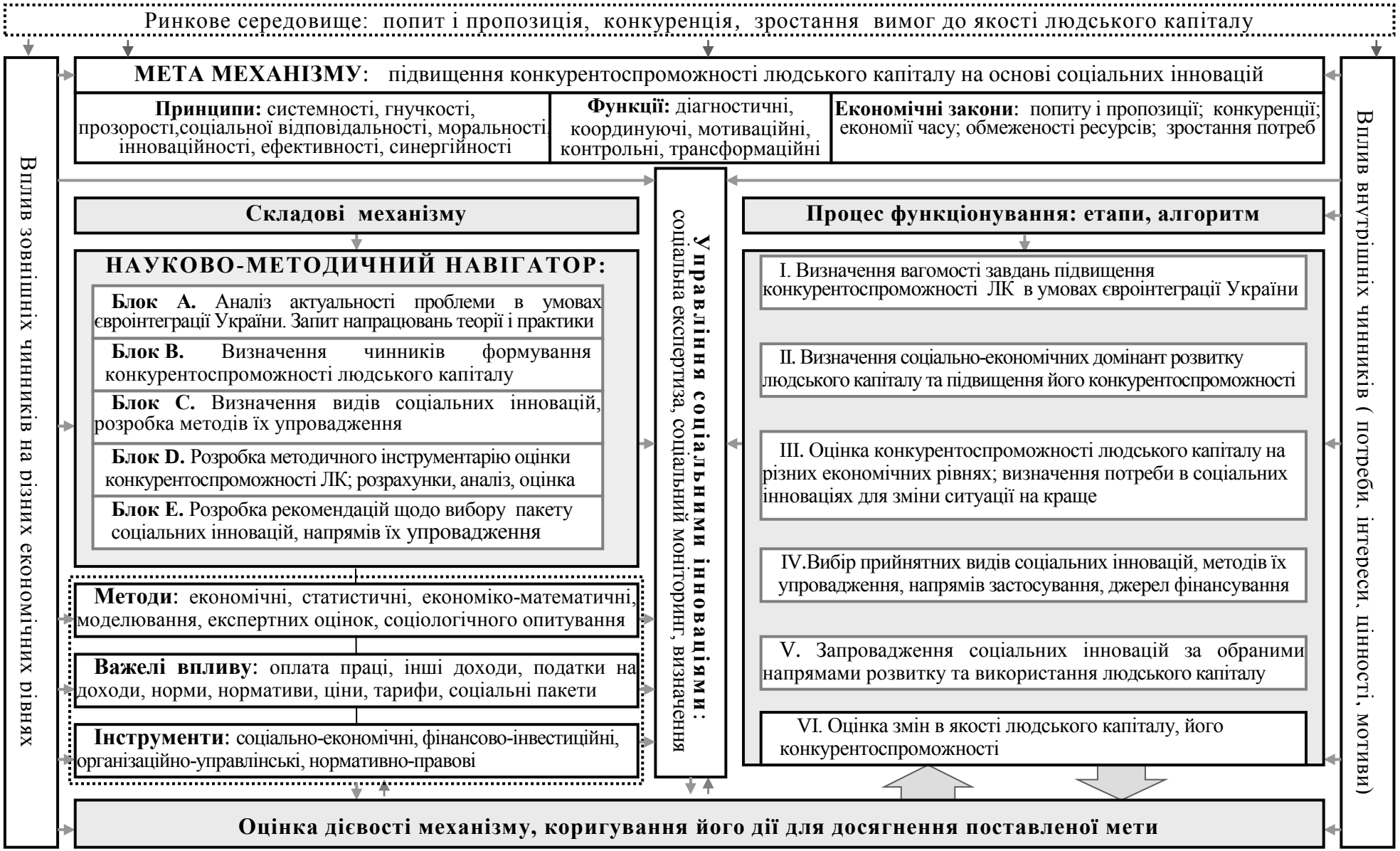


Рис. 3.4. **Схема механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій**

Джерело: розроблено автором.

За схемою, механізм виконує свої функції через структурні складові, які пов’язані між собою системними зв’язками (прямими і зворотними).

Запропонована схема ілюструє, що в структуру механізму підвищення КЛК вбудовано функціональну підсистему, яка отримала назву «науково-методичний навігатор». Ця структурна складова механізму має ключове значення в його дії, оскільки визначає напрями інноваційного «руху», тобто підвищення КЛК за допомого впровадження певних СІ у конкретних сферах формування або використання ЛК. Цей процес відбувається завдяки тому, що «науково-методичний навігатор» містить систему взаємопов’язаних блоків, які відповідають за науково-методичне забезпечення підвищення КЛК через використання запропонованого в роботі методичного інструментарію оцінювання КЛК, розробку методичних рекомендацій щодо вибору пакетів СІ та визначення напрямів їх упровадження, а саме:

– Блок А (аналіз актуальності проблеми в умовах євроінтеграції України, вивчення запиту теорії і практики);

– Блок В (визначення чинників формування КЛК);

– Блок С (визначення видів СІ, розробка методів їх упровадження);

– Блок D (розробка методичного інструментарію оцінки КЛК; розрахунки, аналіз, оцінка);

– Блок Е (розробка рекомендацій щодо вибору пакету СІ, визначення напрямів їх упровадження);

Концепція функціонування «науково-методичного навігатора» та його розгорнута блок-схема (рис. С.1) розміщені у Додатку С.

Координуючі функції механізму підвищення КЛК виконує блок «Управління соціальними інноваціями», який відповідає за реалізацію науково-організаційного підходу щодо управління СІ з позицій соціальної відповідальності. Запропонований підхід базується на: систематизації видів соціальних інновацій та методів їх упровадження, розробці адресних пакетів соціальних інновацій (це окремо висвітлено у п.3.3); обов’язковості соціальної експертизи соціальних інновацій (її доцільність обґрунтована у

п.2.3); здійсненні моніторингу позитивних і негативних наслідків їх упровадження; розрахунках економічного ефекту від їх активізації. Такий підхід дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень в питаннях упровадження соціальних інновацій, не допускаючи втрат у розвитку ЛК та зниження його конкурентоспроможності.

За допомогою «навігатора» досягається управління СІ, яке виступає в якості процесу керованих інноваційних змін, що забезпечує поліпшення якості ЛК та нарощування його конкурентних переваг (рис. 3.5).

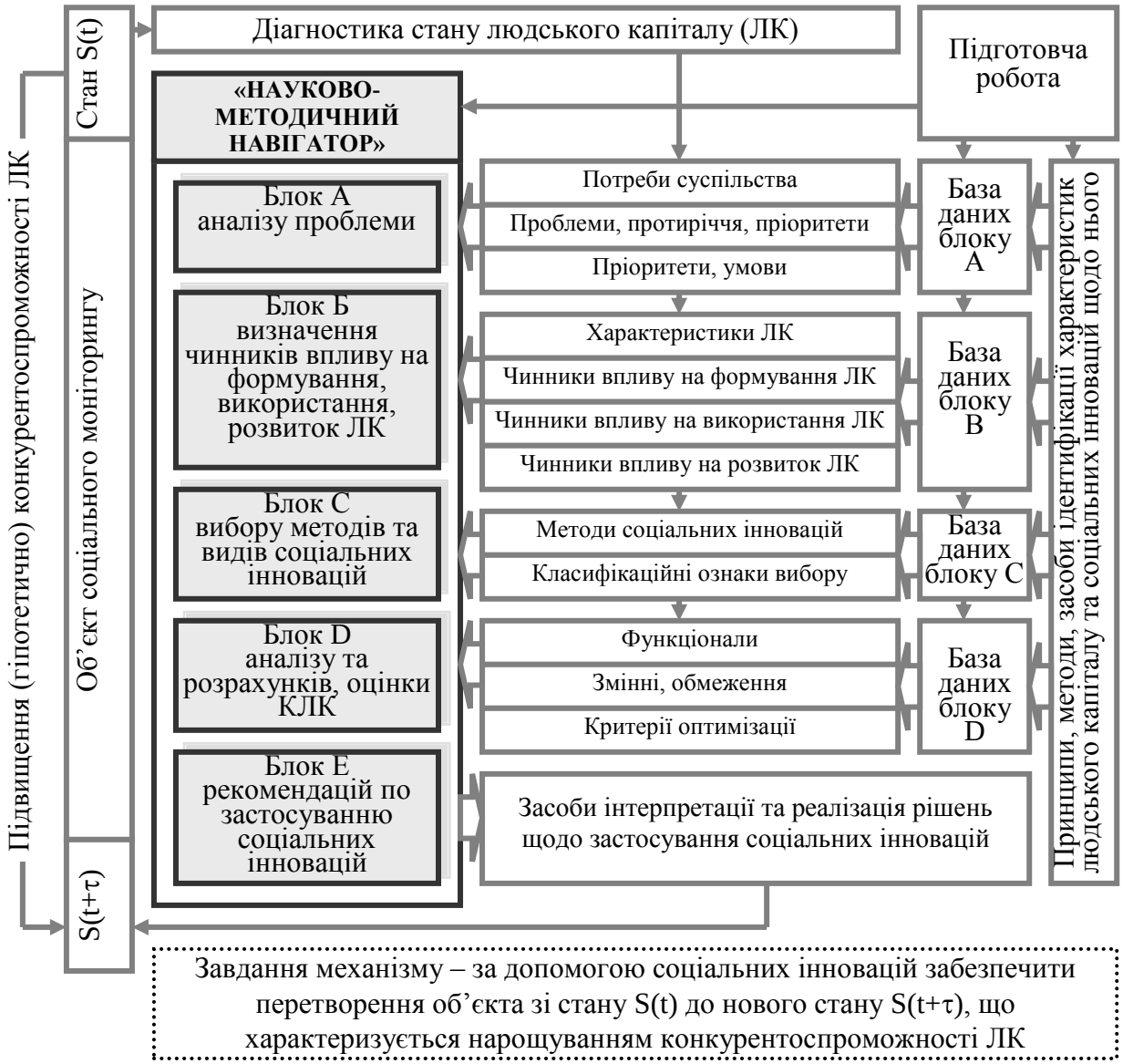


Рис. 3.5. **Управління соціальними інноваціями з використанням «навігатора» для підвищення КЛК на основі соціальних інновацій**

Джерело: розроблено автором.

Прокоментуємо зміст схеми на рис. 3.5 докладніше. Концептуально механізмом дії та взаємодії охоплено: об’єкт соціального моніторингу (на рис. 3.5 – ліворуч), підвищення конкурентоспроможності якого передбачається; процес діагностики (вгорі) з його вихідними характеристиками (в центрі праворуч), результати підготовчої роботи (блоки праворуч), власне «навігатор» (в центрі ліворуч), згаданий нами раніше.

Об’єктом соціального моніторингу слугує зайняте населення на різних економічних рівнях, трудовий колектив чи окремий працівник (або особа, яка шукає роботу), виходячи з позицій, що їх людський капітал підлягає дослідженню та керуванню розвитком в інтересах підвищення конкурентоспроможності.

Як було зазначено раніше, «навігатором» в межах дії блоків «A», «B», «C», «D», «E» передбачено виконання певної групи робіт, спрямованих на визначення методів, засобів, інструментів оцінювання домінуючих чинників впливу, визначення конкурентоспроможності людського капіталу та необхідності залучення соціальних інновацій (рис. 3.5, Додаток С). При цьому «навігатором» у процесі аналізу використовуються загальнонаукові та спеціальні методи дослідження, зокрема методи аналізу і синтезу, індукції і дедукції, методи аналогії і гіпотез, абстрактно-логічні методи, що дає змогу з наукових позицій обґрунтовувати науково-методичні рекомендації щодо впровадження СІ для підвищення КЛК.

Блок «А» призначений аналізувати проблеми формування, використання та розвитку людського капіталу (демографічні, економічні, соціальні, політичні), протиріччя між потребою та пропозицією праці на ринку, пріоритети подальшого розвитку; необхідність залучення інновацій у сферах охорони здоров’я, виховання, освіти, професійного розвитку, соціальної інфраструктури, комплекс умов підвищення КЛК, що стосуються законодавства, правових норм, фінансування, ресурсного забезпечення праці, освітньо-професійного розвитку населення або окремих колективів на рівні підприємств.

У блоці «В» підлягають вивченню та ідентифікації: характеристики людського капіталу та чинники, що на нього впливають (демографічні, соціальні, економічні, фінансові, культурні, техніко-технологічні, організаційні, конкурентні); використання ЛК (ефективність зайнятості, продуктивність праці) та умови освітньо-професійного розвитку (приріст, уповільнення, стабілізація).

Блоком «С» зазначеного «навігатора» передбачено визначення: спрямованості соціальних інновацій на потреби суспільства, населення, колективу організації (підприємства) чи окремої особи; характеру змін, що стосуються освіти, професійного навчання, зайнятості, розвитку медичних послуг, соціальної інфраструктури, соціальних послуг; змісту впливу в межах сегментів соціуму, економіки, культури, психології, організації; форм застосування (соціальний експеримент, соціальний проект, соціальна реформа); масовості у впровадженні СІ та інструментів впровадження (соціально-економічних, фінансово-інвестиційних, організаційно-управлінських, нормативно-правових).

Блоком «D» передбачена розробка методичного інструментарію оцінки КЛК (у роботі такий інструментарій запропоновано у п. 1.3), визначення формалізованої залежності показників у вигляді економіко-математичних моделей (Додаток С).

На блок «Е» «навігатора» покладено розроблення науково-практичних рекомендацій щодо вибору пакету соціальних інновацій та напрямів їх упровадження.

Зауважимо, що за наявністю розробленого програмного забезпечення «навігатор» може стати зручним і корисним важелем для регулювання КЛК на різних рівнях. Маючи діагнозовані характеристики стану КЛК у вигляді системи сформованих функціоналів, змінних, обмежень та застосування методів економіко-математичного моделювання (Додаток С) «навігатор» дозволяє визначитися з видами потрібних соціальних інновацій та напрямами їх впровадження. «Навігатором» передбачено з’ясування можливостей

практичного використання СІ з оцінюванням наявних фінансових ресурсів для цього та можливих наслідків від впровадження СІ. Це дозволяє після належної інтерпретації рішень прийняти їх для реалізації у соціальній програми, соціальному проекті та інших формах СІ. Результатом реалізації СІ має стати переведення об'єкта соціального моніторингу із початкового стану конкурентоспроможності людського капіталу S(t) до нового стану S(t+τ), що характеризується нарощуванням конкурентоспроможності ЛК.

У разі підвищення КЛК (що передбачається блоком «D» «навігатора») маємо підстави оцінювати процес впровадження СІ як прогресивний. Загалом, місце та роль соціальних інновацій у системі ефективного використання та розвитку людського капіталу, відповідно до наведеного вище, визначається широким діапазоном можливих впроваджень із охопленням різних об'єктів соціального моніторингу задля формування, збереження, використання та розвитку людського капіталу. СІ мають охоплювати своїм впливом моральні та ціннісні пріоритети, спосіб життя, ставлення до власного здоров'я, до праці, власного освітньо-професійного розвитку, вибір соціально відповідальної трудової поведінки. При цьому їх впровадження має орієнтуватись на досягнення соціального та економічного ефекту через продуктивне використання здібностей, знань і навичок активної частини суспільства у сфері зайнятості.

Дія запропонованого механізму (на прикладі дослідженого об'єкта) буде розцінена як ефективна, якщо досягатиметься мета стосовно підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на прикладі досліджуваного об'єкта. Це можливо через запровадження СІ, які стосуються покращення умов праці, стимулювання індивідуальної трудової та інноваційної активності, інтелектуалізації робочого місця, збагачення змісту трудової діяльності. Відповідно до цього змінюється спосіб мислення, розширюються можливості задоволення нагальних потреб, розвиваються здібності, формуються риси характеру, змінюються ціннісні орієнтири, формуються певні моральні норми поведінки. Змінам підлягають умови

праці, форми та способи міжособистісної взаємодії, комунікацій, організація життєдіяльності, управління трудовою діяльністю. У більш загальному сенсі під впливом соціальних інновацій відбуваються зміни відносин власності, способу виробництва, сфери життєдіяльності, інфраструктури, інформатизації, культури суспільної поведінки. Зрозуміло, що йдеться про задоволення пріоритетних соціальних потреб, для чого, власне, й запропоновано функціонування «навігатора» у складі механізму та блоку «Управління СІ».

Окремо, у якості доповнення до викладеного матеріалу, зазначимо, що особливої уваги потребують соціальні інновації, які стосуються розвитку інтелектуальної складової людського капіталу, творчих здібностей людей. На різних етапах формування, використання та розвитку людського капіталу має враховуватись специфіка інновацій, орієнтованих на керований розвиток людини, що передбачає існування або можливу появу зумовлених цим протиріч, а саме:

– тих, що притаманні природі інтелектуальної діяльності і стосуються суто психологічних чинників, носять суб’єктивний характер (протиріччя між захопленням новим і побоювання нового);

– тих, що стосуються зіткнення внутрішнього (особистісного) та зовнішнього (соціального);

– тих, що характеризують стан розвитку соціально-трудових відносин та існуюче ставлення до розробників нового (справедливість-несправедливість оцінки праці, гідна-негідна оплата праці, соціальна захищеність-незахищеність, визнання-невизнання таланту тощо).

Окресленим зумовлено, зокрема, пояснення розривів інноваційного ланцюга на виробництві, згортання інноваційної активності персоналу підприємств, що провокує явище «імітації» наукової та інноваційної діяльності, недовикористання творчих потенцій здібних працівників.

Зауважимо, що механізм підвищення КЛК може знайти практичне застосування як на рівні підприємств, громадських, волонтерських організацій, так і на рівні регіону, країни загалом (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Практичне значення механізму підвищення КЛК

Користувачі механізму підвищення КЛК	Економічний ефект від використання	Соціальний ефект від використання
Державні органи управління, зокрема: Міністерство соціальної політики України Державний центр зайнятості	Зростання доходів бюджету країни	Зростання добробуту населення; зменшення безробіття; поліпшення здоров'я, освітньо-професійного розвитку населення; зростання довіри
Регіональні органи державного управління, обласні центри зайнятості	Зростання доходів бюджету регіону; збільшення фінансування регіональних програм	Зростання добробуту населення; зміни в освітньо-професійному розвитку; поширення здорового способу життя
Громадські організації, волонтери, зацікавлені особи	Уникнення економічних ризиків, втрат людського капіталу	Зростання іміджу соціальних інноваторів, соціальної згуртованості
Підприємства та їх об'єднання, власники бізнесу, менеджери	Збільшення прибутку, власного доходу	Поліпшення умов зайнятості. Активізація соціального підприємництва. Поліпшення професійного розвитку
Федерація профспілок; Об'єднання роботодавців	Уникнення втрат ЛК за рахунок поліпшення умов праці, створення додаткових робочих місць	Розвиток соціального партнерства; реалізація принципів соціальної справедливості; зростання довіри
Населення району, регіону	Зростання доходів, економія обмежених ресурсів	Підвищення КЛК, розвиток компетенцій
Наймані працівники; особи, які шукають роботу	Додаткові джерела доходу	Підвищення КЛК, розвиток творчих здібностей, розширення компетенцій

Джерело: розроблено автором.

У табл. 3.3 окреслено практичну доцільність застосування запропонованого механізму підвищення КЛК на різних економічних рівнях, оскільки це забезпечуватиме його користувачам економічний та соціальний ефект.

3.3. Управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Інструментом реалізації програм інтенсивного соціального розвитку мають слугувати СІ. Виконане дослідження, яке базується на вивченні наукової думки, світового досвіду, вітчизняної практики, аналітичних розрахунках та здійснених оцінках, довело, що зрушень в економічному, соціальному та інноваційному розвитку досягають країни, де пріоритетна увага приділяється ЛК та підвищенню його конкурентоспроможності.

При цьому, як свідчить досвід країн ЄС, набуття конкурентних переваг зайнятого населення країни (або працівників підприємств) у стані здоров'я, в освіті, професійному розвитку, мотивації, трудовій та інноваційній активності не відбувається автоматично. Це досягається завдяки цілеспрямованим зусиллям та соціальним технологіям управління, що застосовує держава і бізнес за підтримкою профспілок, громадських організацій. Завдячуючи соціальній взаємодії, високій соціальній відповідальності керівників різних рівнів, представників громадських об'єднань, волонтерських організацій, народжуються нові ідеї, нові соціальні проекти, соціальні програми, тобто СІ. На основі відкритого діалогу та обговорення більшість із них підкріплюються соціальним інвестуванням і втілюється в життя у різні сфери життєдіяльності людини, зокрема в освіту, професійний розвиток, зайнятість. Це приносить свої результати у вигляді конкурентних переваг в якості знань, компетенцій, які стають джерелом більш високої продуктивності праці, більшої величини ВВП, доходів населення.

Для України нагальним питанням стає потреба навчитись управляти СІ. Обґрунтуємо це положення на прикладі міжнародних порівнянь соціального інвестування, що виступає формою соціальних інновацій.

Інвестиції в освіту в країнах світу, таких як США, Франція, Німеччина, Японія тощо (аналіз охоплює 10 країн; результати представлено Додатком Р) вказують на певні особливості, а саме:

– загальні витрати на освіту у відсотках від ВВП складають діапазон від 3,20% до 5,90%, нижчі позиції займають Індія (3,20%) та Японія (3,80%), вищі – Франція (5,90%) та США (5,40%);

– державні витрати на вищу освіту у відсотках від ВВП складають діапазон від 0,5% до 2,30%, нижчі позиції займають Японія (0,5%) та Південна Корея (0,70%), вищі – Україна (2,30%) та Індія (1,30%);

– загальні витрати на освіту на душу населення у дол. США складають діапазон від 106,80$ до 2515,70$, нижчі позиції займають Індія (106,80$) та Україна (206,10$), вищі – США (2515,70$) та Франція (2021,10$).

Отже, з позиції умов інвестування в освіту країни світу знаходяться в суттєво різних умовах, за яких розбіжність між нижньою та верхньою межею досягає 155 разів, а країни з низьким рівнем ВВП мають найбільшу частку (у %) у структурі видатків на освіту. Характерний приклад – Україна та Індія.

В цілому ж для країн, які були нами досліджені, нами виявлено характерну для всіх залежність величини ВВП (VVP; у дол. США) від загальних витрат на освіту (ZVO; у відсотках від ВВП), загальних витрат на вищу освіту (VVO; у відсотках від ВВП), загальних витрат на освіту на душу населення (VON; у дол. США), кількості вищих навчальних закладів в країні (KVNZ; од.), кількості населення (KNS; млн. чол.), кількості персональних комп'ютерів на 100 осіб (KPK; од.), кількості користувачів Інтернету на 100 осіб (KRI; од.):

$$VVP = 2{,}3156 \cdot ZVO^{-0{,}483} \cdot VVO^{-0{,}127} \cdot VON^{1{,}269} \cdot KVNZ^{-0{,}123} \cdot KNS^{0{,}179} \cdot KPK^{-0{,}334} \cdot KRI^{0{,}516} \quad (3.2)$$

Розбіжність від 0,5% до 8,5% між статистичними та розрахунковими (за моделлю; Додаток Р) даними щодо ВВП на душу населення свідчить про можливість застосування моделі (3.11) для аналізу. З аналізу моделі випливає, що збільшення на 1% значень складових людського капіталу, зумовлюють зміни ВВП: за рахунок загальних витрат на освіту на душу населення – в 1,013 раза, за рахунок чисельності населення – в 1,002 раза, за рахунок користувачів Інтернет – в 1,005 раза; разом, за означеними складовими – в 1,019 раза, тобто майже на 2%. Означеним виявлено потребу підвищення КЛК, маючи на увазі розвиток продуктивних можливостей населення щодо збільшення ВВП.

Виходячи із результатів здійсненого аналізу (Додаток Р), доцільно спрямовувати соціальні інновації на збільшення державних витрат на освіту в цілому, на збільшення кількості населення та посилення ефекту від використання новітніх інтернет-технологій в роботі з інформацією.

Щодо індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) як характеристики людського капіталу, то за нашими розрахунками (викладені у Додатку Р), з коефіцієнтом детермінації 0,985 значення цього параметра визначається через показники очікуваної тривалості життя (ОТЖ), середньої тривалості навчання (СТН; р.), очікуваної тривалості навчання (ОТН; р.), величину ВВП (дол. США на душу населення) таким виразом:

$$ІРЛП=0{,}0308\cdot ОТЖ^{0{,}445}\cdot СТН^{0{,}179}\cdot ОТН^{0{,}0044}\cdot ВВП^{0{,}090} \qquad (3.3)$$

Аналіз моделі свідчить про збільшення індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) при збільшенні впливових показників на 1%: для очікуваної тривалості життя (ОТЖ) – у 1,044 раза, для середньої тривалості навчання (СТН) – у 1,017 раза, для ВВП на душу населення (ВВП) – у 1,0009 раза; для усіх разом – у 1,0072 раза, або на 0,72%.

Виходячи з уявлень про необхідність для країн світу збільшення значення індексу розвитку людського потенціалу, соціальні інновації, відповідно (3.3), слід спрямувати на пошук можливості збільшення

показників очікуваної тривалості життя із залученням для цього можливостей системи охорони здоров'я, середньої тривалості навчання із залученням для цього можливостей системи освіти, показників макроекономічного розвитку у якості ВВП із залученням для цього можливостей економічного розвитку. Модель, подібну щойно наведеній, отримуємо, орієнтуючись на дані країн світу, які стосуються й близького до ІРЛП індексу людського розвитку (ІЛР) як залежного від державних витрат на охорону здоров'я (ДВОЗ) та державних витрат на освіту (ДВОС):

$$ІЛР=0,0549\cdot ДВОЗ^{0,154}\cdot ДВОС^{0,137} \qquad (3.4)$$

Значення розбіжності від 0,3% до 9,2% між статистикою, визначеною табл. Р.6, та результатами розрахунків, виконаних за моделлю (3.4) свідчить про можливість довірятись їй для здійснення аналізу. Відповідно до наведеного, на індекс людського розвитку позитивно впливають державні витрати на розвиток як освіти, так і охорони здоров'я: при збільшенні означених витрат на 1%, індекс людського розвитку (за моделлю) збільшується, відповідно, у 1,0014 та 1,0015 раза; разом – у 1,0029 раза або на 0,29%.

Отже, для країн світу є доцільним спрямування соціальних інновацій та інвестицій на пріоритетний розвиток визначальних сфер формування людського капіталу – освіти і охорони здоров'я.

Європейський досвід в цьому сенсі містить багато корисних для України прикладів. У Німеччині, наприклад, вдало впроваджено соціальну інновацію в інтересах освітньо-професійного розвитку найманих працівників. Йдеться про застосування системи відшкодування роботодавцями витрат найманих працівників на отримання освіти (за умов, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, якою вони займаються на підприємстві). У Великобританії, Італії, Швеції поширюються СІ дещо іншого змісту – відшкодовувати роботодавцем 2/3 витрат на професійне навчання молоді, якій в момент найму було не більше 16-18 років (якщо така молодь не має повної

середньої освіти). У Франції ефективно працює новітня схема стимулювання підприємств «податок + дотація». Вона призначена для підприємств, які здійснюють професійне навчання, передбачаючи встановлення фіксованого відсотку податку на професійне навчання від загального фонду заробітної плати підприємства. Кошти, витрачені підприємством на професійне навчання персоналу, повертаються державою, що зацікавлює підприємців у постійному професійному розвитку персоналу.

Подібна система стимулів в Україні, за наявності можливостей впровадження її модифікованих варіацій, принаймні гіпотетично, могла б заохотити підприємства до співпраці на рівні шкіл і навчальних закладів. Не менш важливим видається запровадження соціальних інновацій задля формування конкурентоспроможного людського капіталу на рівні взаємодії з професійно-технічними навчальними закладами, вищими навчальними закладами, діяльність яких не задовольняє вимоги сьогодення та потреб розвитку національної економіки з урахуванням перспектив євроінтеграції.

Проте в той час, як у розвинених країнах роботодавців мотивують до участі в професійній освіті через певні фінансові механізми (внески до фондів професійного навчання; надання преференцій, податкових кредитів, дотацій підприємствам, які здійснюють інвестиції у людський капітал), в Україні дефіцит бюджету компенсується лише зовнішніми кредитами, зменшенням пенсій, підвищенням комунальних тарифів, вартості навчання. Це зменшує соціальний оптимізм населення, породжує недовіру до будь-яких соціальних інновацій, зокрема в освіті та професійному навчанні, оскільки стають очевидними суперечності інтересів соціальних партнерів у підготовці кадрів.

Труднощі сучасного соціально-економічного розвитку України (економічна криза, інфляція, поглиблення проблеми бідності, військові дії, явища вимушеної міграції, дисбаланс на ринку праці) зумовлюють складність не тільки для наукового аналізу, а й пошуку доступних заходів та можливостей для цілеспрямованих зрушень в економіці та соціальній політиці. Урахування цього змушує активізувати пошук можливостей

залучення таких соціальних інновацій, як тісна кооперація навчальних закладів з підприємствами та організаціями на договірній основі. Така кооперація на засадах партнерства сприяла б адаптації розвитку людського капіталу до новітніх змін у техніці та технологіях.

Як і в освіті, в системі охорони здоров'я за умов правильного застосування соціальних інновацій поліпшення розвитку ЛК відбувається одночасно зі збагаченням соціального капіталу (довіри). Внаслідок цього обидва капітали набувають здатності трансформуватися в реальні ресурси нематеріальних активів (до них відносимо здоров'я, самопочуття, фізичну витривалість, розумову активність тощо), які в епоху інноваційної, інформаційної економіки набувають вирішального значення з точки зору розвитку суспільства. Загальна стратегія інноваційних реформувань системи охорони здоров'я полягає у трансформаціях її із соціально-витратної у соціально-інвестиційну, перетворення екстенсивних шляхів розвитку в інтенсивні, послідовністю дій, у ході яких інновація з ідей перетворюється в кінцевий продукт, що знаходить ефективне практичне застосування. Йдеться, зокрема, про ідеї, які стосуються пошуку нових соціальних механізмів підвищення народжуваності, зниження смертності, оптимізації міграційних переміщень, профілактики та зниження захворюваності.

Проте реалії свідчать, що і в освіті, і в охороні здоров'я, і в багатьох інших сферах діяльності в Україні існує висока складність генерування соціальних інновацій та упровадження їх в практику. На наш погляд, не вистачає налагоджених системних взаємозв'язків в управлінні СІ.

З нашої точки зору, система управління СІ буде перспективною, якщо матиме орієнтованість на підвищення КЛК. Для цього вона має діагностувати стан розвитку людського капіталу певного об'єкта аналізу (суспільства, населення, колективу, окремої особи), оцінити відхилення від стратегічно визначених завдань на предмет необхідності впливу із застосуванням СІ, відібрати з портфелю СІ найбільш прийнятні (соціально та економічно ефективні), оцінити їх прогнозовану ефективність, отримати та оцінити

можливі наслідки від запровадження СІ, оцінити можливості інвестування, прийняти й реалізувати рішення щодо реалізації СІ, оцінити зміни КЛК.

Концептуальне уявлення про структуру системи управління СІ для підвищення КЛК представлено на рис. 3.6.

Рис. 3.6. **Структура системи управління соціальними інноваціями, орієнтованої на підвищення КЛК**

Джерело: розроблено автором.

З огляду на схему (рис.3.6), система функціонує варіативно: а) як керована керівниками, роботодавцями, власниками, органами державного управління; б) як самокерована суспільством, населенням, колективами, окремими індивідами. В обох варіаціях (а) і (б) системою вирішуються (гіпотетично) стратегічно визначене завдання підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, обидві варіації засобами задля досягнення мети підвищення конкурентоспроможності людського капіталу використовують соціальні інновації. Приклади останніх, відібрані з оброблених джерел інформації, представлено доданим списком літератури, в систематизованому вигляді подано Додатком Д.

Визнавши, що важливим соціально-економічним результатом соціальних інновацій є зростання КЛК та ефективності людської праці, слід підкреслити наявність тісного взаємозв'язку економічного та соціального ефектів від СІ. Стосовно соціального аспекту висловимо декілька положень:

1) економічна ефективність СІ є проявом соціальної ефективності;

2) соціальна ефективність соціальних інновацій є відносно самостійною, мало або не завжди пов'язаною з економічною ефективністю;

3) соціальна ефективність СІ виявляє себе через задоволеність від змістовності праці, доходу, розвитку ЛК, кар'єрного зростання, визнання, самореалізації та відчуття затребуваності отриманих знань, компетенцій;

4) соціальна ефективність СІ проявляється у гармонізації соціально-трудових відносин, поліпшенні соціальної взаємодії та згуртованості;

5) до соціальної ефективності соціальних інновацій відносимо економію робочого часу і зростання вільного часу людини для розвитку;

6) соціальну ефективність соціальних інновацій пов'язуємо із задоволенням потреб споживачів новими наданими послугами.

Економічним ефектом від соціальних інновацій вважаємо результат, який одержують унаслідок витрат (інвестицій) на реалізацію соціальних інноваційних проектів, що сприяють задоволенню різноманітних соціальних потреб, збереженню людського капіталу, поліпшенню його якостей (стану

здоров’я, освіченості, розвитку компетенцій, мотивованості тощо), більш ефективному використанню ЛК в економіці, економії часу, зростанню доходів. Такий результат оцінюється системою вартісних показників і критеріїв. Цих критеріїв пропонується дослідниками досить багато і досить різноманітних: від вартості НДДКР, виконання яких приводить до генерування інновацій, до показників зміни характеристик людського капіталу. Пропонуємо дотримуватися тих із них, які стосуються спроможності зберігати певну кількість праці, часу, матеріально-технічних ресурсів, коштів у розрахунку на одиницю всіх необхідних і передбачених корисних ефектів інноваційних продуктів або дають змогу збільшувати виробництво знарядь праці, предметів споживання, розвивати людський капітал.

За нашими підрахунками, виконаними за моделлю (3.4) з метою аналізу впливу на значення індексу людського розвитку (ІЛР) як залежного від інвестування соціальних інновацій на охорону здоров’я (ДВОЗ) та освіту (ДВОС), оцінених відсотками величини державних витрат, приймаючи базовим рівень інвестицій за 100% та моделюючи реакцію на збільшення (+) та зменшення (-) обсягів інвестицій на соціальні інновації у 1%, маємо результат, представлений табл. 3.4 .

Виходячи з даних табл. 3.4 робимо висновок про відносну статичність оцінюваного ефекту щодо індексу людського розвитку як однієї з характеристик можливостей підвищення конкурентоспроможності людського капіталу від апріорі можливих змін щодо інвестицій у розвиток системи охорони здоров’я та освіти.

Так, упродовж інтервалу аналізу (2010 – 2013 рр.) індекс людського розвитку є стабільним, незалежно від характеру і варіацій зміни обсягів інвестування у діапазоні з маркерами – «базовий рівень» (100%), «збільшення на 1%» (100%+1%), «зменшення на 1%» (100%-1%) незалежно від того стосуються соціальні інновації сфери охорони здоров’я чи сфери освіти, чи обох сфер водночас (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Динаміка модельованих значень ІЛР від змін інвестування у соціальні інновації розвитку охорони здоров'я та освіти в Україні

	Індекс людського розвитку (ІЛР) у % від базового рівня			
	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013
ДВОЗ (100%), ДВОС (100%)	100,0	100,0	100,0	100,0
ДВОЗ (100%+1%), ДВОС (100%)	100,1	100,1	100,1	100,1
ДВОЗ(100%-1%), ДВОС (100%)	99,9	99,9	99,9	99,9
ДВОЗ (100%), ДВОС (100%+1%)	100,2	100,2	100,2	100,2
ДВОЗ (100%), ДВОС (100%-1%)	99,8	99,9	99,8	99,8
ДВОЗ (100%+1%), ДВОС (100%-1%)	100,0	100,0	100,0	100,0
ДВОЗ (100%+1%), ДВОС (100%+1%)	100,3	100,3	100,3	100,3
ДВОЗ (100%-1%), ДВОС (100%-1%)	99,7	99,7	99,7	99,7
ДВОЗ (100%-1%), ДВОС (100%+1%)	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: розроблено автором з використанням моделі (3.4). Примітка: ДВОЗ, ДВОС – позначення державних витрат на охорону здоров'я та освіту, відповідно (у % від ВВП).

Окремо відмітимо варіації стабільності:

рядки – перший, шостий, дев'ятий (стабільність рівня ІЛР – 100%);

рядки – третій, п'ятий, восьмий (зменшення рівня ІЛР – 99,9%; 99,8%; 99,7%);

рядки – другий, четвертий, сьомий (збільшення рівня ІЛР – 100,1%; 100,2%, 100,3%).

Для кожного рівня ІЛР зліва в табл. 3.4 з'ясовуємо, за рахунок варіацій яких змінних його досягнуто – ДВОЗ чи ДВОС та у якій комбінації збільшення чи зменшення їх значень на 1% від базового значення – 100%.

У цілому практично у кожній комбінації зменшення інвестицій та соціальних інновації у формі державних витрат як на охорону здоров'я, так і на освіту, понижує значення індексу людського розвитку і навпаки, збільшення інвестицій соціальних інновації у формі державних витрат на охорону здоров'я і на освіту підвищує значення індексу людського розвитку,

отже, і сприяє, у свою чергу, нарощуванню конкурентоспроможності людського капіталу країни. Перевірена гіпотетично, виявлена обставина слугує аргументом на користь доцільності та можливості підвищення КЛК шляхом запровадження соціальних інновацій.

Враховуючи, що конкурентні характеристики ЛК країни є тим кращими, чим більший за обсягом ВВП здатний продукувати людський капітал, проаналізуємо динаміку ВВП і видатків державного бюджету в контексті інвестування у підвищення КЛК (табл. 3.5).

З опорою на офіційну статистику за даними табл. 3.5 отримуємо модель залежності величини валового внутрішнього продукту (VVP) від величини соціальних інвестицій, які були задіяні у різні сфери соціально-економічного буття українського суспільства, такі як: економічна діяльність (ED), охорона навколишнього середовища (OS), житлово-комунальне господарство (KG), охорона здоров'я (OZ), духовний та фізичний розвиток (DR), освіта (SV), соціальний захист (SZ). Докладніше це викладено у Додатку О.

Модель представлена виразом (3.5):

$$VVP = 0{,}007 \cdot ED^{0{,}440} \cdot OS^{-0{,}091} \cdot KG^{-0{,}028} \cdot OZ^{1{,}131} \cdot DR^{-0{,}333} \cdot SV^{-0{,}548} \cdot SZ^{0{,}473} \qquad (3.5)$$

Розрахований коефіцієнт детермінації зі значенням 0,98 свідчить про можливість вважати зв'язок незалежних параметрів моделі з залежною змінною достатньо високим ($R \approx 0{,}99$) для здійснення аналізу за її допомогою.

Про таке ж свідчить і рис. 3.7, що ілюструє високий ступінь відображення моделлю (3.5) даних (табл. 3.5), за якими її отримано. Використовуючи модель (3.5), оцінюємо вплив соціальних інновацій (інвестицій) за можливими напрямками їх залучення, дотримуючись гіпотези про можливість вважати витрати державного бюджету на соціально-економічний розвиток країни інвестиціями у розвиток конкурентоспроможності людського капіталу.

Таблиця 3.5

Динаміка ВВП і видатків державного бюджету в контексті інвестування у підвищення КЛК

ВВП як характеристика конкурентоспроможності людського капіталу України		Видатки державного бюджету як інвестування у підвищення КЛК (напрями інвестування та обсяги інвестицій)						
		Напрями інвестування та обсяги інвестицій (видатки державного бюджету):						
Роки	ВВП, млрд.грн.	економічна діяльність, млн. грн.	охорона навколишнього середовища, млн.грн.	житлово-комунальне господарство, млн.грн.	охорона здоров'я, млн.грн.	духовний та фізичний розвиток, млн. грн.	освіта млн.грн.	соціальний захист, млн.грн.
2004р.	345,1	18703,8	1183,3	2665,3	12159,4	2695,9	18333,2	19310,5
2005р.	441,5	19115,1	1252,5	3914,2	15476,5	3449,8	26801,8	39940,2
2006р.	544,2	27341,1	1636,6	8024,1	19737,7	4328,4	33785,0	41419,9
2007р.	720,7	40523,4	2243,3	5900,3	26717,6	5687,8	44333,6	48517,3
2008р.	948,1	51322,4	2764,7	8968,5	33559,9	7916,1	60959,4	74069,7
2005р.	441,5	19115,1	1252,5	3914,2	15476,5	3449,8	26801,8	39940,2
2010р.	1120,6	43832,4	2872,4	5431,3	44745,4	11525,4	79826	104534,9
2011р.	1349,2	57124,1	3890,7	8697,3	48961,6	10754,9	86253,6	105434,8
2012р.	1459,1	62377,4	5297,9	20059,6	58453,9	13639,6	101560,9	125306,9
2013р.	1505,5	50757,8	5594,2	7704,7	61568,8	13661,2	105538,7	145062,6

Джерело: складено автором за даними: [193, с. 25, 51, 52].

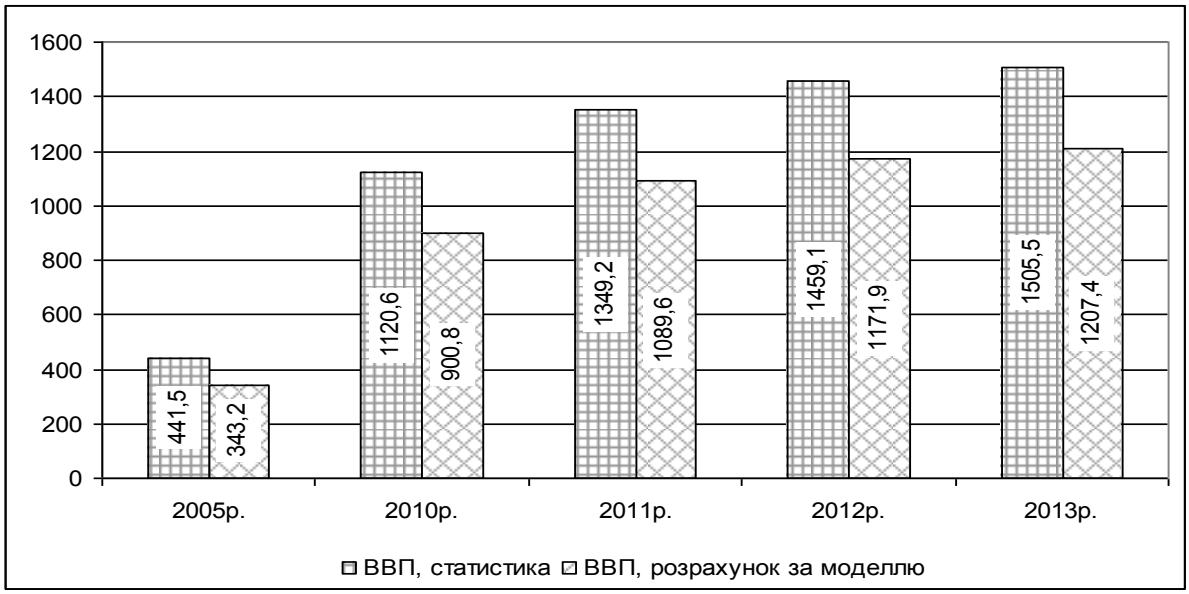


Рис. 3.7. **Ілюстрація відображення моделлю 3.5 статистики, за якою вона сформована**
Джерело: побудовано автором.

Можливості підвищення КЛК оцінено через через аналіз динаміки ВВП та видатків державного бюджету, що розглядаються як чинник інвестування у розвиток та використання людського капіталу. Величиною впливу вважаємо збільшення інвестицій за сферами застосування соціальних інновацій на 1% від базового рівня, передбаченого державним бюджетом.

Результати оцінки подаємо у вигляді табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Результати оцінки впливу соціальних інновацій на КЛК за сферами життєдіяльності

Сфера задіяння чинників впливу за роками дії	Соціальна інновація як засіб впливу на чинник КЛК			ВВП як характеристика КЛК		
	Базове значення	Змінене значення збільшенням на 1% від базового	Оцінена величина додатково впливу	Базове значення	Значення після впливу	Зміна після впливу (у% від базового значення)
1	2	3	4	5	6	7
1. Економічна діяльність						
2013р.	50757,8	51265,4	507,6	1505,5	1520,9	15,4
2. Охорона навколишнього середовища						
2013р.	5594,2	5650,1	55,9	1505,5	1512,9	7,4
3. Житлово-комунальне господарство						
2013р.	7704,7	7781,7	77,0	1505,5	1513,9	8,4

Продовження таблиці 3.6

1	2	3	4	5	6	7
4. Охорона здоров'я						
2013р.	61568,8	62184,5	615,7	1505,5	1531,4	25,9
5. Духовний та фізичний розвиток						
2013р.	13661,2	13797,8	136,6	1505,5	1509,3	3,8
6. Освіта						
2013р.	105538,7	106594,1	1055,4	1505,5	1506,1	0,6
7. Соціальний захист						
2013р.	145062,6	146513,2	1450,6	1505,5	1521,5	16,0

Джерело: побудовано автором за даними табл. 3.4 з використанням моделі 3.14.

Відповідно до наведених у табл. 3.6 даних позитивний вплив соціальних інновацій (інвестицій) на підвищення КЛК слід очікувати від застосування їх у сфері освіти з ефектом близько 0,6% зростання ВВП, охорони здоров’я (біля 25,9%), житлово-комунальному господарстві (біля 8,4%). Стосовно інвестування інших сфер моделюванням виявлено: збільшення інвестицій в охорону навколишнього середовища на 1% сприяє збільшенню ВВП на 7,4%, на духовний та фізичний розвиток на 1% – збільшенню ВВП на 3,8%, на соціальний захист на 1% сприяє збільшенню ВВП на 16,0%, на економічну діяльність на 1% сприяє збільшенню ВВП на 15,4%.

Відмічену обставину варто враховувати в умовах кризи, відшукуючи і застосовуючи соціальні інновації, які не вимагають значного фінансування у грошовому еквіваленті із залученням коштів державного бюджету. Іншими словами, варто розвивати соціальну індустрію роботи у напрямі продукування СІ та їх ефективного використання, чому за умов сьогодення сприяє, а в перспективі все більше сприятиме використання переваг соціальних мереж, засобів автоматизованої обробки інформації, впровадження новітніх інформаційних технологій.

Маючи на увазі важливим підвищення доходів населення (DX) завдяки реалізації стратегії збільшення КЛК, вдаємося до аналізу наявної статистики,

відбираючи її із сайту ukrstat.gov.ua. Результатом аналізу є виявлена нами статистично значуща залежність між доходами (DX) та ВВП (VVP):

DX=VVP*(0,0244*T+0,8732), T=0,1,2,3,...

(T=0 стосується даних 2004 року, T=1 – 2005 року тощо) (3.6)

Міру розбіжності між розрахунком DX та статистикою ілюструє рис. 3.8:

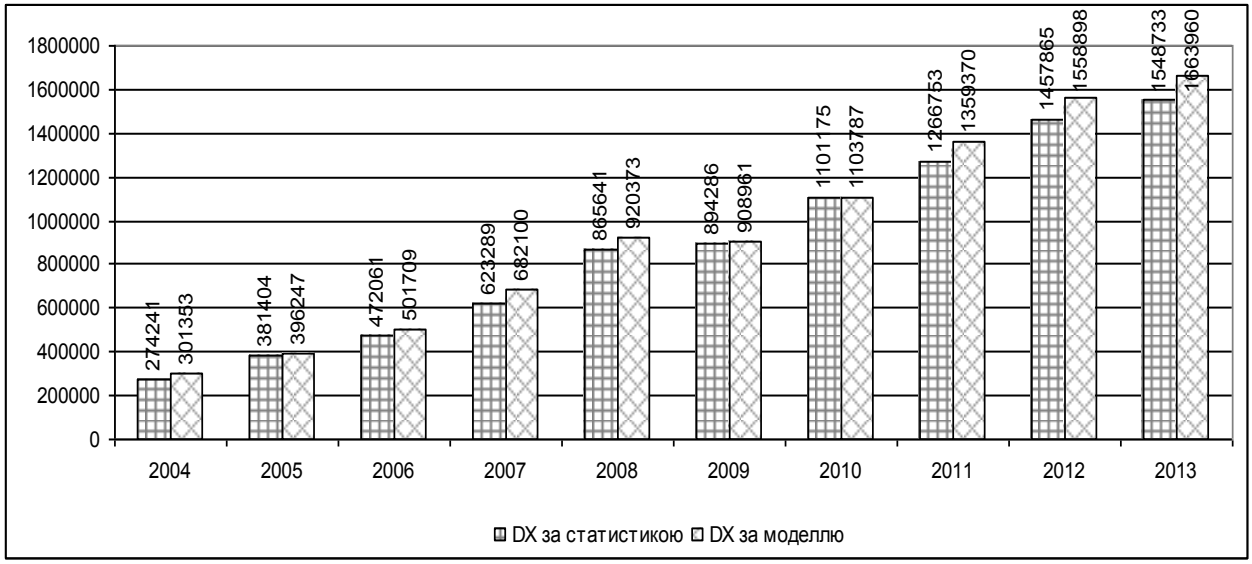


Рис. 3.8. **Ілюстрація розбіжності статистики доходів населення України з результатами розрахунків за моделлю (3.6)**

Джерело: побудовано автором з використанням моделі (3.6).

Модель (3.6) засвідчує наявність пропорційності у залежності доходів населення (DX) від величини валового внутрішнього продукту (VVP) з точністю до множника, значення якого збільшується з року в рік пропорційно часу (T) з коефіцієнтом пропорційності 0,0244. Виходячи з моделі, збільшення ВВП позитивно впливає на доходи населення, що з позиції застосованого критерію є свідченням підвищення конкурентоспроможності людського капіталу (і, навпаки, якщо йдеться про зменшення ВВП).

Підсумовуючи, підкреслимо, що соціальні інновації мають стати важливим інструментом підвищення якості людського капіталу населення України, дієвим засобом поліпшення умов його використання та розвитку.

Для того, щоб управління СІ дійсно стало процесом керованих інноваційних змін у дії визначальних чинників впливу на формування, використання та розвиток людського капіталу, необхідні адекватні методи

впровадження СІ. Враховуючи це, розроблено систематизацію методів впровадження СІ з виокремленням їх змісту, цілей, сфер охоплення, форм впровадження, очікуваних результатів та видів можливого ефекту від впровадження СІ (рис. 3.9).

Рис.3. 9. **Методи впровадження соціальних інновацій у розвитку та використанні ЛК**

Джерело: розроблено автором.

Вважаємо, що процес управління соціальними інноваціями має ґрунтуватися на системній, багаторівневій, поетапній оцінці дії впливових чинників, визначенні корисних інноваційних змін, що мають

підпорядковуватися обраній стратегії використання та розвитку людського капіталу, інтересам підвищення його конкурентоспроможності.

На рис. 3.10. пропонуємо науково-організаційний підхід до управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

З огляду на схему (рис. 3.10) управління соціальними інноваціями має передбачати такі етапи:

– всебічну оцінку стану людського капіталу, сучасних тенденцій його використання та розвитку, визначальних чинників впливу;

– розробку на основі здійсненої оцінки стратегії використання та розвитку людського капіталу зі створенням належного нормативно-правового, соціально-економічного, організаційно-економічного, фінансового, інформаційного забезпечення умов її реалізації;

– здійснення діагностики першочергових потреб у соціальних інноваціях в залежності від визначених пріоритетів у різних напрямах (сферах) використання та розвитку людського капіталу (в освіті, культурі, зайнятості, охороні здоров'я);

– проведення соціальної експертизи соціальних інновацій, тобто перевірки та експертної оцінки доцільності їх впровадження, можливих наслідків для ЛК та рівня його конкурентоспроможності, що слугуватиме підґрунтям для розробки і подальшого впровадження проектів, програм соціальних інновацій та залучення необхідних інвестицій;

– здійснення постійного моніторингу за позитивними і негативними наслідками впроваджених соціальних інновацій для своєчасного корегування програм соціальних інновацій і дії механізму підвищення КЛК загалом.

Реалізація запропонованого науково-організаційного підходу до управління інноваціями має бути орієнтована на досягнення прогресивних змін в якості людського капіталу, поліпшення умов його розвитку та використання, набуття конкурентних переваг знаннях, компетенція тощо.

Рис. 3.10. **Ілюстрація науково-організаційного підходу до управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення КЛК**

Джерело: розроблено автором; зазначений підхід передбачено реалізувати в межах функціонування механізму підвищення КЛК.

Науково-організаційний підхід до управління соціальними інноваціями передбачає, що СІ призводять до розширення можливостей людини (роблять їх більш повними, більш ефективними), збагачення інтересами, цінностями, поширюючи вибір для самореалізації, працевлаштування, збільшення доходу, соціальної захищеності. Усі ці аспекти позитивно позначаються на поліпшенні конкурентної якості ЛК, капіталізації його продуктивних здібностей.

Для окремої людини впровадження соціальних інновацій може виявлятися через покращання умов праці, стимулювання індивідуальної трудової та інноваційної активності, інтелектуалізацію робочого місця, змісту трудової діяльності, що веде до зміни способу мислення, можливостей задоволення актуальних соціальних потреб, розвитку творчих здібностей, формування певних рис характеру (наполегливості, ринкового мислення, адаптації до змін, готовності до швидкого оволодіння новими навичками, знаннями, сприйняття мобільності (професійної, трудової, територіальної) як звичайної вимоги до конкурентоспроможності на ринку тощо), ціннісних орієнтирів, що особливо цінуються у суспільстві (порядність, надійність, відповідальність, чесність, патріотизм), дотримання певних моральних і культурних норм поведінки.

Для окремої групи (колективу) людей впровадження соціальних інновацій виявлятиме себе зміною форм та способу взаємодії, комунікацій, організації життєдіяльності, управління працею тощо.

Для населення та створюваних ним можливих угрупувань впровадження СІ проявляє себе в результаті зміни соціально-трудових відносин, відносин власності, способу виробництва, сфери життєдіяльності, поширенням доступу до якісної освіти, якісних медичних та соціальних послуг, розвитком соціальної інфраструктури, інформатизації, культури суспільної поведінки тощо. Усе це врешті-решт має впливати на задоволення пріоритетних соціальних потреб.

На нашу думку, варто пам’ятати, що загальний успіх інноваційного соціального розвитку країни та перспективи підвищення КЛК визначаються можливістю створення в межах моделі інноваційного розвитку синергетичної соціальної взаємодії, що включає поєднання людських цінностей, інновацій, партнерства, тісних зв'язків між якістю, продуктивністю, солідарністю, безпекою та добробутом. Тому вибір і впровадження СІ не можна вважати суто справою держави. Багато корисного можуть в цьому сенсі зробити підприємці, волонтери, громадські організації і фонди, і навіть ентузіасти.В контексті нашого дослідження вважаємо, що СІ принесуть найбільший ефект для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, якщо вони будуть адресними. Не менш важливо в умовах кризи передбачити економічність процедур впровадження соціальних інновацій.

Враховуючи зазначене, з метою реалізації запропонованого вище науково-організаційного підходу до управління СІ, автором розроблено адресні пакети соціальних інновацій (табл. 3.7).

У табл. 3.7 проілюстровано призначення, сфери застосування пакетів СІ, джерела інвестування, очікувані вигоди або зиски від впровадження таких інновацій. Особливість розроблених пропозицій полягає у тому, що зазначені пакети соціальних інновацій є адресними, у тому числі орієнтовані на категорії найменш конкурентоспроможних працівників або осіб, які шукають роботу (молодь, жінки, особи старшого віку).

Застосування запропонованих пакетів СІ можливе у різних сферах розвитку та використання ЛК (у зайнятості, в освіті, вихованні, професійному навчанні на підприємствах, соціальному управлінні тощо). Крім того, запропоновані у табл. 3.7 пакети СІ є переважно малобюджетними, це робить доцільним їх застосування за умов кризи та нестачі джерел фінансування, що, врешті-решт, позитивно впливатиме на задоволення пріоритетних соціальних потреб у сфері праці, мотивацію професійного розвитку, нарощування конкурентоспроможності.

Таблиця 3.7

Пропозиції адресних пакетів соціальних інновацій як інструменту підвищення КЛК

№	Назва пакету соціальних інновацій	Сфера формування, розвитку або використання ЛК	Загальне призначення пакету соціальних інновацій та особливості застосування	Джерела інвестування, зиски
1.	«Обмін знаннями та навичками» (нетворкінг)	Сфера професійного навчання на підприємстві	Підвищення кваліфікації, навчання новій професії. Від підприємства залежить створення банку даних про носіїв корисних знань та навичок, організація обміну знаннями та навичками у позаробочий час (без фінансування), координація обміну знаннями, подальша атестація на певний розряд, збагачення змісту праці, надання більшої самостійності, повноважень в роботі, моральне заохочення до підвищення КЛК. *Підвищення КЛК підприємства*.	На взаємовигідних (не комерційних) умовах люди обмінюються знаннями, навичками, підвищуючи КЛК без фінансування; зиски мають і підприємство, і працівники
2.	«Онлайн-поради і знання» (консультативне та курсове навчання молоді)	Сфера факультативного навчання молоді	Отримання актуальних знань професійної спрямованості через створення онлайн-платформ з обміну досвідом та знаннями за участю підприємств, освітніх закладів та центрів зайнятості. Проведення семінарів та майстер-класів, їх онлайн-трансляція. Надання можливості молоді отримувати необхідні знання безкоштовно та вступати у діалог з представниками роботодавців. *Сприяння підвищенню КЛК та ефективному використанню ЛК.*	Незначне фінансування для підтримки життєздатності онлайн-ресурсів (за рахунок благодійних внесків, спонсорства підприємств). Отримують зиски молодь та підприємства.
3.	«Відродження цінностей» (волонтерські заходи)	Сфера виховання учнів та студентів, позашкільного виховання	Пропаганда здорового способу життя та морально-етичних цінностей через відновлення роботи клубів патріотичної спрямованості за місцем проживання, а також підліткових клубів по інтересам; організація марафонів чистоти, суботників, благочинних відвідувань дитячих будинків, будинків престарілих, притулків для тварин тощо. *Сприяння розвитку морально-етичних цінностей, соціальній згуртованості, поліпшенню моральних якостей ЛК.*	Без фінансування або частково кошти волонтерів; отримують вигоди і волонтери і ті, що потребують їх допомоги.
4.	«Сьогодні – парта, завтра – робоче місце» (практика і стажування на підприємствах)	Сфера шкільної, професійно-технічної та університетської освіти	Тісна співпраця підприємців, навчальних закладів, центрів зайнятості через запровадження ознайомчої практики з наданням можливостей кращим учням та студентам стажуватись на умовах інтернатури або неповної зайнятості. *Сприяння працевлаштуванню молоді, формуванню КЛК.*	Без фінансування, отримують вигоди школяр, студенти і підприємства
5.	«Створення мобільних додатків для пошуку працівників на тимчасові види робіт»	Сфера зайнятості	Створення можливості зайнятості для людей, які не можуть знайти постійну роботу: роботодавці надають запит через «мобільний додаток», працівники через «фільтр пошуку» знаходять оптимальний варіант. *Прискорення пошуку роботи, ефективному використанню ЛК.*	Потребує інвестицій у розробку «додатку». Зиски отримують працівники і роботодавці

Продовження таблиці 3.7

6.	«Дистанційні форми зайнятості»	Сфера зайнятості	– організація волонтерами навчально-консультаційних центрів для людей з обмеженими можливостями; – створення можливостей дистанційної зайнятості для осіб з обмеженими можливостями, жінок, які знаходяться у відпустках по догляду за дітьми до 3-х років, людей передпенсійного та пенсійного віку; – створення тематичних інтернет-спільнот за сферами вмінь та інтересів у соцмережах, створення зв'язку між ними та роботодавцями. *Підтримка конкурентних переваг ЛК.*	Не потребує вкладень. Зиски отримують роботодавці та працюючі.
7.	«Гнучкість навчання» (зворотній зв'язок навчального закладу, випускників і роботодавців»	Сфера освіти	Створення електронних форм опитувань та голосувань для працюючих випускників навчальних закладів та роботодавців для визначення прогалин в існуючих освітніх програмах з метою їх коригування. Надання інформації освітнім закладам про існуючі відмінності між потребами ринку праці та знаннями, що дають навчальні заклади. *Ліквідація існуючих проблем в освіті, підвищення КЛК.*	Не потребує фінансування. Зиски отримують навчальні заклади, їх учні, а також роботодавці.
8.	«Залучення пенсіонерів для виховання та освітнього розвитку молоді»	Сфера освіти	Організація співпраці соціально активних літніх людей і загальноосвітніх навчальних закладів у формі гуртків з метою соціальної інтеграції людей похилого віку та використання їх творчого, інтелектуального потенціалу на благочинній основі. Дозволити бажаючим пенсіонерам-ентузіастам працювати з молоддю позаштатно або на 0,1 ставки без побоювання наслідків обмеження пенсії. *Ефективне використання ЛК пенсіонерів, позитивні зміни в освітньо-виховному процесі навчальних закладів*.	Мінімальні витрати. Соціальні зиски отримують пенсіонери, навчальні заклади та їх учні.
9.	«Навчання осіб старше 50» (навчання осіб старшого віку)	Сфера професійно-технічної та університетської освіти	Короткострокове навчання осіб старше 50 років комп'ютерним технологіям, іншим професіям, зокрема народним ремеслам. *Підвищення КЛК людей старшого віку.*	За рахунок приватних або спонсорських коштів
10.	«Відповідальність за ЛК – на рівні Конституції!	Сфера соціального управління	Визначення у Конституції України чітких конкретних пропорцій у бюджетних витратах на соціальні цілі на всіх економічних рівнях і відповідальності за їх порушення (наприклад не менше 60% витрат зведеного бюджету, в разі невиконання – відставка Уряду). *Гарантоване інвестування в ЛК та відповідальність Уряду*	Потребує політичної волі. Зиски для суспільства, підвищення соціальної відповідальності за інвестування в ЛК

Джерело: розроблено автором; наведений фрагмент пропозицій виокремлює переважно малобюджетні СІ для запровадження в умовах кризи.

З огляду на зміст табл. 3.7, в якій викладено пропозиції малобюджетних соціальних інновацій, зауважимо, що вони мають прикладний характер, можуть бути застосовані на різних рівнях – підприємствами, державними установами, зокрема, відділами та департаментами обласних і районних державних адміністрацій, підрозділами Міністерства соціальної політики, які відповідають за розв'язання проблем зайнятості та соціального захисту населення, громадськими, волонтерськими організаціями.

Поряд з пропозиціями малобюджетних СІ, які можливо запровадити в кризових умовах, вважаємо за необхідне зосередити увагу на перспективних соціальних інноваціях, які вимагатимуть пошуку різноманітних додаткових джерел (фінансових, економічних, матеріально-технічних, інформаційних та ін.) для розвитку ЛК та підвищення його конкурентоспроможності.

Так, на окрему увагу заслуговують СІ, які дозволяють інтегрувати в суспільство та підтримати конкурентоспроможність осіб з обмеженими трудовими можливостями. Останнє стає особливо актуальним для демобілізованих бійців АТО, поранених бійців, які проходять довготривале лікування, реабілітацію, відчувають труднощі адаптації до мирних умов та проблемність пошуку прийнятної роботи через інвалідність.

Нижче наведено приклади зі світової практики успішного управління СІ, які доцільно включити у додаткові пакети соціальних інновацій в Україні для підвищення конкурентоспроможності осіб з обмеженими трудовими можливостями, а також демобілізованих бійців АТО та їх сімей:

– створення медичного центру спеціалізованої допомоги в районах з недостатньо високим рівнем розвитку соціальних служб (Італія);

– поширення мережі ресторанів, в яких працюють інваліди (Угорщина);

– впровадження «інноваційної концепції сухого миття автомобілів», що передбачає створення робочих місць для працівників без професійної підготовки та інвалідів (Франція);

– відкриття кафе з наданням послуг батькам дітей, зокрема інвалідам, для одночасного їх відпочинку та навчання, розвитку дітей та догляду за малими дітьми (Угорщина);

– організацію навчання з використанням інноваційних цифрових інструментів та ігрових методів як для гіперактивних дітей, так і для тих, хто страждає аутизмом, а також неграмотних людей і емігрантів (Нідерланди);

– надання послуг культурного характеру національною мовою за місцем проживання, місцем отримання соціальних послуг (Румунія);

– функціонування он-лайн біржі доброчинних дій з оцінюванням і розрахунками відповідно життєздатності та потреб суб'єктів з точки зору бізнесу, де купуються та продаються віртуальні «акції» доброчинних дій (Велика Британія) та інші.

Зауважимо, що наведені вище приклади перевірені практикою, вони приносять корисний соціальний та економічний ефект, тому такі СІ рекомендуємо до впровадження в Україні силами підприємців.

Як відомо, рівень культури та цивілізованості суспільства, а значить і переваги в якості людського капіталу, завжди визначаються ставленням до осіб з обмеженими можливостями та літніх людей. З урахуванням тенденцій старіння населення України нагальною потребою вважаємо збереження і капіталізацію продуктивних здібностей людей похилого віку на основі запровадження окремої системи соціальних інновацій в межах політики, відомої на Заході під назвою «активне старіння».

Рекомендації щодо формування пакетів СІ доповнюємо пропозиціями, призначеними для літніх людей, які прагнуть працювати (ці пропозиції підходять і для осіб з обмеженими можливостями). Йдеться про таке:

– підтримка конкурентоспроможності та розширення трудових можливостей працівників старшого віку через організацію безперервної освіти упродовж життя (швидкі темпи старіння знань можуть привести до професійної непридатності, тому важливо для працівників після 45 років

забезпечувати оновлення знань, перепідготовку, дистанційне навчання за рахунок підприємств, зацікавлених у залученні їхньої праці);

– стимулювання роботодавців на державному та місцевому рівні (у вигляді податкових пільг, компенсацій за втрату частини доходу в результаті зниження продуктивності праці), які створюють умови для продовження трудової діяльності пенсіонерів на умовах повної або часткової зайнятості, модернізують робочі місця, переводять пенсіонерів на легший режим праці, більш зручний для них графік роботи);

– мотивація продовження трудової діяльності для осіб літнього віку шляхом створення привабливих робочих місць для працівників старшого віку, системи моральних, соціальних і економічних стимулів для працюючих пенсіонерів у вигляді більш високого трудового доходу, відчутних надбавок до пенсії, додаткових соціальних пільг, включаючи оплату лікування, проїзду, живлення, навчання за рахунок підприємств;

– пропагування залучення пенсіонерів до взаємодії між людьми, спільної розробки нових шляхів розв’язанні існуючих в суспільстві проблем (участі у волонтерстві), що позитивно впливатиме на соціальну інтеграцію літніх людей, самореалізацію та здоров’я, залучення їх досвіду у навчально-виховному процесі тощо.

– організація періодичної діагностики здоров'я, профілактики захворюваності; одночасно створення привабливого іміджу працівника з міцним здоров'ям, без шкідливих звичок;

– забезпечення доступності якісних медичних послуг, медичного страхування для пенсіонерів, осіб з обмеженими можливостями;

– трансформацію усієї соціальної інфраструктури з урахуванням потреб людей літнього віку;

– розширення системи соціальної підтримки літнім людям; створення для них широкої мережі доступних соціальних послуг.

Реалізація цих пропозицій, звичайно, потребує не просто залучення ентузіастів-інвесторів, а передусім об'єднання зусиль (організаційних,

фінансових, моральних) усіх соціальних партнерів – держави, роботодавців, профспілок, різноманітних громадських організацій. Проблема «старіння населення» об'єктивно звужує трудові потенції суспільства, тому вкрай потрібні СІ, які допоможуть зберегти здоров'я, здібності до праці, сукупний інтелект працівників старшого віку, підтримати їхню конкурентоспроможність у сфері праці, а також дозволять більш ефективно використовувати їхні знання і досвід в економіці. Комплекс зазначених заходів сприятиме поліпшенню якості людського капіталу населення, створенню передумов для використання трудових потенцій цих категорій населення та підвищення їх конкурентоспроможності загалом.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі дисертації визначено стратегічні пріоритети інноваційного соціального розвитку як умови підвищення КЛК України; сформовано науково-методичні засади побудови механізму підвищення КЛК України на основі соціальних інновацій; обґрунтовано науково-організаційний підхід до управління СІ в контексті завдань підвищення КЛК. Це дозволило обґрунтувати такі висновки:

1. В інтересах виходу України із системної кризи і підвищення КЛК має бути забезпечений інтенсивний інноваційний соціальний розвиток, що передбачає випереджаючу реалізацію таких стратегічних пріоритетів:

а) створення державою умов для економічного та соціального самозабезпечення працюючих та їхніх родин;

б) розвиток соціальних інститутів (освіти, охорони здоров'я, культури);

в) стимулювання високопродуктивної праці кваліфікованих працівників.

2. Завданням інноваційного соціального розвитку має слугувати функціонування механізму підвищення КЛК на основі СІ; розроблено схему та науково-методичні засади такого механізму, якими передбачено виокремлення функціональної підсистеми механізму – «науково-методичний

навігатор», що відповідає за науково-методичне забезпечення підвищення КЛК через використання запропонованого в роботі методичного інструментарію оцінювання КЛК, розробку методичних рекомендацій щодо вибору прикладних пакетів СІ та визначення напрямів їх упровадження; механізм виконує діагностичні, координуючі, мотиваційні, контрольні, трансформаційні функції, базуючись на принципах системності, гнучкості, прозорості, соціальної відповідальності, моральності, інноваційності, ефективності та синергійності.

3. Запропоновано науково-організаційний підхід щодо управління СІ з позицій соціальної відповідальності, що ґрунтується на: систематизації видів СІ та методів їх упровадження, розробці адресних пакетів соціальних інновацій; обов'язковості соціальної експертизи СІ; здійсненні моніторингу позитивних і негативних наслідків СІ; розрахунках економічного ефекту від залучення СІ; застосування цього підходу передбачається в межах дії зазначеного механізму підвищення КЛК на основі СІ (блок «Управління соціальними інноваціями»). Такий підхід дозволяє підвищити обґрунтованість управлінських рішень в питаннях упровадження СІ, не допускаючи втрат у розвитку ЛК та зниження його конкурентоспроможності.

4. Для реалізації науково-організаційного підходу до управління СІ розроблено адресні пакети соціальних інновацій, які призначені, в першу чергу, для категорій найменш конкурентоспроможних працівників або осіб, які шукають роботу (молоді, жінок, осіб старшого віку, осіб з обмеженими трудовими можливостями, зокрема демобілізованих бійців АТО); серед пакетів СІ виокремлено малобюджетні, що робить доцільним їх застосування за умов кризи та нестачі джерел фінансування. Застосування запропонованих пакетів СІ можливе у різних сферах розвитку та використання ЛК.

Наукові результати, що містяться у розділі 3, відображено у публікаціях автора [150; 153; 154; 156; 158; 159; 161; 162, 165, 170, 171; 172, 251–254].

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано вирішення актуального науково-прикладного завдання, яке полягає в узагальненні теоретико-методичних засад, розробленні та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо підвищення КЛК на основі СІ. За результатами дослідження сформульовано такі висновки і пропозиції:

1. Аналіз наукових думок засвідчив неоднозначність трактувань категорії «конкурентоспроможність людського капіталу» (КЛК), що зумовило потребу уточнити її сутність. У роботі її запропоновано визначати як затребувану якість людського капіталу, сформовану і накопичену навчанням, вихованням, оздоровленням, освітньо-професійним розвитком, переваги якої, у поєднанні з прийнятною ціною трудових послуг, забезпечують власникам ЛК розширення можливостей для трудового вибору, ефективної зайнятості, отримання більшого доходу та інших соціально-економічних зисків. Такий підхід дав змогу зосередити увагу на формуванні КЛК та пошуку шляхів її підвищення на різних економічних рівнях. Ідентифіковано та класифіковано чинники формування КЛК, що дозволило деталізувати їх групування за низкою ознак (зокрема за характером впливу, його тривалістю, сприянням розвитку ЛК, кінцевим ефектом дії тощо), довести багатофакторність процесу підвищення КЛК і потребу послаблення дії чинників деструктивного та стихійного впливу на неї.

2. Поглиблення трактування сутності соціальних інновацій призвело до розуміння їх як комплексу ініціатив, нововведень, нових послуг, які мають постійно впроваджуватися державою, соціальними партнерами, окремими суб’єктами господарювання в різних сферах формування, використання й розвитку людського капіталу заради корисних керованих соціальних змін, спрямованих на забезпечення якості ЛК та підвищення його конкурентоспроможності через розвиток продуктивних здібностей людей в економіці, а також краще задоволення соціальних потреб. Це дало змогу в

процесі дослідження розглядати СІ як важливий інструмент підвищення КЛК, а розробку і впровадження СІ – як справу спільної відповідальності соціальних партнерів.

3. Вибір соціальних інновацій, необхідних для підвищення КЛК, має ґрунтуватися на її оцінюванні для визначення сфер відставання за певними параметрами та напрямками залучення СІ. Зважаючи на зазначене, запропоновано науково-методичний підхід до оцінювання КЛК, в основу якого покладено матрицю градацій такої оцінки та визначення інтегрального показника КЛК. Його застосування дозволяє визначати напрями та міру відставання від інших конкуруючих економічних суб'єктів, яке супроводжується недоотриманням економічних зисків від використання ЛК в економіці, та спрямовувати залучення СІ для поліпшення умов розвитку і використання ЛК з метою підвищення його конкурентоспроможності.

4. Комплексна оцінка тенденцій розвитку ЛК в Україні стала підґрунтям визначення та систематизації соціально-економічних домінант, які детермінують розвиток людського капіталу, гальмують процеси підвищення його конкурентоспроможності. Це дозволило обґрунтувати потребу соціальних інновацій для підвищення КЛК, передусім, на основі збільшення доступності якісних освітніх, медичних послуг, забезпечення безперервного професійного розвитку населення.

5. Оцінка конкурентоспроможності людського капіталу України на різних рівнях, здійснена за авторською методикою та доповнена соціологічними опитуваннями на підприємствах, довела: 1) негативні тенденції у розвитку та використанні ЛК та диференціацію можливостей населення у формуванні конкурентних якостей ЛК, що стосуються здоров'я, освіти, професійного розвитку, а також в отриманні гідного доходу; 2) кризу соціальної відповідальності партнерів щодо розвитку ЛК та підтримки його конкурентної якості; 3) потребу у керованих інноваційних змінах у розвитку і використанні людського капіталу в Україні.

6. Запропоновані в роботі науково-методичні засади, які покладені в основу представленого механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій базуються на розробці функціональної підсистеми «науково-методичного навігатора», що дозволяє забезпечувати керовану трансформацію домінуючих чинників впливу на ЛК, науково обґрунтований вибір соціальних інновацій, впровадження яких сприяє нарощуванню конкурентних переваг в якості ЛК та отриманню більшої економічної віддачі від його функціонування. Механізм підвищення КЛК може працювати як на рівні підприємства, громадських, волонтерських організацій, так і на рівні регіону, країни загалом, забезпечуючи його користувачам економічний та соціальний ефект.

7. Розроблений науково-організаційний підхід до управління соціальними інноваціями в контексті завдань підвищення конкурентоспроможності людського капіталу ґрунтується на: 1) систематизації СІ, що поширює їх види за сферами життєдіяльності, характером змін, наслідками, видами кінцевого ефекту; 2) побудові системи методів упровадження СІ, які розрізняються за змістом, цілями, сферами і формами впровадження, очікуваними результатами та ефектами від інновацій у розвитку та використанні ЛК на різних рівнях; 3) визначенні структури та функцій системи управління СІ, що передбачає обов’язковість соціальної експертизи на етапі впровадження СІ, моніторинг позитивних і негативних наслідків СІ, необхідний для своєчасного коригування управлінських рішень. Реалізація зазначеного підходу забезпечує координацію діяльності, спрямованої на поліпшення якості ЛК та нарощування його конкурентних переваг через залучення соціальних інновацій.

8. Розроблені пропозиції щодо впровадження пакетів СІ для підвищення конкурентоспроможності людського капіталу передбачають: 1) багатопрофільність СІ, тобто можливість застосування у різних сферах розвитку та використання людського капіталу (в соціальному управлінні, в

освіті, у вихованні, зайнятості, професійному навчанні на підприємствах тощо); 2) адресність, а саме: орієнтованість пакетів СІ на категорії найменш конкурентоспроможних працівників (молодь, жінки, особи старшого віку) або осіб, які шукають роботу; 3) економічність (процедури впровадження переважної більшості запропонованих СІ потребують мінімум витрат). Це дає змогу застосовувати пакети СІ за умов кризи та нестачі джерел фінансування в інтересах сприяння задоволенню актуальних соціальних потреб у сфері праці та нарощуванню конкурентних переваг у продуктивних якостях людського капіталу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акимов А.А. Системологические основы инноватики / А.А. Акимов, Г.С. Гамидов, В.Г. Колосов.– СПб.: Изд-во «Политехника», 2002. – 596 с.

2. Акимова И.М. Промышленный маркетинг / И.М. Акимова. – К.: Издательство «Знания», КОО, 2001. – 294 с.

3. Алтухов П.Р. Процессный подход к обеспечению конкурентоспоособности предприятия / П.Р. Алтухов // Вісник економічної науки України. – 2005. – № 2(8). – С. 3 – 5.

4. Амоша О. І. Активізація інноваційної діяльності: організаційно-правове та соціально-економічне забезпечення: монографія / О. І. Амоша, В. П. Антонюк, І. В. Землянків. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром.-ті, 2007. – 328 с.

5. Аналіз індексу конкурентоспроможності України в 2014 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://infolight.org.ua/content/analiz-indeksu-konkurentospromozhnosti-ukrayini-v-2014-rr

6. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб: Питер, 2005. – 416 с.

7. Антонюк В.П. Оцінка взаємозв’язку людського розвитку та конкурентоспроможності на міжнародному рівні: рейтинговий аналіз / В.П. Антонюк, О.Д. Прогнімак, Д.В. Кузнецова // Економіка промисловості. – 2013. – № 3. – С. 177 – 191.

8. Антонюк В.П. Проблеми відтворення людського капіталу східних регіонів України в умовах збройного конфлікту / В.П. Антонюк // Вісник Кам’янець-Подільського нац. ун-ту ім. І.Огієнка. Економічні науки. – 2015.– №10. – С. 267 – 272.

9. Антонюк В.П. Сучасна проблема бідності в Україні, її наслідки для нагромадження людського капіталу та забезпечення економічного зростання / В.П. Антонюк // Україна: аспекти праці: науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – 2015. – № 5. – С. 3 – 11.

10.Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки промисловості, 2007. – 348 с.

11.Антонюк Л.Л. Конкурентоспроможність національної економіки в умовах глобалізації: дис... д-ра екон. наук: 08.05.01 / Лариса Леонтіївна Антонюк .– К., 2004. – 463 с.

12.Ареф'єва О.В. Управління потенціалом розвитку промислових підприємств [Текст] / О.В. Ареф'єва, О.В. Коренков– К.: Грот, 2004. – 200 с.

13.Аристотель. Політика / Аристотель. – К.: Основи, 2000. – 238 с.

14.Базилевич В.Д. Історія економічних учень: Підручник: у 2 ч. / В.Д. Базилевич.– К.: Знання, 2006. – Ч. 1. – 582 с.

15.Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология, 1993. – № 11 – С. 109–119.

16.Бідність та нерівні можливості дітей в Україні / [Л.М. Черенько, С.В. Полякова, А. Г. Реут та ін.] // за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, Дитячий фонд ООН (ЮНІСЕФ), Український центр соціальних реформ, 2009. – 288 с.

17.Богиня Д.П. Концептульні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці / Д.П. Богиня // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3 – 8.

18.Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид., стереотип. К.: Знання-Прес, 2002. – 313 с.

19.Бойчик І. М. Економіка підприємства: [навч. посібник] / І.М. Бойчик. – К.: Атіка, 2006. – 528 с.

20.Большой толковый социологический словарь (Collins): в 2 т. – Том 1. А – О. – М.: Вече, АСТ, 1999. – 528 с.

21.Бородіна О. Соціальні інновації в системі сільського розвитку / О. Бородіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.me.gov.ua/file/link/151218/file/UkrEcon9-2010_Borodina.pdf

22.Вайзер Д. Беседы с неверующими в пользу социальных инноваций: [пер. с англ.] / Д. Вайзер, С. Задек. – М.: Экономика, 2009. – 230 с.

23.Васильева З. А. Иерархия понятий конкурентоспособности субъектов рынка / З. А. Васильева // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dis.ru/library/market/archive /2006/2/4109.html.

24.Ведерніков М.Д. Доцільність застосування зарубіжного досвіду мотивації персоналу на українських підприємствах / М. Д. Ведерніков, М. І.Зелена // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – № 5. – Т. 1 (204). – С. 18 – 21.

25.Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: монография / А.Э. Воронкова. – Луганск: Изд-во Восточноукр. нац. ун-т им. В. Даля, 2004. – 320 с.

26.Всемирный экономический форум: Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2014 – 2015. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gtmarket.ru/news/2014/09/03/6873

27.Гавва В. Н. Оценка потенциала предприятия и отрасли / В. Н. Гавва. – Х.: ХАИ, 2004. – 288 с.

28.Гавкалова Н.Л. Соціально-економічний механізм ефективності менеджменту персоналу: методологія та концепція формування / Н.Л. Гавкалова. – Х.: Вид. ХНЕУ, 2007. – 400 с.

29.Галица И.А. Информационно-инновационный вектор обеспечения конкурентоспособности / И.А. Галица // Вестник Белорусского государственного экономического университета. – 2011. – №1. – С. 5 – 10.

30.Гальків Л.І. Втрати людського капіталу та їх попередження (теорія, методологія, практика): автореферат дис. д-ра екон. наук : 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. І. Гальків // Нац. акад. наук України, Ін-т регіон. дослідж. – Львів: [б. и.], 2013. – 40 с.

31.Геєць В.М. Общество, государство, экономика: феноменология взаимодействия и развития / В.М. Геєць. – М.: Экономика, 2014. – 631 с.

32.Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин– М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. – М., 2000. – 412 с.

33.Герасимчук З.В. Конкурентоспроможність регіону: теорія, методологія, практика / З.В. Герасимчук, Л.Л. Ковальська. – Луцьк: Надстиря, 2008. – 245 с.

34.Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення / Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. ек. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Наталія Миколаївна Глевацька; РВПС України, НАН України. – К.: – 2006. – 19 с.

35.Глобальний індекс конкурентоспроможності країн [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.feg.org.ua/docs/ 2.pdf

36.Гнатушенко В. В. Управління конкурентним потенціалом підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра екон. наук: спец. 08.06.01 «Економіка, орг-я і упр-ня підприєм-ми» / Віталий Владиславович Гнатушенко. – Донецький національний університет, Донецьк, 2006. – 38 с.

37.Гнибіденко І.Ф. Ринок праці України в умовах євроінтеграції: монографія / І.Ф. Гнибіденко, Н.Б. Кузнєцова, Ю.М. Маршавін та ін. – К.: ІПК ДСЗУ, 2012. – 289 с.

38.Гнибіденко І. Ф. Імперативи формування соціальної політики в Україні / І. Ф. Гнибіденко // Формування ринкової економіки: Проблеми економіки праці, соціально-трудових відносин та соціального захисту населення: [зб. наук. праць]. – Київ, Луганськ: КНЕУ, ДУ ДІСТВ, 2011. – С. 7 –13.

39.Голубков Е. П. Основы маркетинга / Е. П. Голубков. – М.: Финпресс, 2003.– 688 с.

40.Горюнов А.В. Основные понятия социальной инноватики: философско-методологический аналіз / А.В. Горюнов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://teoria-practica.ru/-2-2011/filosofiya/goryunov.pdf

41.Грішнова О. Конкурентоспроможність висококваліфікованих працівників на міжнародному ринку праці: проблеми і виклики / О. Грішнова, В. Синенко // Україна: аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 1 – 7.

42.Грішнова О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: критерії визначення та показники вимірювання / О. Грішнова, О. Шпирко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 3 – 9.

43.Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.

44.Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грішнова, А.Є. Самарцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: [Зб. наук. пр.] – К.: КНЕУ, 2012. – № 1 (3) – С. 28 – 35.

45.Грішнова О.А. Соціальні інновації у трудовій сфері: Сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка. – 2013. –№ 2. – С. 167 – 178.

46.Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал / О.А. Грішнова // Конкурентоспроможність у сфері праці: зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С.117 – 126.

47.Державна служба статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/

48.Джумаева Р.А. Человеческий капитал как конкурентный фактор развития инновационной экономики региона [Текст] / Р.А. Джумаева. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2012. – С. 161– 163.

49.Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. Добрынин, С. Дятлов, Е. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

50.Доклад о человеческом развитии 2011. Устойчивое развитие и равенство возмож ностей: лучшее будущее для всех. – М., Издательство «Весь Мир», 2011. – 188 с.

51.Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства: навчальний посібник / І.З Должанський, Т.О.Загорна. [Електронний ресурс]. – Київ: ЦУЛ, 2006. – 380 с. – Режим доступу: http://sesia.com.ua/book/14/1240.html)

52.Друкер П. Задачи менеджмента в XX веке. / П. Друкер. – М.: Вильямс, 2003. – 272 с.

53.Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

54.Економічна активність населення України 2012 / Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 208 с.

55.Економічна енциклопедія: в 3 томах. – Т.3. – К.: Видавничий центр «Академія», 2002. – 952 с.

56.Ємельяненко Л.М. Методичні підходи до дослідження інституційного середовища розвитку соціального капіталу та забезпечення якості життя / Л.М. Ємельяненко // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – Т.1. – С. 420 – 431.

57.Жаліло Я.А. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації / Я.А. Жаліло, Я.Б. Базилюк, Я.В. Белінська та ін. – К.: Знання України, 2005. – 388 с.

58.Завьялов Ф.Н. Ранговая оценка массового потребительского товара / Ф.Н. Завьялов, О.В. Каплина, Д.А. Зайченко // Маркетинг в России и за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 90 –103.

59.Зайцев Ю.К. Людиноцентрична парадигма сучасної економіки як умова сталого розвитку суспільства [Електронний ресурс] / Ю.К. Зайцев // Ефективна економіка. – 2013. – № 2. – Режим доступу: http//www.ekonomy.nauka.com.ua.

60.Заробітна плата за професійними групами у 2012 році. Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 167 с.

61.Захарченко В.И. Сбыт станков в СНГ и оценка их конкурентоспособности / В.И. Захарченко // Маркетинг в России и за рубежом. – 2000. – №1. – С.21 –23.

62.Звіт з людського розвитку за 2010 рік: Справжнє багатство народів: шляхи до людського розвитку [Електронний ресурс]. – К., 2010. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua.

63.Каменецкий В.А. Капитал (от простого к сложному) / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. – М.: ЗАО «Экономика», 2006. – 583 с.

64.Карлофф Б. Деловая стратегия, концепция, содержание, символы / Б. Карлофф. – М.: Экономика, 1991. – 240 с.

65.Кизим Н.А. Украины и стран ЕС / Н.А. Кизим, В.М. Горбатов. – Харьков: ИД «ИНЖЕК», 2005. – 164 с.

66.Клуб инициатив «Фантазия» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.iact.uz/innovators-project/klub-iniciativ-fantaziya

67.Колективні трудові спори. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

68.Колот А.М. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери: прояви, причини, передумови подолання / А.М. Колот // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – №6 (132). – С. 205 – 211.

69.Колот А.М. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності: теоретичні засади / А.М. Колот, О.В. Павловська // Соціальна економіка. – 2013.— № 1 — С. 81—90.

70.Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.

71.Комарова О.А. Шляхи розвитку освіти в умовах становлення інформаційного суспільства / О.А. Комарова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, вип. 25. – Кіровоград: КНТУ, 2014. – С. 182 – 192.

72.Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення / За ред. д-ра екон. наук І. В. Крючкової. – К.: Основа, 2007.– 488 с.

73.Конкурентоспроможність національної економіки / За ред. Б.Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2005. – 582 с.

74.Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин: монографія / [Д.П. Богиня, Г.Т. Куліков, Л.С. Лісогор та ін.]. – К.: НАН України; Ін-т економіки, 2003. – 214 с.

75.Костишина Т.А. Стратегічні пріоритети регулювання оплати праці / Т.А. Костишина, С.М. Лебедева, Л.В. Міснікова // Управління персоналом: теоретичні аспекти та стратегії розвитку: монографія / Т.А. Костишина, В.П. Писаренко, О.О. Нестуля / За ред. Т.А. Костишиної. – Полтава: ПУЕТ, 2014.– С. 203 – 256.

76.Кравченко І.С. Формування робочої сили: мегаекономічний аспект/ І.С. Кравченко // Демографія та соціальна економіка. – К., Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. Птухи НАН України, 2011. – № 1(15). – С. 69 – 78.

77.Кривов'язюк І.В. Економічна діагностика: навчальний посібник / І.В. Кривов'язюк. – К.: Центр учбової літератури, 2013. – 455 с.

78.Кротков А.М. Конкурентоспособность предприятия: подходы к обеспечению, критерии оценки / А.М. Кротков // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001. – № 6. – С. 32 – 36.

79.Круглов М.И. Стратегическое управление компанией: учебник / М.И. Круглов. – М.: Русская деловая литература, 1998. – 768 с.

80.Крупка М.І. Фінансово-кредитний механізм інноваційного розвитку економіки України / М.І. Крупка. – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2001. – 608 с.

81.Ксенофонт. Сократические сочинения. Киропедия / Ксенофонт. – М.: ООО «Издательство АСТ»: «Ладомир», 2003. – 363 с.

82.Кузнецов Е. Пробудиться, догнать и устремиться вперед: Механизмы запуска инновационного роста России / Е. Кузнецов. – М.: ГУ-ВШЭ, 2002. – 68 с.

83.Куревіна І.О. Конкурентоспроможність людського капіталу України в умовах міжнародної трудової міграції [Текст]: автореф. дис... канд. екон.

наук: спец. 08.00.02 «Світове господарство і міжнародні економічні відносини» / Ірина Олегівна Куревіна; Нац. акад. наук України, Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. – К.: – 2008. – 20 с.

84.Кучко Е.Е. Социальные инновации: подходы к определению и классификации / Е.Е. Кучко // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. Сер.: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи. – 2011. – № 941 – С. 27 – 33.

85.Лапшина І.А. Розвиток людського капіталу в процесі євро інтеграції. / І.А. Лапшина. – Львів: НІСД, 2008. – 332 с.

86.Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку / О.М. Левченко. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

87.Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 2 (10). – С. 5 –19.

88.Лібанова Е.М. Соціальні проблеми модернізації української економіки / Е.М. Лібанова // Демографія та соціальна економіка. – 2012. – № 1 (17). – С. 5 – 22.

89.Лісогор Л.С. / Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в умовах посилення глобалізації / Л.С. Лісогор, Д.Г. Ратніков // Моніторинг, моделювання та менеджмент емерджентної економіки: [Зб. наук. пр.] – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького; Брама, 2008. – С. 130 – 132.

90.Лісогор Л.С. Конкурентність на ринку праці: механізми реалізації: монографія / Л.С. Лісогор [Відпов. ред. Е. М. Лібанова]. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАНУ, 2005. – 168 с.

91.Лучик С.Д. Визначення пріоритетів у соціальному розвитку регіонів України / С.Д. Лучик, В.Є. Лучик // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету. – Кам'янець-Подільський: ПП Зволейко Д.Г., 2012. – Вип. 20.– Т. 2. – С. 23 – 30.

92.Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку: моногр. / [В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін.]. – Донецьк: НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. – 308 с.

93.Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір: монографія / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 316 с.

94.Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики: монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.

95.Макконел Кэмпбелл Р. Экономикс: принципы, проблемы и политика / Р. Макконел Кэмпбелл, Л. Е. С. Брю Стэнли. – К.: ХаГар, 1998. – 785 с.

96.Мансуров Р. Е. Об экономической сущности понятий «конкурентоспособность предприятия» и «управление конкурентоспособностью предприятия» / Р. Е. Мансуров // Маркетинг в России и за рубежом. – 2006. – № 2 (25). – С. 91 – 94.

97.Маркс К. Капитал. / К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения: в 39 т. – Т.23. – М.: Политиздат, 1960. – 709 с.

98.Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения: в 39 т. – Т.25, ч. II. – М.: Политиздат, 1960. – 870 с.

99.Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Сочинения: в 39 т. – Т.46, ч. II. – М.: Политиздат, 1960. – 618 с.

100. Мельничук Д.П. Демографічні детермінанти формування та використання людського капіталу в Україні: диференційний аналіз та прогноз / Д.П. Мельничук // Соціально-економічні проблеми і держава. – Тернопіль: ТНТУ, 2014. – № 1 (10). – С. 185–193

101. Мельничук Д.П. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу / Д.П. Мельничук // Демографія і соціальна економіка. – 2014. – № 2(22). – С. 135 – 144.

102. Мельничук Д.П. Людський капітал, рівень та якість життя населення: взаємозв'язок пріоритетів / Д. П. Мельничук // Актуальні проблеми економіки. – 2014.– № 5.– С. 339 – 345.

103. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М.А. Хедоуриф. – М.: Дело, 1993. – 571 с.

104. Мінімальна заробітна плата // Eurostat 1.07.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics

105. Мотиваційний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили: Серія «Економіка праці та соціальної сфери»: [Зб. наук. пр.] / відп. ред. Д.П. Богиня. – Київ: Ін- т економіки НАН України, 2002. – 188 с.

106. Мудрость тысячелетий / Автор-сост. В. Балязин. – М.: ОЛМА Медиа Групп, 2011. – 304 с.

107. Назарова Г.В. Управління соціально-трудовою сферою підприємства: монографія / Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.В. Водницька; за заг. ред. Назарової Г.В. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. – 324 с.

108. Немировська О. Функціонування корпоративного капіталу в економіці України / О. Немировська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ua-ekonomist.com/archive/2014/09/Nemyrovska.Pdf

109. Нємцов В. Д. Стратегічний менеджмент / В. Д. Нємцов, Л. Э. Довгань. – К.: Екс об, 2001. – 551 с.

110. Ніколайчук М.В. Конкурентоспроможність людського капіталу в системі сучасних чинників розвитку економіки знань / М.В. Ніколайчук // Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль: ВПЦ ТНЕУ «Економічна думка». – 2011. – № 9 (3). – С. 211– 214.

111. Ніколайчук М.В. Чинники, тенденції та передумови формування конкурентоспроможності людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – Хмельницький, 2012. – № 2. – С. 218 – 223.

112. Новікова О.Ф. Соціальна орієнтація економіки: механізми державного регулювання: моногр. / О.Ф. Новікова, С.М. Гріневська, Л. Л. Шамілева / НАН України. Ін-т економіки промсті. – Донецьк, 2009. – 220 с.

113. Онікієнко В.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / В.В.Онікієнко, Л.М. Ємельяненко, І.В. Терон. – К.: РВПС НАН України, 2006. – 480 с.

114. Орлова А.А. Підготовка кваліфікованих робітничих кадрів: теорія і практика регулювання: монографія / А.А. Орлова // За ред. М.В. Семикіної. – Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2013. – 252 с.

115. Отчет о конкурентоспособности регионов Украины 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.feg.org.ua

116. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/

117. Офіційний веб-сайт Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=59517&cat_id=56970

118. Офіційний веб-сайт Міністерства освіти і науки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/.

119. Павленко А.Ф. Логістичні інформаційні системи / А.Ф. Павленко. // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2011. – С. 291 – 299.

120. Павленков В. А. Рынок труда: монографія / В. А. Павленков. – М.: Об-во «Анкил», 1992. – 112 с.

121. Павлова В.А. Способи систематизації визначення конкурентоспроможності підприємства / В.А. Павлова // Економіка та підприємництво, 2003. – № 1. – С. 41 – 45.

122. Пахомов С. Ю. Формування відкритої економіки України і національна конкурентоспроможність: дис... канд. екон. наук: 08.05.01 / Сергій Юрійович Пахомов. – К., 2004. – 190 с.

123. Петрова І.Л. Актуальні проблеми розвитку людського капіталу України / І.Л. Петрова // Економічний аналіз: зб. наук. праць / ТНЕУ. – Тернопіль: «Економічна думка», 2013. – № 1. – Т. 13. – С. 106 – 113.

124. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І.Л. Петрова. – К.: Ін-т економіки, управління та господарського права, 1997. – 298 с.

125. Петрова І.Л. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: монографія / І.Л. Петрова, Г.В. Макаркина, І.В. Терон та ін. – К.: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», 2012 – 268 с.

126. Петюх В. М. Ринок праці / В. М. Петюх– К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

127. Піддубна Л. І. Конкурентоспроможність економічних систем: теорія, механізм регулювання та управління / Л. І. Піддубна – Х.: ІНЖЕК, 2007. – 368 с.

128. Портер М. Е. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Е. Портер [Пер. с англ. И. Минервина; Науч. ред. О. Нижельская]. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 452 с.

129. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер [пер. с англ.; под ред. и с предисловием В. Д. Щетинина]. – М.: Международные отношения, 2004. – 896 с.

130. Портер М. Э. Конкуренция [Текст] / М. Э. Портер. – М.: Вильямс, 2002. – 496 с.

131. Послання Президента України до Верховної Ради України Європейський вибір Концептуальні засади стратегії економічного та соціального розвитку України на 2002 – 2011 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0001100-02/page?text=%EB%FE%E4%F1% FC%EA

132. Праця України 2010: [стат. збірн.] – К.: Держ. служба статистики України, 2011. – 324 с.

133. Праця України 2011: [стат. збірн.] / Держ. служба статистики України. – К.: Держаналітінформ, 2012. – 343 с.

134. Праця України 2012: [стат. збірн.] – К.: Держ. служба статистики України, 2013. – 322 с.

135. Праця України 2013: [стат. збірн.] – К.: Держ. служба статистики України, 2014. – 336 с.

136. Примеры социальных инноваций [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.iact.uz/publication/primery-socialnyh-innovaci

137. Радыгина А. Основные подходы к анализу конкуренции / А. Радыгина [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:/www.top-manager.ru/?a=1&kj=671.

138. Ратніков Д. Г. Підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу найманих працівників в умовах глобалізації: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Дмитрій Геннадійович Ратніков; Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. – К., 2010. – 20 с.

139. Ратніков Д.Г. Конкурентоспроможність трудового потенціалу і перспективи економічного зростання / Д.Г. Ратніков // Резерви підвищення ефективності діяльності підприємств та організацій у XXI столітті / Всеукраїнська наук.-практ. конф. молодих вчених, аспірантів та студентів, 17-18 квіт. 2008 р.: тези допов. – Кіровоград: КНТУ, 2008. − С. 95 – 96.

140. Ратніков Д.Г. Методика оцінки рівня конкурентоспроможності робочої сили / Д.Г. Ратніков // Україна: аспекти праці, 2006. – № 1. – С. 8 –12.

141. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень.– К.: Державна служба статистики, 2011.– 43 с.

142. Рычев М.В. Инновации и инвестиции в процессе становаления рыночной экономики в современной России / М.В. Рычев // Вестник СамГУ. – 2007. – №1 (51). – С. 85 – 94.

143. Савченко В.А. Атестація персоналу та формування резерву керівників як чинники ефективного використання людських ресурсів / В.А. Савченко // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: в 2 т. – Т 2.– К.: КНЕУ, 2012. – С. 346 – 57.

144. Савчук С.И. Основы теории конкурентоспособности: монография / С.И. Савчук.– Мариуполь: Рената, 2007. – 520 с.

145. Садова У.Я. Регіональні особливості формування, оцінювання та використання людського капіталу: монографія / У.Я. Садова, Г.Я. Зелінська // За ред. М. О. Данилюка. – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2010. – 124 с.

146. Саєнко М.Г. Стратегія підприємства [Електронний ресурс] / М.Г. Саєнко – Тернопіль: Економічна думка, 2006. – 390 с.– Режим доступу: http://buklib.net/books/24933/

147. Самуельсон П. Економіка / П. Самуельсон – Львів: Світ, 1993. – 234 с.

148. Сандига О.І. Інновації: соціально-філософський аналіз / О.І. Сандига // Мультиверсум. Філософський альманах. – К.: Центр духовної культури, 2005. – № 48. – С. 43 – 54.

149. Сей Ж.-Б. Трактат по политической экономии / Сей Ж.-Б. – Дело, 2000. – 232 с.

150. Семикіна А. В. Инновационное социальное развитие как условие повышения конкурентоспособности человеческого капитала / А. В. Семикина // Азимут научных исследований: экономика и управление: научный журнал. –Тольятти, 2012. – № 1 (1). – С. 51–53. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.napravo.ru/pages/nauchnye_jurnaly/azimut_nauchnyh_issledovanii:_ekonomika_i_upravlenie/)

151. Семикина А.В. Методические подходы к оценке конкурентоспособности персонала / А.В. Семикина // Современные технологии управления – 2014: междунар. научн. конф. (г. Москва, 14-15 июля 2014 г.) / Киров: МЦНИП, 2014. – С.1428-1442.

152. Семикина А.В. Методические подходы к оценке конкурентоспособности человеческого капитала / А.В. Семикина // Актуальные проблемы теории и практики современной экономической науки Матер. III междунар. научно-практ. конф. (Гомель, 18 марта 2015 г.). – Гомель: ГГУ им. Ф. Скорины, 2015. – С. 160 – 162.

153. Семикина А.В. Методы управления социальными инновациями в развитии человеческого капитала / А.В. Семикина // Финансовые проблемы РФ и пути их решения: сборник научн. трудов 15-й междунар. научно-практ.

конф.(21-25 апреля 2014 г., г. Санкт-Петербург) – Санкт-Петербург: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. – С. 408 – 413.

154. Семикина А.В. Методы управления социальными инновациями в развитии человеческого капитала / А.В. Семикина // Социально-экономические доминанты развития общества: история и современность. Девятые Ямбургские чтения.: матер. междунар. научно-практ. конф. (г. Кингисепп, 4 апреля 2014 г.) /– Санкт-Петербург: Ультра-Принт, 2014. – С. 80 – 84.

155. Семикина А.В. Социальные инновации как инструмент повышения конкурентоспособности человеческого капитала / А.В. Семикина // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики: матер. V Междунар научн. –практ. конф. (г. Красноярск, 20 – 21 марта 2014 г.) / Сиб. гос.аэрокосмич. ун-т.– Красноярск, 2014. – С.136 –140.

156. Семикина А.В. Социальные инновации как основа устойчивого развития общества и экономики / А.В. Семикина // Устойчивое развитие в неустойчивом мире: междунар. сборник аннотаций докладов междисциплинарн. научн. конф. (г. Челябинск, 26-28 июня 2014 г.) – М.: Изд-во «Перо». – С. 55 –56.

157. Семикина А.В. Социальные инновации как условие повышения качества человеческого капитала / А.В. Семикіна // Проблемы менеджмента, маркетинга и финансов: матер. междунар. научно-практ. конф. (г. Воронеж, 10 декабря 2013 г.). – Воронеж: АОНО ВПО «Ин-т менеджмента, маркетинга и финансов», 2013. – С. 138–142.

158. Семикина А.В. Управління соціальними інноваціями в контексті завдань ефективного розвитку та використання людського капіталу /А.В. Семикина // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – №1(7). – К.: Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ.– С. 377–384.

159. Семикина А.В. Формирование конкурентных преимуществ человеческого капитала на основе социальных инноваций / А.В. Семикина // Актуальные вопросы экономического развития: теория и практика: сб. науч.

ст.: вып. 2 / Гомельский гос. ун-т им. Ф. Скорины – Гомель: ГГУ им.Ф.Скорины, 2013. – С. 269–271.

160. Семикина А.В. Цільові орієнтири розвитку людського капіталу в умовах побудови інноваційної економіки / А.В. Семикіна // Управління діяльністю суб'єктів господарювання в сучасних умовах: Матер. Всеукр. науково-практичної заочної конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (м.Черкаси, 30-31 травня 2013 р.).– Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, вид-во ППЧабаненко Ю.А., 2013. – С. 44 – 47.

161. Семикіна А.В. Інноваційний соціальний процес та його вплив на розвиток людського капіталу / А.В. Семикіна // Інноваційні процеси економічного та соціально-культурного розвитку: вітчизняний та зарубіжний досвід: Тези доповідей VI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених і студентів (м.Тернопіль, 25-26 квітня 2013 р.). – Тернопіль: ТНЕУ, 2013 – С. 60 – 62.

162. Семикіна А.В. Капіталізація продуктивних здібностей людей похилого віку: пошук соціальних інновацій [Електронний ресурс] /А.В. Семикіна // Фінансовий простір. Міжнародний науково-практичний журнал, 2013. – № 4(12). – Режим доступу: http://fp.cibs.ck.ua/main/uk/12

163. Семикіна А.В. Людський капітал в Україні: потреба соціально відповідального розвитку на основі соціальних інновацій корпорацій / А.В. Семикіна // Політика корпоративної соціальної відповідальності в контексті сталого соціально-економічного розвитку: Матер. I междунар. научно-практ. конф. (м. Донецьк, 5-6 грудня 2013 р.). – Донецький державний університет управління. – Донецьк: ДонДУУ, 2013.– С. 225 –227.

164. Семикіна А.В. Людський капітал і потреба соціальних інновацій / А.В. Семикіна // Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств: тези доповідей IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Кіровоград, 14 березня 2013 р.) – Кіровоград: ПП «Центр оперативної поліграфії «Авангард», 2013.– С. 105 – 108.

165. Семикіна А.В. Людський капітал як індикатор інноваційного соціального розвитку / А.В. Семикіна // Экономика и управление. Научно-практический журнал, 2014.– № 1 – Симферополь: НАПКБ. – С. 131 – 138.

166. Семикіна А.В. Механізм управління соціальними інноваціями у використанні та розвитку людського капіталу / А.В. Семикіна // Людина, бізнес, держава: реалії та перспективи соціально-економічного та інноваційного розвитку: збірн. доповідей междунар. научно-практ. конф. (м. Кіровоград, 17 квітня 2014 р.) – Кіровоград: КОД, 2014.– С. 185–187.

167. Семикіна А.В. Модернізація людського капіталу на основі соціальних інновацій / А.В. Семикіна // Перспективи управлінської діяльності суб'єктів господарювання в контексті економічної безпеки: Матер. міжнар. наук.-практ. конф. (м.Черкаси 28–29 березня 2014 р.) – Черкаси: ЧНУ ім. Б.Хмельницького, вид-во ПП Чабаненко Ю.А., 2014.– С. 199 – 202.

168. Семикіна А.В. Науково-методичні основи оцінювання конкурентоспроможності людського капіталу /А.В. Семикіна // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб. наук. пр. – 2014. – №2 (8). – К.: Ін-т соціально-трудових відносин КНЕУ.– С. 479 – 485.

169. Семикіна А.В. Роль соціальних інновацій у підвищенні якості людського капіталу / А.В. Семикіна // Розвиток трудового потенціалу в умовах інноваційної економіки: Матер. VII наук.-практ. конф. (Луганск-Євпатория, 25–26 квітня 2013 р.). – Луганськ : Вид-во «Ноулідж», 2013. – С. 217– 219.

170. Семикіна А.В. Соціальні інновації у розвитку людського капіталу в контексті регулювання економічної безпеки суб'єктів господарювання /А.В. Семикіна // GR та PR менеджмент в контексті економічної безпеки: Монографія – Черкаси: ПП Чабаненко Ю.А. – Черкаси, 2014. – С. 99 – 121.

171. Семикіна А.В. Соціально відповідальний розвиток людського капіталу як інноваційний процес / А.В. Семикіна // Вісник Хмельницького національного університету, 2014. – №1 (208). – Хмельницкий: ХНУ.– С. 93–100.

172. Семикіна А.В. Теоретичні основи визначення та оцінки категорії людський капітал / А.В. Семикіна // Імперативи розвитку України в умовах глобалізації: Тези доповідей та виступів IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м.Чернігів, 15–16 листопада 2012 р.) – Чернігів: ЧДІЕУ, 2012 – С. 60 – 61.

173. Семикіна М. В. Інноваційна праця в конкурентному середовищі: загальна методологія, мотиваційні основи регулювання: монографія / М.В. Семикіна, Л. А. Коваль. – Кіровоград – «Степ», 2002. – 212 с.

174. Семикіна М. В. Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення / М. В. Семикіна // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 2 (10). – С. 94 – 103.

175. Семикіна М.В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства: теорія і практика регулювання: монографія / М.В. Семикіна, О.О. Смірнов // За ред. М. В. Семикіної. – Кіровоград: КОД, 2008. – 208 с.

176. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір / Л.К. Семів // — Львів: Вид-во Нац. ун-ту «Львівська політехніка», 2004. — 392 с.

177. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2014 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2014/gdn/reg_zp_m/reg_zpm14_u.htm

178. Синько В. И. Конкуренция и конкурентоспособность: основные понятия / В. И. Синько // Стандарты и качество, 2000. – № 4. – С. 54 – 59.

179. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ: Серія Економічна, 2005. – № 8. – С. 94 –101.

180. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э. Слезингер. – М.: Ин-т труда МТРФ, 1996 – 336 с. – С. 191

181. Словарь инновационных терминов [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://infosystems.ru/library/slovar_ais_1218/slovar_innovaci_1222.html

182. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народа / А. Смит – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.

183. Социологическая энциклопедия: в 2 т., Том. 2. – М.: Мысль, 2003.– 526 с.

184. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501с.

185. Соціальні індикатори рівня життя населення. Стат. збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 204 с.

186. Соціальні індикатори рівня життя населення. Стат. збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 220 с.

187. Соціальні індикатори рівня життя населення. Стат. збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 214 с.

188. Соціальні інновації: концептуальні підходи, можливості розвитку та запровадження / [В.П. Антонюк, О.Ф. Новікова, О.В. Водоводова та ін.] / НАН України; Ін-т економіки пром.-ті. – Донецьк, 2010. – 102 с.

189. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251с.

190. Список стран по средней заработной плате [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_средней_заработной_плате

191. Статистичний щорічник України за 2010 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2011. – 560 с.

192. Статистичний щорічник України за 2012 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2013. – 558 с.

193. Статистичний щорічник України за 2013 рік. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.

194. Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України: В 3-х т. / За ред. В. М. Гейця, В. М. Семиноженка, Б. Є. Кваснюка. – К.: Фенікс, 2007. – 542 с.

195. Струмилин С.Г. Проблемы экономики труда / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 472 с.

196. Студия взаимообучения "Открытие" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ovpo.ru/index.html

197. Тарнавська Н.П. Управління конкурентоспроможністю підприємств: теорія, методологія, практика / Н.П. Тарнавська. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 570 с.

198. Тархов П.В. Экономико-энвайронментальное благополучие как основа конкурентоспособности человеческого капитала / П.В. Тархов, А.М. Маценко, Ж. В. Деркач // Экономическое пространство, 2011. – № 56/2. – С. 282 – 292.

199. Технологічна конкурентоспроможність економіки України на світовому ринку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http: // www.niisp.gov.ua / vidanna / panorama / issue.php? s=epol2&issue=2006_2.

200. Ткаченко Л.Г. Конкурентні межі зростання оплати праці в Україні / Л. Г. Ткаченко // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2 (10). – С. 115 – 124.

201. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд [пер. с англ. под. ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой]. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. – 576 с.

202. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд [пер.с англ. А. Р. Ганиева]. – 12-е изд. – М.: СПб.; К.: Вильямс, 2003. – 924 с.

203. Тоффлер Э. Шок будущего / Э. Тоффлер. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. – 557 с.

204. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку / О.А. Грішнова, С.Р. Пасєка, А. С. Пасєка. – Черкаси: ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. – 360 с.

205. Україна у вимірі знань / За ред. В.М. Гейця.– К.: «Основа», 2006. – 592 с.

206. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса: экономика, маркетинг, менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М.: «Маркетинг», 2002. – 892 с.

207. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

208. Фатхутдинов Р.А. Оценка конкурентоспособности страны / Р.А. Фатхутдинов // Промышленность России, 2000. – № 3. – С. 62 – 67.

209. Фатхутдинов Р.А. Стратегический маркетинг. 2-е изд. / Р.А. Фатхутдинов– СПб: Из-во «Питер», 2002. – 448 с.

210. Федулова Л.І. Соціальні інновації в системі соціально-економічних відносин. [Електронний ресурс] / Л.І. Федулова. – Режим доступу: // http://archive.nbuv.gov.ua / portal/soc_gum/usoc/2008_3/60-74.pdf/

211. Философова Т.Г. Конкуренция и конкурентоспособность: Уч. пособие / Т.Г. Философова, В. А. Быков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 271 с.

212. Хайек Ф. А. Познание, конкуренция и свобода: Антология сочинений / Ф. А. Хайек; Д. Антисери (ред.), С. Мальцева (пер.), Л. Инфантино (ред.), К. Большаков (пер.). – СПб.: Пневма, 1999. – 288 с.

213. Хафизова Г.С. Развитие инновационности и конкурентоспособности человеческого капитала / Г.С. Хафизова // Креативная экономика. – 2012. – № 1 (61). – С. 72-82. – http://www.creativeconomy.ru/articles/15311/

214. Хаффнер Ф.А. Ринок праці та державна політика щодо стимулювання зайнятості та підтримки безробітних: німецький досвід / Ф.А. Хайек // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. збірн. – К.: АТ «Українська видавнича група», 1995. – № 3. –С. 51 – 59.

215. Хейне П. Экономический образ мышления / П. Хейне ; пер. с англ. – 2 - е изд. – М.: Дело, при участии Catallaxy, 1993. – 704 с.

216. Цветкова И.И. Управление конкурентоспособностью персонала предприятия: монография / И.И. Цветкова. – Симферополь: ДОЛЯ, 2007. – 240 с.

217. Цимбал О.І. До визначення категорії конкурентоспоможність стосовно робочої сили в умовах функціонування економіки перехідного типу / О.І. Цимбал // Зайнятість та ринок праці. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України, 1999. – Вип. 9. – С. 216 – 227.

218. Цимбал О.І. Інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу / О. І. Цимбал // Демографія та соціальна економіка, 2008. – № 2 (10). – С. 125 – 133.

219. Цілі Розвитку Тисячоліття: Україна – 2011. Національна доповідь [Електронний ресурс] / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. – К.: – 2010. – 110 с. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua.

220. Червінська Л.П. Використання людського капіталу в контексті розвитку інновацій / Л.П. Червінська // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: науковий збірник. – Івано-Франківськ: Вид-во Прикарпатського національного ун-ту ім. В.Стефаника, 2012. – №7 (1) – С. 163 – 168.

221. Что такое краудсорсинг? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://crowdsourcing.ru/article/what_is_the_crowdsourcing

222. Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л.В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного ун-ту. Серія: Економічні науки. – 2014. – № 28. – С. 278 –284.

223. Шаульська Л.В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці / Л.В. Шаульська // Вісник ДонНУ. Серія: Економіка і право. – 2014. – № 2. – С. 97 –101.

224. Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / Л.В. Шаульська // НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.

225. Шаульська Л.В. Реалізація концепції гідної праці на основі забезпечення конкурентоспроможності активів людського капіталу / Л.В. Шаульська // Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер.: Економічні науки: Зб. наук. праць. – Маріуполь: ДВНЗ «Приазовський державний технічний університет», 2014. – № 28. – С. 278 – 284.

226. Швиданенко О. А. Глобальна конкурентоспроможність: теоретичні та прикладні аспекти / О. А. Швиданенко ДВНЗ // Київський національний економічний ун-т ім. Вадима Гетьмана. – К.: КНЕУ, 2007. – 312 с.

227. Шевченко Л. С. Професійна освіта як чинник конкурентоспроможності робочої сили / Л. С. Шевченко // Демографія та соціальна економіка. – К.: НАН України; Інститут демографії та соціальних досліджень, 2008. – № 2. – С. 45 – 61.

228. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. – Львів: ІРД НАН України, 2007, № 3 (65). – С. 9 – 27.

229. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й.А. Шумпетер [В.С. Автономов: пер. с нем., англ.] – М.: Эксмо, 2008. – 863 с.

230. Щиборщ К.В. Сравнительный анализ конкурентоспособности и финансового состояния предприятий отрасли и/или региона / К.В. Щиборщ // Маркетинг в России и за рубежом. – 2000. – № 5. – С. 21 – 29.

231. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика: учеб. –практ. пособие для вузов / А.Ю. Юданов. – М.: Акалис, 1996. – 272 с.

232. Якокка Ли Карьера менеджера / Ли Якокка [В. В. Каданников (общ. ред. и предисл.), У. Новак (при участии), Р. И. Столпер (пер.)]. – Тольятти: Изд. Дом «Довгань», 1995. – 359 с.

233. Яловий Г.К. Управління конкурентоспроможністю підприємства / Г.К. Яловий, С.В. Гресь, Носраті Хабіболлах // Економіка і управління у промисловості: матер. Всеукр. науково-практ. конф. – Дніпропетровськ: Національна металургійна академія України, 2005.– С. 57–58.

234. About Ukraine [Electronic resource]. – Access mode: http://www.ua.undp.org/content/ukraine/en/home/countryinfo.html. – Title screen.

235. Becker G.S. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education / G.S. Becker // 2d ed. – New York: National Bureau of Economic Research: distributed by Columbia University Press, 1975.

236. Beyond economic growth: An Introduction to Sustainable Development / World Bank, 2004. – 280 p.

237. Branham M. Beyond Customer Satisfaction: Measuring the Components of Competitiveness / M. Branham [Electronic resource]. – Access mode: http://www.competitiveanalyses. com

238. Brodwin D. Five Steps to Strategis Action / D. Brodwin // Beurgeois. – California Manadement Revin, Spring, 1984. – 176 p.

239. Coworking Wiki [Electronic resource]. – Access mode: http://wiki.coworking.org/w/page/16583831/FrontPage. – Title screen.

240. Drucker P. F. The New Realities/P. F. Drucker // Oxford, 1996. – P. 184.

241. Farfar i skolan [Electronic resource]. – Access mode: http://www.folkhalsan.fi/farfariskolan. – Title screen.

242. George H. MicroForester: Mobile app brings green jobs to rural areas / H. George [Electronic resource]. – Access mode: http://europeandcis.undp.org/blog/2013/09/16/microforester-mobile-app-brings-green-jobs-to-rural-areas/. – Title screen.

243. Howaldt J. Social Innovation: Concepts, research fields and international trends Studies for Innovation in a Modern Working Environment / J. Howaldt, M. Schwarz.– International Monitoring, Eds. Klaus Henning, Frank Hees, Volume 5; Aachen: Eigenverlag, 2010.

244. Mulgan G. Social innovation; What it is, why it matters and how it can be accelerated / G. Mulgan [Electronic resource]. – Access mode: http://www.sbs.ox.ac.uk/centres/skoll/research/Dokuments/SozialInnovation.pdf. – Title screen.

245. Russo P. Social Innovation CSR, Sustainability, Ethics & Governance / P. Russo, S. Mueller // Social Innovation Education. – 2013. – pp 171– 181.

246. Schools working with business and industry [Electronic resource]. – Access mode: http://www.schooltowork.com.au. – Title screen.

247. Schultz T. Capital Formation by Education / T. Schultz // Journal of Political Economy. – 1960. – № 6. – P. 571 – 583.

248. Schultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences / T. Schultz // N.Y., 1968, vol. 6.

249. Schultz T. Investment in Human Capital / T. Schultz. – N. Y.; L., 1971.

250. Seitanidi M. Adaptive responsibilities: nonlinear interactions in cross sector social partnerships / M. Seitanidi. – 2008. – № 10(3). – P. 51 – 64.

251. Semykina A. Changing priorities of human development at the stage of transformation into innovative economy / A. Semykina // Annales Universitatis Mariae Curie-Sklodovska. Sectio H: Oeconomia. – Lublin-Polonia, 2013. Vol. XLVII, 4 – p. 113 – 124. – Access mode: http://annales.umcs.lublin.pl/annales _ekonomia.php.

252. Semykina A. Human capital competitiveness and methods of its estimation/ A. Semykina // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – № 2 (22). – С. 219 – 230.

253. Semykina A. Methodical tools of the human capital competitiveness assessment / A. Semykina // Съвременни проблеми на регионалното развитие: Събрани статии. Т. 2. – Академично издателство на Аграрния университет Пловдив, България, 2014. – С. 354 – 358.

254. Semykina A. Vector of social development of Ukraine in a context of prospects of creation of innovative economy / A. Semykina // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, Вип. 25. – Кіровоград: КНТУ, 2014. – С. 136 – 141.

255. The Global Competitiveness Report 2013 – 2014 // Електронний режим доступу: http://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2013-2014. – Title screen.

256. The Young Foundation (2006). Social Silicon Valleys. A manifesto for social innovation [Electronic resource] / [G. Mulgan, N. Wilkie, R. Ali, S. Tucker and T. Liptrot]. – London, 2011. – Access mode: http://www.youngfoundation. org/files/images/ SocialSiliconValleys_06.pdf. – Title screen.

257. World Competitiveness Ranking 2013 [Electronic resource] / World Competitiveness center, 2013. – Access mode: www.imd.org/WCYResults/. – Title screen.

Додаток А

Таблиця А.1

Визначення пріоритетів запровадження соціальних інновацій у розвитку людського потенціалу країн світу

№п/п	Країна	Витрати на освіту (% від ВВП)	Витрати на оздоровлення населення (дол. на одну особу)	Показник глобальної конкурентоздатності	Населення країни, осіб	Індекс розвитку людського потенціалу	Розрахунок за моделлю	Похибка
		VOS	VOZ	PGK	NAS	IRLP	IRLP*	IRLP- IRLP*
1	Австралія	5,1	3945	5,11	22 015 576	0,938	0,847	0,091
2	Австрія	6,0	5035	5,14	8 219 743	0,895	0,882	0,013
3	Азербайджан	2,8	283	4,31	9 493 600	0,734	0,688	0,046
4	Алжир	4,3	181	3,96	37 367 226	0,713	0,630	0,083
5	Ангола	3,5	201	2,96	18 056 072	0,508	0,753	-0,245
6	Аргентина	5,8	734	3,99	42 192 494	0,811	0,737	0,074
7	Бангладеш	2,2	21	3,73	161 083 804	0,515	0,494	0,021
8	Барбадос	7,5	843	4,44	287 733	0,825	0,790	0,035
9	Бахрейн	2,9	771	4,54	1 248 348	0,796	0,805	-0,009
10	Беліз	6,6	242	3,52	327 719	0,702	0,748	-0,046
11	Бельгія	6,6	4749	5,20	10 438 353	0,897	0,859	0,038
12	Бенін	5,4	34	3,78	9 598 787	0,436	0,522	-0,086
13	Бразилія	5,6	734	4,32	199 321 413	0,73	0,687	0,043
14	В'єтнам	6,6	77	4,24	91 519 289	0,617	0,515	0,102
15	Греція	4,1	3015	3,92	10 767 827	0,86	0,953	-0,093
16	Грузія	2,7	251	3,95	4 570 934	0,745	0,719	0,026
17	Данія	8,7	6452	5,40	5 543 453	0,901	0,874	0,027
18	Домініка	3,5	342	3,73	73 126	0,745	0,832	-0,087
19	Єгипет	3,8	114	3,88	83 688 164	0,662	0,592	0,070
20	Замбія	1,4	63	3,67	13 817 479	0,448	0,634	-0,186
21	Ізраїль	5,9	2004	5,07	7 590 758	0,9,00	0,787	0,113
22	Індія	3,3	44	4,30	1 205 073 612	0,554	0,471	0,083
23	Індонезія	3	56	4,38	248 645 008	0,629	0,505	0,124
24	Іран	4,7	287	4,26	78 868 711	0,742	0,632	0,110
25	Ірландія	6,5	4719	4,77	4 722 028	0,916	0,911	0,005
26	Ісландія	7,8	3698	4,75	313 183	0,906	0,929	-0,023
27	Іспанія	5,0	3032	4,54	47 042 984	0,885	0,848	0,037
28	Італія	4,7	3323	4,43	61 261 254	0,881	0,867	0,014
29	Кабо-Верде	5,6	150	3,58	523 568	0,586	0,697	-0,111
30	Казахстан	3,1	326	4,18	17 522 010	0,754	0,695	0,059
31	Камбоджа	2,6	41	3,85	14 952 665	0,543	0,556	-0,013
32	Камерун	3,2	60	3,61	20 129 878	0,495	0,588	-0,093
33	Канада	5	4519	5,33	34 300 083	0,911	0,838	0,073
34	Катар	2,5	1612	5,24	1 951 591	0,834	0,833	0,001
35	Кенія	6,7	36	3,82	43 013 341	0,519	0,496	0,023
36	Кіпр	7,9	1794	4,36	1 138 071	0,848	0,849	-0,001
37	Колумбія	4,5	392	4,20	46 681 537	0,719	0,674	0,045
38	Коста Ріка	6,3	667	4,27	4 636 348	0,773	0,739	0,034
39	Кувейт	3,8	1579	4,62	2 646 314	0,79	0,845	-0,055
40	Латвія	5,0	756	4,24	2 191 580	0,814	0,782	0,032
41	Лесото	13,0	75	3,26	1 930 493	0,461	0,601	-0,140

Продовження таблиці А.1

		VOS	VOZ	PGK	NAS	IRLP	IRLP*	IRLP- IRLP*
42	Литва	5,7	836	4,41	3 525 761	0,818	0,762	0,056
43	Люксембург	3,8	8262	5,03	509 074	0,875	1,056	-0,181
44	Мавританія	3,9	38	3,20	3 359 185	0,467	0,601	-0,134
45	Малаві	5,4	25	3,58	16 323 044	0,418	0,506	-0,088
46	Малайзія	5,1	316	5,08	29 179 952	0,769	0,601	0,168
47	Малі	4,8	33	3,39	15 494 466	0,344	0,545	-0,201
48	Мальта	5,4	1658	4,33	409 836	0,847	0,891	-0,044
49	Марокко	5,4	152	4,16	32 309 239	0,591	0,593	-0,002
50	Мексика	5,3	525	4,29	114 975 406	0,775	0,670	0,105
51	Монголія	5,5	97	3,86	3 179 997	0,675	0,610	0,065
52	Намібія	8,3	297	4,00	2 165 828	0,608	0,681	-0,073
53	Непал	4,7	24	3,47	29 890 686	0,463	0,509	-0,046
54	Нігер	4,5	19	3,45	16 344 687	0,304	0,504	-0,200
55	Норвегія	7,3	7533	5,18	4 707 270	0,955	0,926	0,029
56	ОАЕ	1,1	1704	4,89	5 314 317	0,818	0,903	-0,085
57	Оман	4,3	520	4,64	3 090 150	0,731	0,717	0,014
58	Пакістан	2,4	20	3,58	190 291 129	0,515	0,494	0,021
59	Панама	4,1	564	4,35	3 510 045	0,780	0,747	0,033
60	Парагвай	4,1	147	3,53	6 541 591	0,669	0,675	-0,006
61	Перу	2,6	236	4,21	29 549 517	0,741	0,664	0,077
62	Польща	5,1	829	4,46	38 415 284	0,821	0,721	0,100
63	Португалія	5,8	2365	4,40	10 781 459	0,816	0,852	-0,036

Джерело:розроблено автором з використанням даних:
http://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_за_ІРЛП,
http://mostinfo.su/405-rashody-na-obrazovanie-stran-mira.html,
http://uk.wikipedia.org/wiki/Список_країн_за_населенням,
Мировая статистика здравохранения.–М.:Всемирная организация здравохранения, 2013г.,
Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2011–2012 World Economic Forum, 2011. The Global Competitiveness Report 2011–2012,
Індекс глобальної конкурентоздатності за 2013-2014 рр. http://ru.wikipedia.org/wiki/

Застосування статистичних методів обробки даних, висвітлених табл. А.1, виявляє статистично значущою таку залежність між IRLP та змінними VOS ,VOZ, NAS ,RGK :

$$IRLP = 0{,}188 \cdot VOS^{-0{,}00194} \cdot VOZ^{0{,}10182} \cdot PKG^{0{,}38775} \cdot NAS^{0{,}00883} \qquad (A.1)$$

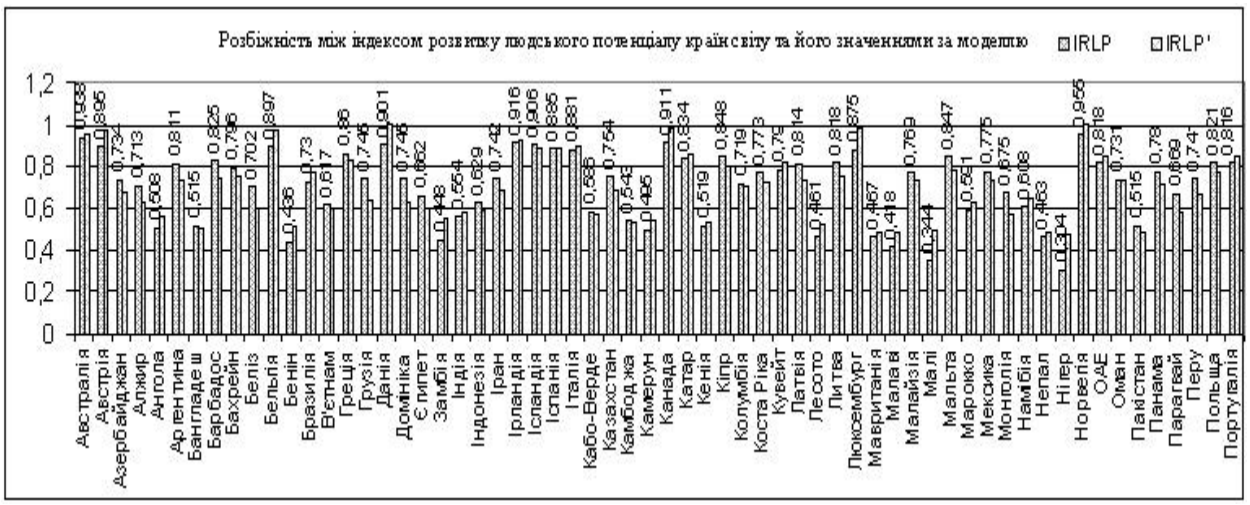


Рис. А.1. **Ілюстрація точності апроксимації статистики IRLP та результатів розрахунків за моделлю (А.1)**

Джерело:розроблено автором

Модель (А.1), що розглядається з наміром визначити шляхи збільшення індексу розвитку людського потенціалу для країн світу, дозволяє окреслити пріоритети для спрямування соціальних інновацій на створення відповідних умов для збільшення (у порядку пріоритету):

1) показника глобальної конкурентоздатності (еластичність 1,003866);

2) витрат на оздоровлення населення (еластичність 1,001007);

3) кількості населення (еластичність 1,000088).

Додаток Б

Таблиця Б.1

Аналіз фонду наукових публікацій з позицій визначення ступеня досліджуваності наукової проблеми у Національній бібліотеці України імені В. І. Вернадського за 2000–2014 рр. (результати пошуку за ключовими словами з назви теми дослідження)

Ключове слово «людський капітал» (виявлено 22 публікації)
Бородіна О. М. Людський капітал села - особливості та сучасний стан / О. М. Бородіна // Вісн. аграр. науки. - 2004. - № 8. - С. 71-73.
Федик П. Д. Людський капітал: критерії та основа інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки / П. Д. Федик // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. - 2005. - Вип. 1. - С. 179-188.
Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. - К. : "Знання", 2001. - 254 с.
Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку : Моногр. / О. М. Бородіна; Ін-т аграр. економіки УААН. - К., 2003. - 276 с.
Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин : Моногр. / О. М. Головінов; Донец. держ. ун-т економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського. - Донецьк, 2004. - 161 с.
Климко С. Г. Людський капітал: світовий досвід і Україна : Моногр. / С. Г. Климко, В. М. Пригода, В. О. Сизоненко. - К. : Основа, 2006. - 224 с.
Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах : моногр. / Л. І. Михайлова. - К. : Центр учб. л-ри, 2008. - 388 с.
Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення : монографія / Н. В. Ушенко. - Донецьк : Юго-Восток, 2008. - 287 с.
Близнюк В. В. Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) / В. В. Близнюк // Економіка і прогнозування. - 2005. - № 2. - С. 64-78.
Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. - 2008. - № 9. - С. 64-73.
Косарєв О. Й. Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства / О. Й. Косарєв, О. І. Захаров, О. М. Рибак // Актуал. пробл. економіки. - 2008. - № 9. - С. 104-113.
Королюк Н. М. Людський капітал як об'єкт бухгалтерської методології / Н. М. Королюк // Актуал. пробл. економіки. - 2009. - № 7. - С. 252-260.
Бородіна О. М. Людський капітал в аграрній сфері економіки України: науково-організаційні основи сучасного формування і розвитку : Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.07.02 / О. М. Бородіна; Нац. наук. центр "Ін-т аграр. економіки". - К., 2004. - 39 с.
Головінов О. М. Людський капітал в умовах трансформації економіки України: інвестиційні проблеми : Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.01.01 / О. М. Головінов; Донец. нац. ун-т. - Донецьк, 2003.
Прошак Г. В. Людський капітал в умовах формування національної економіки України : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.01 / Г. В. Прошак; Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. - Л., 2008. - 20 с.
Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.01.01 / Н. В. Голікова; НАН України. Ін-т екон. прогнозування. - К., 2004. - 23 с.
Антонюк В. П. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер, С. М. Гріневська, С. В. Смерічевська; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. - Донецьк, 2011. - 307 с.
Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: проблеми формування та функціонування : автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / О. В. Риковська; НАН України; Ін-т демографії та соц. дослідж. - К., 2009. - 21 с.
Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : монографія: у 2 ч. Ч. 1 / ред.: В. М. Лич; Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт. - К., 2009. - 224 с.
Людський капітал України: стан, проблеми, перспективи відтворення : монографія: у 2 ч. Ч. 2 / ред.: В. М. Лич; Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт. - К., 2009. - 236 с.
Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / В. П. Антонюк. – НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.
Людський капітал в соціально-економічних процесах та особливості його оцінки / В.В. Герасименко, С.П. Павліашвілі, В.С. Даташвілі // Формування ринкових відносин в Україні: наук. ред.. І.Г. Манцуров. - К.: НДЕІ, 2011. - № 10. - С. 197-200.

Продовження таблиці Б.1

Автори публікацій з предмету дослідження «людський капітал» : Антонюк В.П., Близнюк В.В., Бородіна О.М., Бородіна О.М., Герасименко В.В., Голікова Н.В., Головінов О.М., Грішнова О.А., Кір'ян Т. , Климко С.Г., Королюк Н.М. , Косарєв О.Й., Лич В.М., Михайлова Л.І., Риковська О.В., Ушенко Н.В., Федик П.Д. *З огляду даних фонду НБУВ за 2000–2014 роки: наукових статей та тез доповідей з предметом «людський капітал» – 7, монографій – 10, кандидатських дисертацій – 4, докторських дисертацій – 1.*
Ключове слово «конкурентоспроможність» (виявлено 100 публікацій)
Куревіна І. О. Конкурентоспроможність людського капіталу України в умовах міжнародної трудової міграції : автореф. дис... канд. екон. наук / І. О. Куревіна; НАН України. Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. - К., 2008. - 20 с.
Асаулюк С. Л. Конкурентоздатність і механізми її забезпечення / С. Л. Асаулюк // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. Екон. пробл. розв. вир-ва регіону: Щорічник наук. пр. - 2001. - Вип. 31. - С. 176-179.
Коклюнов О. М. Конкурентоспроможність як стабілізуючий фактор розвитку економіки / О. М. Коклюнов // НТІ. - 2002. - № 2. - С. 16-18.
Базилюк Я. Б. Конкурентоспроможність національної економіки: сутність та умови забезпечення / Я. Б. Базилюк; Адмін. Президента України, Нац. ін-т стратег. дослідж. - К., 2002. - 132 с.
Конкурентоспроможність у сфері праці : Зб. наук. пр. / ред.: Д. П. Богиня. - К., 2001. - 164 с.
Наврузов Ю. В. Конкурентоспроможність регіонів: взаємодія державних установ, підприємницьких і громадських організацій : Моногр. / Ю. В. Наврузов; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - К., 2003. - 208 с.
Богиня Д. П. Конкурентоспроможність робочої сили в системі соціально-трудових відносин : Моногр. / Д. П. Богиня, Г. Т. Куліков, Л. С. Лісогор та ін.; НАН України. Ін-т економіки. - К., 2003. - 213 с.
Жаліло Я. А. Конкурентоспроможність економіки України в умовах глобалізації : Моногр. / Я. А. Жаліло, Я. Б. Базилюк, Я. В. Белінська та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж. - К. : Знання України, 2005. - 387 с.
Бородіна О. М. Конкурентоспроможність економіки України: стан і перспективи підвищення : моногр. / О. М. Бородіна, Т. В. Бурлай, Н. І. Горшкова та ін.; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. - К. : Основа, 2007. - 488 с.
Піддубна Л. І. Конкурентоспроможність економічних систем: теорія, механізм регулювання та управління : моногр. / Л. І. Піддубна; Харк. нац. екон. ун-т. - Х. : ІНЖЕК, 2007. - 368 с.
Матвєєв Є. Е. Конкурентоспроможність і регіональне управління / Є. Е. Матвєєв // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. - 2006. - Вип. 1. - С. 134-140.
Конкурентоспроможність і сталий розвиток у глобальній перспективі : Матеріали міжнар. наук. конф., 24 черв. 2005 р., Київ / ред.: О. Г. Білорус, В. М. Ворона; НАН України. Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин, Ін-т соціол. - К., 2005. - 203 с.
Бабак А. В. Конкурентоспроможність національної економіки : Моногр. / А. В. Бабак, С. Ф. Биконя, О. Ю. Болховітінова та ін.; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. - К. : Фенікс, 2005. - 495 с.
Конкурентоспроможність національної економіки : Тези доп. конф., Київ, 9 листоп. 2006 р. / ред.: Б. Є. Кваснюк. - К., 2006. - 95 с.
Павлова В. А. Конкурентоспроможність підприємства: оцінки та стратегія забезпечення : Моногр. / В. А. Павлова; Дніпропетр. ун-т економіки та права. - Д., 2006. - 276 с.
Смолін І. В. Конкурентоспроможність підприємств : Навч. посіб. / І. В. Смолін; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. - К., 2006. - 204 с.
Власюк О. С. Конкурентоспроможність регіонів як елемент інтеграційних стратегій України / О. С. Власюк // Соц.-екон. пробл. сучас. періоду України. - 2008. - Вип. 3. - С. 13-17.
Дейнека О. І. Конкурентоспроможність регіону: маркетинговий підхід / О. І. Дейнека // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період. - 2006. - Вип. 1. - С. 97-105.
Журба І. Є. Конкурентоспроможність регіону: суть, методи оцінки, сучасний стан / І. Є. Журба // Соц.-екон. дослідж. в перехід. період: Зб. наук. пр. - 2005. - Вип. 2. - С. 445-460.
Конкурентоспроможність та інноваційний розвиток України: проблеми науки та практики : тези доп. міжнар. наук.-практ. конф., 23 - 24 жовт. 2007 р., Харків / Харк. нац. екон. ун-т МОН України, НДЦ індустріал. пробл. розв. НАН України. - Х. : ІНЖЕК, 2007. - 144 с.
Кваснюк Б. Є. Конкурентоспроможність української економіки : Наук. доп. / Б. Є. Кваснюк, С. І. Кірєєв, О. Ю. Болховітінова та ін.; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. - К., 2006. - 96 с.
Конкурентоспроможність: країна, регіон, підприємство : Зб. / ред.: Ю. В. Полунєєв; Рада конкурентоспроможності України, Центр стратегій конкурентоспроможності (МІМ-Київ). - К. : ЛАТ&К, 2006. - 175 с.

Продовження таблиці Б.1

Конкурентоспроможність: проблеми науки і практики / Н.-д. центр індустр. пробл. розв. НАН України, Харк. нац. екон. ун-т. - Х. : ВД "Інжек", 2006. - 248 с.
Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : моногр. / Харк. нац. екон. ун-т, НАН України. НДЦ індустр. пробл. розв. - Х. : ІНЖЕК, 2007. - 264 с.
Журило І. В. Конкурентоспроможність нової продукції промислово-виробничого призначення: теоретичні аспекти, методика прогнозування та забезпечення : монографія / І. В. Журило. - Кіровоград : Мавік, 2007. - 186 с.
Ковтун О. І. Конкурентоспроможність підприємства: стратегічний контекст : монографія / О. І. Ковтун; Укоопспілка, Львів. комерц. акад. - Л., 2009. - 276 с.
Герасимчук З. В. Конкурентоспроможність регіону: теорія, методологія, практика : монографія / З. В. Герасимчук, Л. Л. Ковальська; Луц. нац. техн. ун-т. - Луцьк : Надстир`я, 2008. - 248 с.
Крапивний І. В. Конкурентоспроможність підприємства та чинники її зростання / І. В. Крапивний, Н. М. Нілова // Вісн. Сум. держ. ун-ту. Сер. Економіка. - 2004. - № 6. - С. 12-17.
Ващук В. Ф. Конкурентоспроможність галузей АПК на зовнішньому ринку: нові погляди на проблему / В. Ф. Ващук // Пробл. науки. - 2004. - № 4. - С. 28-34.
Рєдькіна О. В. Конкурентоспроможність вітчизняного підприємства та методи удосконалення його конкурентних переваг / О. В. Рєдькіна // Наук. пр. Нац. ун-ту харч. технологій. - 2006. - № 19, ч. 3. - С. 76-79.
Макара О. В. Конкурентоспроможність економічного середовища в Україні. Порівняльний аналіз рейтингів окремих країн / О. В. Макара // Економіка і прогнозування. - 2007. - № 2. - С. 43-56.
Пенькова О. Г. Конкурентоспроможність національної економіки в умовах глобалізації / О. Г. Пенькова // Актуал. пробл. економіки. - 2007. - № 11. - С. 26-31.
Хамініч С. Ю. Конкурентоспроможність національної економіки: особливості, пріоритети та проблеми / С. Ю. Хамініч // Актуал. пробл. економіки. - 2007. - № 4. - С. 20-26.
Григоренко В. К. Конкурентоспроможність української економіки на ринках товарів і послуг країн СНД / В. К. Григоренко // НТІ. - 2007. - № 1. - С. 31-35.
Лісовська Л. С. Конкурентоспроможність - комплексна характеристика суб'єкта ринкової економіки / Л. С. Лісовська, А. А. Теребух, Г. В. Рачинська // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". - 2008. - № 611. - С. 26-31.
Попова В. Конкурентоспроможність економіки України: джерела формування та соціальні наслідки / В. Попова // Економіка України. - 2008. - № 8. - С. 4-12.
Бицюра Ю. В. Конкурентоспроможність національної економіки - шлях до сталого економічного зростання / Ю. В. Бицюра // Вісн. Ін-ту економіки та прогнозування. - 2007. - № [1] . - С. 67.
Цветкова І. І. Конкурентоспроможність підприємства: аналіз сучасних підходів та розуміння / І. І. Цветкова // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". - 2007. - № 582. - С. 107-113.
Яремко Л. А. Конкурентоспроможність регіону в умовах глобалізації / Л. А. Яремко // Актуал. пробл. економіки. - 2008. - № 9. - С. 135-144.
Ісиченко І. В. Конкурентоспроможність - важливий чинник збалансованого регіонального розвитку / І. В. Ісиченко // Укр. геогр. журн. - 2009. - № 3. - С. 43-48.
Патора-Висоцька З. Конкурентоспроможність малих і середніх підприємств - концепції, напрями, відношення / З. Патора-Висоцька, М. Висоцькі // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". - 2008. - № 633. - С. 539-543.
Кавецький В. В. Конкурентоспроможність підприємства у світлі реалізації інтелектуального капіталу / В. В. Кавецький // Вісн. Вінниц. політехн. ін-ту. - 2008. - № 2. - С. 24-30.
Смерічевська С. В. Конкурентоспроможність у соціально-економічному вимірі / С. В. Смерічевська // Актуал. пробл. економіки. - 2009. - № 3. - С. 36-44.
Бондаренко І. С. Конкурентоспроможність економіки України в умовах розвитку національної інноваційної системи : автореф. дис... канд. екон. наук : 08.00.03 / І. С. Бондаренко; Донец. нац. ун-т економіки і торгівлі ім. М.Туган-Барановського. - Донецьк, 2009. - 20 с.
Куревіна І. О. Конкурентоспроможність людського капіталу України в умовах міжнародної трудової міграції : автореф. дис... канд. екон. наук / І. О. Куревіна; НАН України. Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. - К., 2008. - 20 с.
Малащук Д. В. Конкурентоспроможність машинобудівного комплексу України в умовах глобалізації світових ринків : Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.05.01 / Д. В. Малащук; Укр. акад. зовніш. торгівлі. - К., 2005. - 24 с.
Павловська О. Д. Конкурентоспроможність національних економік в умовах інвестиційної глобалізації : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.05.01 / О. Д. Павловська; Київ. нац. екон. ун-т. - К., 2004. - 18 с.
Антонюк Л. Л. Конкурентоспроможність національної економіки в умовах глобалізації : Автореф. дис... д-ра екон. наук : 08.05.01 / Л. Л. Антонюк; Київ. нац. екон. ун-т. - К., 2004. - 32 с.

Продовження таблиці Б.1

Паценко О. Ю. Конкурентоспроможність національної економіки і валютний курс: оцінка впливу, прогнозування динаміки : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.02.03 / О. Ю. Паценко; НАН України. Ін-т екон. прогнозування. - К., 2001. - 19 с.
Калькова Н. М. Конкурентоспроможність регіонального ринку рекреаційних послуг (на прикладі АР Крим) : Автореф. дис... канд. екон. наук / Н. М. Калькова; Нац. акад. природоохорон. та курорт. буд-ва. - Сімф., 2006. - 20 с.
Глевацька Н. М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення : Автореф. дис... канд. екон. наук / Н. М. Глевацька; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. - К., 2006. - 19 с.
Дудко Л. А. Конкурентоспроможність спеціаліста в умовах ринкової економіки : Автореф. дис... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Л. А. Дудко; НАН України. Ін-т соціол. - К., 2004. - 14 с.
Шнипко О. С. Конкурентоспроможність України в умовах глобалізації : автореф. дис... д-ра екон. наук / О. С. Шнипко; Держ. установа "Ін-т економіки та прогнозування НАН України". - К., 2008. - 40 с.
Грошелева О. Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт : автореф. дис... канд. екон. наук / О. Г. Грошелева; Нац. гірн. ун-т. - Д., 2008. - 20 с.
Цимбалюк С. О. Конкурентоспроможність управлінського персоналу підприємств: методологія і методика оцінювання : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.06.01 / С. О. Цимбалюк; Київ. нац. екон. ун-т. - К., 2000. - 17 с.
Ткач О. В. Конкурентоспроможність - єдність та боротьба методологій / О. В. Ткач // Соц.-екон. пробл. сучас. періоду України. Сусп.-політ. та екон. процеси в регіонах. - 2009. - Вип. 5. - С. 240-246.
Тараненко І. В. Конкурентоспроможність економіки України: галузевий і територіальний аспекти : монографія / І. В. Тараненко, Л. І. Катан, О. В. Пирог та ін.; Дніпропетр. ун-т економіки та права, Дніпропетр. держ. аграр. ун-т, Європ. коміс. - Д., 2009. - 236 с.
Чернега О. Б. Конкурентоспроможність економіки України: можливості, переваги, компетенції : монографія / О. Б. Чернега, В. С. Білозубенко, Ю. Г. Бочарова та ін..; ред.: О. Б. Чернега. - Донецьк : Ноулідж, Донец. від-ня, 2010. - 591 с.
Журило Р. М. Конкурентоспроможність наукомісткого машинобудування в системі розвитку національного господарства : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / Р. М. Журило; Класич. приват. ун-т. - Запоріжжя, 2010. - 20 с.
Ходжаян А. О. Конкурентоспроможність національної економіки: сутність, методи оцінювання, сучасний стан : монографія / А. О. Ходжаян; Черкас. держ. технол. ун-т. - Черкаси : Вертикаль, 2010. - 431 с.
Лагутін В. Д. Конкурентоспроможність національної економіки : навч. посіб. для студ. ВНЗ / В. Д. Лагутін, В. А. Романенко, Ю. М. Уманців; ред.: В. Д. Лагутін; Київ. нац. торг.-екон. ун-т. - К. : КНТЕУ, 2011. - 295 с.
Кирилів М. В. Конкурентоспроможність підприємництва регіону та механізм її фінансового забезпечення : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05 / М. В. Кирилів; НАН України, Ін-т регіон. дослідж. - Л., 2011. - 20 с. - укр.
Мерчанський В. В. Конкурентоспроможність підприємства та управління стратегією його розвитку : колектив. моногр. / В. В. Мерчанський, В. М. Клочко, І. М. Клочко. - Х. : Бровін О.В., 2010. - 156 с.
Павлова В. А. Конкурентоспроможність підприємства: управління, оцінка, стратегія : монографія / В. А. Павлова, О. В. Кузьменко, В. М. Орлова, Г. А. Рижкова; Дніпропетр. ун-т економіки та права ім. А. Нобеля. - Д., 2011. - 350 с.
Чернюк Л. Г. Конкурентоспроможність регіонів України: методологія і практика / Л. Г. Чернюк, Д. В. Клиновий, П. А. Швець та ін.; Рада по вивч. продукт. сил України НАН України. - К., 2010. - 107 с.
Шпильова В. О. Конкурентоспроможність регіонів України: методологія та практика : монографія / В. О. Шпильова. - Черкаси : Пономаренко, 2011. - 278 с.
Ісиченко І. В. Конкурентоспроможність регіонів України : автореф. дис. канд. геогр. наук : 11.00.02 / І. В. Ісиченко; НАН України, Ін-т географії. - К., 2011. - 19 с.
Ткач О. В. Конкурентоспроможність регіону в глобальних умовах взаємовпливів просторово-економічних систем : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.05 / О. В. Ткач; МОНМС України, Луц. нац. техн. ун-т. - Луцьк, 2011. - 40 с.
Глуська Н. А. Конкурентоспроможність регіону в трансформаційний період : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05 / Н. А. Глуська; Черніг. держ. технол. ун-т. - Чернігів, 2010. - 20 с.
Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : тез. доп. Міжнар. наук.-практ. конф., 11 - 12 листоп. 2010 р., Харків / Харк. нац. екон. ун-т МОН України, НДЦ індустріал. пробл. розв. НАН України, Харк. обл. держ. адмін., Урал. федер. ун-т (УрФУ), Ін-т економіки УрВ РАН. - Х. : Інжек, 2010. - 209 с.

Продовження таблиці Б.1

Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 90-річному ювілею НАН України, 27-28 листоп. 2008 р. / НАН України, Н.-д. центр індустр. пробл. розв., Харк. нац. екон. ун-т. - Х. : [ІНЖЕК], 2008. - 247 с.
Конкурентоспроможність та інноваційний розвиток України: проблеми науки та практики : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 80-річчю ювілею Харк. нац. екон. ун-ту, 26 - 27 листоп. 2009 р., Харків / НАН України, НДЦ індустр. пробл. розв. - Х. : ІНЖЕК, 2009. - 311 с.
Шнипко О. С. Конкурентоспроможність України в умовах глобалізації : монографія / О. С. Шнипко; Ін-т економіки та прогнозування НАН України. - К., 2009. - 456 с.
Гомольська Н. І. Конкурентоспроможність як наслідок інноваційного розвитку підприємства (теоретичний аспект) / Н. І. Гомольська // Соц.-екон. пробл. сучас. періоду України. - 2008. - Вип. 5. - С. 339-348.
Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : монографія / ред.: В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, О. М. Тищенко; НАН України, НДЦ індустр. пробл. розв., Харк. нац. екон. ун-т. - Х. : ІНЖЕК, 2008. - 228 с.
Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : монографія / ред.: В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, О. М. Тищенко; НАН України, Н.-д. центр індустр. пробл. розв., Харк. нац. екон. ун-т. - Х., 2009. - 262 с.
Чевганова В. Я. Конкурентоспроможність: сутність, оцінка та шляхи підвищення її рівня (регіон, галузь, підприємство) : монографія / В. Я. Чевганова, І. А. Брижань, К. А. Земцова та ін.; Полтав. нац. техн. ун-т ім. Ю.Кондратюка. - Полтава, 2010. - 255 с.
Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 22 - 23 листоп. 2011 р., Харків / ред.: В. С. Пономаренко; НАН України, НДЦ індустр. пробл. розв., Харк. нац. екон. ун-т, РАН, Урал. федер. ун-т. - Х., 2011. - 69 с.
Благун І. С. Конкурентоспроможність регіону як інтегральна ціль його розвитку / І. С. Благун, І. Є. Галущак // Наук. вісн. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. - 2011. - № 12. - С. 74-77.
Мацибора Т. Конкурентоспроможність як фактор інвестиційної привабливості видів економічної діяльності / Т. Мацибора // Економіка України. - 2011. - № 9. - С. 38-42.
Романенко В. Конкурентоспроможність національної економіки: системний підхід / В. Романенко // Вісн. Київ. нац. торг.-екон. ун-ту. - 2012. - № 2. - С. 21-28.
Гонта О. І. Конкурентоспроможність виробництва послуг у системі національного господарства / О. І. Гонта, С. І. Пономаренко, Н. Б. Юшкова // Наук. вісн. Черніг. держ. ін-ту економіки і упр. Сер. Економіка. - 2011. - Вип. 4. - С. 9-15.
Алєксєєв І. В. Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : монографія / І. В. Алєксєєв, Л. Л. Антонюк, Ю. Б. Іванов та ін.; ред.: В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ю. Б. Іванов; НАН України, Н.-д. центр індустр. пробл. розв., Харк. нац. екон. ун-т. - Х. : ІНЖЕК, 2011. - 346 с.
Конкурентоспроможність: проблеми науки та практики : [колект.] моногр. / ред.: В. С. Пономаренко, М. . Кизим, О. М. Тищенко; НАН України, Н.-д. центр індустр. пробл. розв., Харк. нац. екон. ун-т. - Х. : ІНЖЕК, 2010. - 384 с.
Вартанова О. В. Конкурентоспроможність персоналу підприємства : монографія / О. В. Вартанова, К. В. Клецова, О. М. Кузьменко, О. С. Харитонова; НАН України, Ін-т екон.-прав. дослідж. - Луганськ : Ноулідж, 2011. - 175 с.
Завербний А. С. Конкурентоспроможність вітчизняних підприємств / А. С. Завербний, Х. В. Дрималовська // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". - 2012. - № 727. - С. 218-224.
Панасенко Д. А. Конкурентоспроможність підприємства: сутнісна та функціональна характеристики / Д. А. Панасенко // Вісн. Нац. ун-ту "Львів. політехніка". - 2012. - № 727. - С. 270-275.
Дегтярьова І. О. Конкурентоспроможність регіону: стратегічні пріоритети та механізми державного управління : монографія / І. О. Дегтярьова; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. - К. : НАДУ, 2012. - 367 с.
Макаренко М. В. Конкурентоспроможність регіонів: теорія, методологія, практика : монографія / М. В. Макаренко; Донец. держ. ун-т упр. - Донецьк : Схід. видавничий дім, 2012. - 323 с.
Чернега О. Б. Конкурентоспроможність національної економіки: цивілізаційні виміри та особливості управління в умовах глобалізації : монографія / О. Б. Чернега, Ю. Г. Бочарова. - Донецьк : Схід. вид. дім, 2011. - 348 с.
Павленко І. М. Конкурентоспроможність економічних систем: сутність і специфіка / І. М. Павленко // Актуал. пробл. економіки. - 2012. - № 6. - С. 159-165.
Радзієвська С. О. Конкурентоспроможність та інтеграційні перспективи України / С. О. Радзієвська. - К. : Знання України, 2012. - 343 с.

Продовження таблиці Б.1

Варналій З. С. Конкурентоспроможність національної економіки: проблеми та пріоритети інноваційного забезпечення : монографія / З. С. Варналій, Гармашова. - К. : Знання України, 2013. - 387 с.
Прокопов О. А. Конкурентоспроможність національної економіки на міжнародному ринку інформаційних послуг : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.02 / О. А. Прокопов; Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. - К., 2013. - 20 с.
Захарченко С. В. Конкурентоспроможність регіонів України: оцінка, прогноз та механізм підвищення (за методологією міжнародного Інституту розвитку менеджменту) : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.05 / С. В. Захарченко; Черніг. держ. технол. ун-т. - Чернігів, 2013. - 20 с.
Ульянченко Ю. О. Конкурентоспроможність аграрного сектора економіки: механізми державного регулювання : монографія / Ю. О. Ульянченко; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харк. регіон. ін-т держ. упр. - Х. : Асоц. докторів наук з держ. упр., 2013. - 368 с.
Король І. В. Конкурентоспроможність національної економіки в процесі реалізації стратегічних цілей її розвитку : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.01 / І. В. Король; ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К., 2013. - 21 с.
Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики : монографія / ред.: В. С. Пономаренко, М. О. Кизим, Ю. Б. Іванов; НАН України, НДЦ індустр. проблем розвитку, Харків. нац. екон. ун-т. - Харків : ІНЖЕК, 2012. - 343 с.
Семикіна М.В. Регулювання конкурентоспроможності у сфері праці. – Кіровоград: Мівік, 2004. – 145 с.
Тархов П.В. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу підприємства / П. В. Тархов, Ж. В. Деркач // Економічні проблеми сталого розвитку : матеріали Міжнарод. науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О.Ф., м. Суми, 24-26 квітня 2013 р.
Ніколайчук М.В. Конкурентоспроможність людського капіталу в системі сучасних чинників розвитку економіки знань / М.В. Ніколайчук // Економічний аналіз : зб. наук. праць. Тернопільський національний економічний університет. - Тернопіль : ВПЦ ТНЕУ "Економічна думка", 2011. - Вип. 9. - Частина 3. - С. 211 - 214.
Ніколайчук М. В. Інвестиційна база забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу [Текст] / М. В. Ніколайчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2012. – № 4, т. 1. – С. 64-70.
Крушніцька Г. Б. Концептуальні підходи щодо дослідження конкурентоспроможності людського капіталу в постіндустріальному суспільстві / Г. Б. Крушніцька // Вісник Національного університету "Львівська політехніка". – 2013. – № 778 : Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. – С. 74–80.
Інституційні передумови підвищення конкурентоспроможності людського капіталу / О.І. Цимбал // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 125-133.
Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства: Вісник національного університету «Львівська політехніка». Львів, 2008. – С. 162–169.
Автори публікацій з проблематики «конкурентоспроможність» : Алєксєєв І.В., Антонюк Л. Л., Антонюк Л.Л., Асаулюк С. Л., Бабак А.В., Базилюк Я. Б. , Биконя С. Ф., Бицюра Ю. В., Благун І. С. , Богиня Д. П., Болховітінова О. Ю., Бондаренко І. С. , Бородіна О. М. , Варналій З. С. , Вартанова О.В. , Ващук В. Ф. , Власюк О. С., Воловик І. А., Волощенко Л. Ю., Галаз Л.В., Герасимчук З. В. , Глевацька Н. М. , Глуська Н. А. , Голікова Т. В. , Гомольська Н. І. , Гонта О. І. , Григоренко В. К. , Грошелева О. Г. , Дашевська О. В., Дегтярьова І. О. , Дейнека О. І. , Дуброва Н. П., Дудко Л. А. , Жаліло Я. А. , Журба І. Є. , Журило І. В. , Журило Р. М.., Завербний А. С. , Захарченко С. В. , Іванов Ю.Б., Ісиченко І. В. , Кавецький В. В. , Калькова Н. М. , Катан Л. І., Кваснюк Б. Є. , Кизим М.О., Кирилів М. В. , Клецова К.В., Ковтун О. І. , Коклюнов О. М. , Король І. В. , Крапивний І. В. , Криворотов В.В. , Крушніцька Г.Б., Кузьменко О.М., Куревіна І. О. , Лагутін В. Д. , Лісовська Л. С. , Макара О. В. , Макаренко М. В , Малащук Д. В. , Матвєєв Є. Е. , Мацибора Т. , Мерчанський В. В. , Наврузов Ю. В. , Ніколайчук М.В., Павленко І. М. , Павлова В. А. , Павловська О. Д. , Панасенко Д. А. , Патора-Висоцька З. , Паценко О. Ю. , Пенькова О. Г. , Пирог О. В., Піддубна Л. І. , Полунєєв Ю.В. , Пономаренко В.С., Попова В. , Прокопов О. А. , Радзієвська С. О. , Рєдькіна О. В. , Романенко В. , Семикіна М.В., Смерічевська С. В. , Смолін І. В., Тараненко І.В., Тархов П.В., Ткач О. В. , Ульянченко Ю. О. , Хамініч С. Ю. , Харитонова О.С. , Ходжаян А. О. , Цветкова І. І. , Цимбал О.І., Цимбалюк С. О. , Чевганова В. Я. , Чернега О. Б. , Чернюк Л. Г. , Шнипко О. С., Шпильова В. О. , Яремко Л. А. Зокрема, предметів «конкурентоспроможність людського капіталу», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність робочої сили» стосуються 8 робіт. *З огляду даних фонду НБУВ за 2000–2014 роки: наукових статей та тез доповідей з предметом «конкурентоспроможність» – 35, монографій – 44, кандидатських дисертацій – 18, докторських дисертацій – 3.*

Продовження таблиці Б.1

Ключове слово «соціальні інновації» (виявлено 7 публікацій)
Бородіна О. Соціальні інновації в системі сільського розвитку: концептуальні підходи / О. Бородіна // Економіка України. - 2010. - № 9. - С. 68-77.
Сотула О. В. Соціальні інновації державного регулювання економіки / О. В. Сотула // Вісн. Черкас. ун-ту. Сер. Екон. науки. - 2011. - Вип. 207. - С. 109-114.
Бурлай Т. В. Соціальні інновації у процесі економічної конвергенції країн ЄС / Т. В. Бурлай // Екон. вісн. Нац. техн. ун-ту України "КПІ":зб.наук.пр. - 2012. - Вип. 9. - С. 76-82.
Бойко-Бойчук Л. В. Поняття «соціальна інновація»: типи визначень, приклади застосування / Л. В. Бойко-Бойчук // Наука та інновації. – 2009. – Т. 5. –№ 3. – С. 94–99.
Докторович А. Б. Социальные инновации и развитие трудового потенциаластран СНГ / А. Б. Докторович // Матер. Первого инновац. форума СНГ «Международное инновационное развитие и инновационное сотрудничество». – 2006. – С. 241–245.
Кучко Е.Е. Социальные инновации: подходы к определению и классификации / Е.Е. Кучко // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2011. – № 941. – С. 27-33.
Економічні та соціальні інновації як фактор розвитку економіки. XIX Міжнародна науково-практична конференція, Луцьк, 29-30 травня 2014 р..
Економічні та соціальні інновації як фактор розвитку економіки. Міжнародна науково-практична конференція, Київ, КЕНЦ, 4-5 квітня 2014 р..
Соціальні інновації у трудовій сфері: сутність, види, особливості реалізації в Україні / О.А. Грішнова, Г.Ю. Міщук // Демографія та соціальна економіка, 2013, № 2 (20). С. 167-178.
Автори публікацій з предмету дослідження «соціальні інновації» : Бородіна О., Сотула О.В., Бурлай Т.В. , Бойко-Бойчук Л.В., Докторович А. Б., Кучко Е.Е., Грішнова О.А., Міщук Г.Ю. *З огляду даних фонду НБУВ за 2000–2014 роки: наукових конференцій – 2, наукових статей та тез доповідей з предметом «соціальні інвестиції» – 6, збірників наукових праць – 1.*
Ключове слово «механізм підвищення» (виявлено 6 публікацій)
Петрова В. Ф. Механізм підвищення ефективності використання інвестиційного потенціалу України : Автореф. дис... канд. екон. наук : 08.02.03 / В. Ф. Петрова; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. - Х., 2004. - 17 с.
Білецька І. І. Механізм підвищення конкурентоспроможності промислового підприємства на олігополістичному ринку (на прикладі феросплавних заводів України) : Автореф. дис... канд. екон. наук / І. І. Білецька; Нац. гірн. ун-т. - Д., 2006. - 19 с.
Синенко О. І. Механізм підвищення інвестиційної привабливості підприємств на основі ведення реєстрів (на прикладі легкої промисловості) : автореф. дис... канд. екон. наук / О. І. Синенко; Київ. нац. ун-т технологій та дизайну. - К., 2007. - 20 с.
Рибальченко К. О. Механізм підвищення ефективності співпраці України зі Світовим банком в умовах глобалізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.02 / К. О. Рибальченко; НАН України, Ін-т світ. економіки і міжнар. відносин. - К., 2011. - 19 с.
Нижник І. В. Механізм підвищення конкурентоспроможності машинобудівних підприємств : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04 / І. В. Нижник; Хмельниц. нац. ун-т. - Хмельницький, 2011. - 20 с.
Кондрашов М. М. Механізм підвищення конкурентоспроможності промисловості України в умовах глобалізації : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03 / М. М. Кондрашов; Харк. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. - Х., 2008. - 24 с.
Автори публікацій з предмету дослідження «механізм підвищення» : Петрова В.Ф., Білецька І.І., Синенко О.І., Рибальченко К.О., Нижник І.В., Кондрашов М.М. *З огляду даних фонду НБУВ за 2000–2014 роки: всі роботи (таких 6) – кандидатські дисертації.*

Джерело: відбір даних здійснено автором з використанням сайту nbuv.gov.ua.

Висновок: вибірка назв наукових публікацій за 2000-2014 роки з фонду наукових видань НБУ ім. В. І. Вернадського з їх аналізом на предмет наявності ключових слів теми виконаного дослідження виявила таке:

– ключове слово «людський капітал» застосовано 17 авторами наукових публікацій у 22 назвах, серед яких 7 – назви наукових статей та тез доповідей, 10 – монографії, 4 – назви тем досліджень кандидатських дисертацій, 1 – назва докторської дисертації;

– ключове слово «конкурентоспроможність» застосовано 102 авторами наукових публікацій у 100 назвах (серед них виключно конкурентоспроможності людського капіталу стосуються 8 робіт, застосованих у варіаціях «конкурентоспроможність людського капіталу», «конкурентоспроможність персоналу», «конкурентоспроможність

робочої сили»), в цілому ключове слово застосовано у назвах 35-ти наукових статей та тез доповідей, 44-х монографіях, 18-ти кандидатських дисертацій, 3-х докторських дисертацій;

– ключове слово «соціальні інновації» застосовано 8 авторами, стосуючись 9 наукових праць, із яких дві – назви наукових конференцій, шість – назви наукових статей, одна – назва збірника наукових праць;

– ключове слово «механізм», стосуючись механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу, застосовано 6 авторами у 6 наукових публікаціях, всі – кандидатські дисертації.

Загальний висновок: співставлення назви виконаного дослідження на тему «Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій» з назвами наукових публікацій, зафіксованих фондом Національної бібліотеки України ім. В. І. Вернадського впродовж 2000-2014 років, свідчить про недостатню вивченість обраної теми дослідження та прийнятність формулювання теми дисертації за критеріями наявності та співпадіння ключових слів з назвами наукових статей, тез доповідей, наукових монографій, дисертацій кандидатського та докторського рівня (підтвердження у табл. Б.1).

Таблиця Б.2

Аналіз пошуковим сервером комп'ютерної мережі Internet результатів запиту ключових слів за тематикою дисертаційної роботи

№	Запит	Результат пошуку	Частка результату у тематиці запиту (%)	Частка результатів тематичного блоку у загальній тематиці (%)
	Тематика конкурентоспроможності людського капіталу			
1	Конкурентоспоможність людського капіталу	30000	4,5	
2	Конкурентоспособость человеческого капитала	65100	9,7	
3	Competitivenes of human capital (англ.)	577000	85,9	
	Загалом результатів за тематикою 1-3	672100		1,2
	Тематика соціальних інновацій			
4	Соціальні інновації (укр.)	475000	0,9	
5	Социальные инновации (рус.)	652000	1,2	
6	Social innovations (англ.)	52900000	97,9	
	Загалом результатів за тематикою 4-6	54027000		96,6
	Тематика підвищення конкурентопроможності людського капіталу соціальними інноваціями			
7	Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій (укр.)	17700	1,4	
8	Повышение конкурентоспособности человеческого капитала на основе социальных инноваций (рус.)	48600	3,9	
9	Increase of competitivenes of human capital of the basis of social innovation (англ.)	1190000	94,7	
	Загалом результатів за тематикою 7-9	1256300		2,2
	Загалом результатів за всіма темами	55955400		
	Запити тематик за мовною ознакою			
	Українська мова	522700		0,9
	Російська мова	765700		1,4
	Англійська мова	54667000		97,7

Джерело: побудовано за даними виконаного автором пошуку.

Досліджувалися результати, сформовані системою 23.02.2015 р. на запити трьома мовами (укр., рос., англ.) за тематикою «конкурентоспроможність людського капіталу», «соціальні інновації», «підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій».

Висновок: загалом системою віднайдено 55955400 результатів, з них, за тематикою «конкурентоспроможність людського капіталу» – 67210 результатів (1,2% усіх результатів), за тематикою «соціальні інновації – 54027000 результатів (96,6%), за тематикою «підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій» – 1252300 результатів (2,2%).

Відмічене пояснюємо широкою популярністю, яку набули соціальні інновації як предмет наукових досліджень; між тим ця проблематика залишається малодослідженою в контексті можливостей підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.

Додаток В

Таблиця В.1

Систематизація науково-методичних підходів до оцінювання конкурентоспроможності у сфері праці

Автори	Сутність методичних підходів
Р. Фатхутдінов	Оцінка конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу здійснюється, виходячи з його конкурентних переваг, які стосовно персоналу бувають зовнішніми і внутрішніми. $$K_n = \sum_{i=1}^{n}\sum_{j=1}^{7}\frac{(\alpha_i \cdot \beta_{ij})}{5 \cdot n},$$ де K_n – рівень конкурентоспроможності конкретної категорії персоналу, n – кількість експертів, 7 – кількість якостей персоналу, що підлягають розгляду, α_i – вагомість якості, β_{ij} – оцінка експертом якості персоналу за п'ятибальною системою: 1 – якість відсутня, 2 – виявляється досить рідко, 3 – виявляється посередньо, 4 – виявляється часто, 5 – виявляється систематично [206, с. 259–260].
І. Петрова	Комплексна оцінка конкурентоспроможності здійснюється використанням балів αij та значущості βij використаних для неї критеріїв[124, с. 155].: $$K_i = \sum \alpha_{ij} * \beta_{ij},$$
О. Грішнова, О. Шпирко	Вихідним положенням вважається, що конкурентоспроможність персоналу є функцією від його якості й ціни використання, тому конкурентоспроможність працівників пропонується визначати як співвідношення кількісної оцінки якості до ціни [42, с.8], при цьому методикою передбачається застосування бального методу оцінки та залучення вагових коефіцієнтів для визначення вагомості окремих індикаторів конкурентоспроможності [42, с. 8]: Конкурентоспроможність = Кількісна оцінка якості / Ціна: $$w_i = r_i / \sum r_i$$
М. Семикіна, О. Смірнов	Знання і практичні навички ідентифікуються та ототожнюються з інтегральними характеристиками попиту й пропозиції щодо послуг стосовно трудової діяльності, множиною параметрів $p_1, p_2, ..., p_n$, кожен з яких має свою шкалу виміру так, що для кожного працівника стає принципово можливим з'ясування величини пропозиції його послуг на ринку праці ($p_{11}, p_{21}, ..., p_{N1}$) та попиту на них ($p_{12}, p_{22}, ..., p_{N2}$). Розраховується коефіцієнт конкурентоспроможності працівника за окремо взятим параметром p_i [175, с.126-129]: $$k_i = \left| p_i^{\,1} - p_i^{\,2} \right| / \max p_i,$$ та показник конкурентоспроможності працівника (К) в цілому: $$K = (\alpha_1 * k_1 + \alpha_2 * k_2 + .. + \alpha_N * k_N) / (\alpha_1 + \alpha_2 + .. + \alpha_N)$$ де $\alpha_1, \alpha_2, ..., \alpha_N$ – коефіцієнти, якими оцінена вагомість конкурентоспроможності працівника за тим чи іншим окремо взятим параметром p_i.
Д. Ратніков	Конкурентоспроможність робочої сили (К) визначається як добуток коефіцієнта якості робочої сили (К1) на коефіцієнт потреби в робочий силі (К2) певного рівня якості на ринку праці [140, с. 8]: $$К = К_1 \cdot К_2,$$ $$К_1 = П / В,$$ $$К_2 = Р / Ч,$$ де П – рівень професійної підготовки робочої сили, В – витрати на підготовку робочої сили, Р – потреба ринку праці в робочий силі певної якості, Ч – чисельність відповідно професійно підготовленої робочої сили.

Джерело: систематизовано автором з використанням даних [42; 124; 140; 175; 206].

Додаток Д

Таблиця Д.1

Приклади соціальних інновацій у світі (огляд інтернет-джерел)

№п/п	Приклади соціальних інновацій / Джерело даних
1	2
1	«Велика газета» – одна з найуспішніших програм у Великобританії, яка допомагає бездомним людям адаптуватися в суспільстві. Організація видає професійний журнал, який бездомні люди купують за половину вартості та продають перехожим на вулиці за повну ціну, навчаючись, таким чином, основам міні-бізнесу. Це розвиває у них навички, які можуть допомогти їм надалі знайти роботу та інтегруватися у суспільство. [136].
2	Проект «Конструктор»" (Узбекистан) заохочує серед молодих людей ентузіазм до науки, техніки і інновацій серед молодих людей. Їм дається можливість спробувати себе в проектуванні і створенні промислових товарів. Заходи включають заняття, екскурсії і практичні роботи з проектування. Після того, як молоді люди відчують азарт до науки і техніки, є вірогідність, що ті, хто до цього серйозно не розглядав вивчення подібних предметів в університеті, вирішать це зробити. [136].
3	«Мікрофорестер» (Вірменія) – проект, який спрямований на рішення проблем отримання доходу для людей, які не можуть знайти постійну роботу. За допомогою мобільного застосування інноватори запропонували: ті, хто потребують або хочуть виконувати роботу (наприклад, саджати дерева), направляють запит безпосередньо фізичним особам, які потребують доходу. Місцеві партнери допомагають переконатися, що роботу дійсно виконано. Проект використовує можливості смартфонів (Інтернет, камера, геотаги, повідомлення і так далі), щоб зробити щось для задоволення екологічних і соціальних потреб інноваційним шляхом, про який до цього ніхто не думав. [136].
4	Проект «Брати по саду» (США) переслідує мету сполучити тих, хто має сад, але не має часу або навичок, щоб вирощувати там що-небудь, з тими, у кого є час і навички, але немає доступу до відповідної земельної ділянки. Одна людина може використати сад іншої людини, і вони розділяють вирощені продукти, отримуючи взаємну вигоду від цієї співпраці. Проект використовує информаційно-комунікаційні технології з тим, щоб установити зв'язок між людьми, чиї потреби виявляються взаємно вигідними, але які до цього не мали можливості увійти в контакт один з одним. [136].
5	Ідея проекту «Збережімо їжу» (Фінляндія) полягає в налагоджені зв'язку тих, хто хотів би отримати безкоштовне харчування (студентів, малозабезпечених сімей) з тими, хто хотів би пожертвувати їжу, яка їм не потрібна, але не знає, як це зробити. Рішення є мобільним застосуванням (сайтом) створеним в партнерстві з брендинговою компанією для довіри серед людей, щоб можна було не боятися використати їх обслуговування. Проект дозволяє передати невелику кількість вже приготованої їжі в дар локально за короткий термін (впродовж дня або кількох годин). [136].

Продовження таблиці Д.1

1	2
6	Мікрофінансування. Банк «Грамін», створений за ініціативою економіста з Бангладеш Муххаммада Юнуса, надає кредити мільйонам позичальників на десятки мільярдів доларів. Сенс соціальної інновації – кредитування бідним людям, яким треба 30-50 доларів для початку свого бізнесу. Супутній приклад - створення Даміаном фон Штауффенбергом рейтингового агентства "Майкро Рэйт" для банків, що надають дрібні кредити. Схожий приклад - організація через інтернет-сайт Amazon.com книжкової торгівлі без магазинів. Пошукові системи приймають 600 000 000 запитів в день, замінюючи собою бібліотеки і роблячи трансформуючий вплив на видавничу і книготоргову діяльність. [http://socialinnovation.ru/component/content/article/38-examplesof-socialinnovations-.html?showall=1].
7	Асоціація «Нічні сови» (Данія) за участю добровольців співпрацює з місцевими органами влади, системою освіти, поліцією, діловими колами. Мета асоціації – підвищення відповідальності, попередження насильства і вандалізму серед молоді, бездумного і кримінального способу життя. "Нічні сови" за рік проводять більше 50 тисяч нічних обходів. На своєму сайті вони повідомляють, що в районах їх «мешкання» число випадків вандалізму і злочинів стало удвічі менше. На одній з вулиць Копенгагена, обслуговуваної учасниками асоціації, шкода від вандалізму знизилася на 120 тисяч євро в рік, до 13 тисяч. Молодь почала вести себе спокійніше і менш схильна до хуліганства та вживання наркотиків. [http://inno-mir.ru/2014-03-03-07-55-56].
8	Ініціатива «Шкільні дідусі» (Швеція). У країні близько 1000 непрацюючих чоловіків у віці від 50 до 65 років, згідно ініціативи, відвідують школу в якості "шкільних дідусів". Вони беруть участь в житті школи, допомагають дітям і учителям. Ініціатива набула статусу національної організації, яка приносить чималу користь. За допомогою "дідусів" покращується психологічний клімат в школі, діти на уроках поводяться краще, учителям стає зручніше працювати. [240].
9	Медичний центр (Італія) ініціював високий рівень спеціалізованої допомоги людям (переважно, іммігрантам), що потребують її, особливо в районах з недостатньо високим рівнем соціальних служб. [http://sep.ja-russia.ru/examples-of-social-business.html].
10	Компанія з п’ятьма співробітниками і п’ятьма добровольцями (Румунія) займається наданням послуг культурного характеру на румунській мові. Приблизно 90 000 сліпих отримали доступ до різних медіа (зокрема, до аудіо книг і фільмів), адаптованих до їх потреб. [http://sep.ja-russia.ru/examples-of-social-business.html].
11	Впровадження інноваційної концепції сухого автомиття (Франція) дозволило забезпечити роботою некваліфікованих працівників і зайняти маргінальні групи населення. [http://sep.ja-russia.ru/examples-of-social-business.html].
12	Створення ресторану (Угорщина), де працюють інваліди. Щоб забезпечити стабільну зайнятість, персоналу надається навчання і догляд за дітьми. [http://sep.ja-russia.ru/examples-of-social-business.html].
13	Навчання читанню (Нідерланди) з використанням інноваційних цифрових інструментів і ігрових методів. Цей підхід особливо підходить у випадках з гіперактивними дітьми і дітьми, що страждають аутизмом, неграмотними людьми та іммігрантами. [http://sep.ja-russia.ru/examples-of-social-business.html].

Продовження таблиці Д.1

1	2
14	Соціальний кооператив (Польща) на довгостроковій основі працевлаштовує безробітних і інвалідів і надає різноманітні послуги: кейтеринг і громадське харчування, будівництво, ремісничі промисли, працевлаштування людей, що знаходяться у важких життєвих ситуаціях. [http://sep.ja-russia.ru/examples-of-social-business.html/.
15	Табір Соціальних Інновацій (Великобританія)**.** Учасники збирають ідеї, створюють команди та допомагають перетворити ідею на працюючий прототип. Такі та подібні формацій засновано в Нігерії, Північній Кореї, Австралії, Словаччині, Грузії, Чехії, Азербайджані. Одна з ідей такого Табору – он-лайн біржа доброчинних дій. Покупці купують та продають віртуальні «акції» доброчинних дій. Доброчинна діяльність отримує долю з віртуального ринку і при тому дає змогу інвесторам заробити гроші при зростанні прибутку від успішних доброчинних дій. [http://gurt.org.ua/news/recent/17648/].
16	Створення партнерських або членських ланок (Фінляндія). Спочатку виникає зв’язок тільки між людьми з однаковими хобі, інтересами, ідеями чи цілями. З’являються досить ефективні соціальні організації. Приклад – спеціальний комітет у парламенті, який оцінює законопроекти з точки зору їх впливу на ту чи іншу проблему в перспективі. Супутній приклад – запобігання хвороб: дешевше запобігти хворобі, аніж лікувати її. [http://gurt.org.ua/news/recent/17648/].
17	Краудфандинг являє собою спосіб отримання доходу використанням мережного простору Інтернет. За його допомогою ініціюються успішні стартапи для представлення новацій в різних сферах суспільного життя. [http://forbes.ua/lifestyle/1374570-5-bezumnyh-kraudfanding-proektov].
18	Інноваційний журналізм, соціально-інженерний парк. Приклади: мережа «Обмін соціальними інноваціями», створена для здійснення спільних проектів трансферту технологій; фірма «Соцінновація», Створена В якості державної наукової консультативно-впроваджувальної, яка об’єднала у собі соціальних інноваторів різних сфер з метою допомогти людині у створенні середовища "соціальної комфортності"; інноваційна організація нового типу «соціально інженерний парк». [Поняття «соціальна інновація»: типи визначень, приклади застосування. / Л.В. Бойко-Бойчук // Наука та інновації. – 2009. – Т. 5, N 3. – С. 94–99].
19	Вікіпедія ("вільна енциклопедія") – класичний приклад соціальної інновації у мережі Інтернет. Містить загалом два мільйони статей двомастами мовами, а її англійська версія вдвічі перевершує обсяги Британіки. Особлива відмінність цієї енциклопедії від інших подібних документів полягає у можливості вносити свої коригування у 99,9 % статей будь-ким з будь-якої частини світу. [http://uk.wikipedia.org/wiki/].

Продовження таблиці Д.1

1	2
20	Комерційний успіх досягається шляхом поєднання культури та адвокації, свідчення чому – останні проекти у сфері художнього та документального кіно на гострі соціальні теми, що супроводжуються адвокаційними кампаніями громадських організацій, масштабним впливом культури та соціального бізнесу на вирішення проблем людства. Кінострічки, на думку фундатора цього напрямку Сколла (США), мають більше можливостей «достукатися» до широкої глобальної аудиторії та вилікувати суспільство. Якщо соціальний ефект від фільму виявляється вищим за соціальний ефект від грантової підтримки громадської організації, яка працює у відповідній сфері, перевага надається фінансуванню саме такого кінопроекту. Завдяки поєднанню різних інструментів впливу Сколлу вдалося започаткувати новий напрямок у благодійності – «фільмофіланпропію». [http://biggggidea.com/practices/1219/].
21	Мережна (інформаційна) економіка. Отримала визнання у якості нової економіки як результату четвертої промислової революції, базуючись на широкому впровадженні в практику господарської діяльності сучасних інформаційних та комунікаційних технологій, формуванні економіки високих технологій та економіки знань. [Радіонова І. Економічне зростання за участю людського капіталу// Економіка України. – 2009. – № 1. – С. 19–30].
22	Краудфандинг. Являє собою розповсюджуваний нині спосіб отримання доходу використанням мережного простору Інтернет. За допомогою краудфандингу ініціалізуються успішні стартапи для представлення новацій в різних сферах суспільного життя. [220].
23	Коворкінг (англ. Co-working – спільно працювати) – новітня модель роботи, що полягає в тому, що, замість того, щоб працювати вдома, люди (часто фрилансери) винаймають спільне приміщення, залишаючись незалежними і вільними, не відчуваючи при цьому недоліку в спілкуванні, працюючи разом, ділячись ідеями і допомагаючи один одному. Ідея включає в себе телеворкінг, фріланс, аутсорсинг. [238].
24	Фріланс-послуги (англ. freelancer – вільний наймач) – послуги, що виконуються без укладання договору з працедавцем (позаштатні послуги). Розповсюджені у журналістиці, програмуванні, дизайні, перекладі, консультаційних послугах. [Ф. Добрянский Управление фрилансерами: Методы и практика. – М.: «Альпина Паблишер», 2009. – 132 с.].
25	Мейнстрім (англ. mainstream – основна течія) – пріоритетний напрям у певній області людської діяльності на певному відрізку часу. Використовується для позначення популярних масових тенденцій для контрасту з альтернативою, андеграундом, елітарним напрямом. [https://ru.wikipedia.org/wiki/].
26	Андеграунд (англ. underground – підпільний) – сукупність творчих напрямів у сучасному мистецтві, протиставлених масовій культурі, офіційному мистецтву. [http://alternative_culture.academic.ru/7/Андерграунд].
27	Прос'юмер (виробник плюс споживач) – нововведення в ринковій економіці, засноване на ідеї оперативного інформування виробника про зміни у попиті споживача. Мета – найбільш швидке задоволення споживчих потреб. Базується на комп'ютерних CAM-системах (Computer Aided Manufacturing), які роблять виробництво масово-індивідуалізованим, поєднуючи виробника і споживача в єдину систему. [http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_fwords/29454/ПРОСЬЮМЕР].

Продовження таблиці Д.1

1	2
28	Проект «Форсайт 2050» – ідея розробки віртуального простору, де кожен здатен запропонувати свій варіант розвитку людського суспільства, особисто впливати на його формування. [http://foresight2050.ru/].
	Джерело даних: Інноваційні моделі соціальних послуг. Проекти Українського фонду соціальних інвестицій. Том 2 / За редакцією Н. М. Шкуратової. – К: - 2007. – 159 с.
29	Модель соціальної адаптації підлітків з сімей які опинилися в складних життєвих обставинах
30	Модель інформаційно-консультативного центру для родин, що мають дітей з вродженими вадами розвитку та спадковою патологією
31	Модель інклюзивного навчання дітей з порушенням зору
32	Модель ранньої реабілітації дітей з опорно-руховими порушеннями внаслідок ураження центральної нервової системи
33	Модель послуг пропагування здорового способу життя серед молоді
34	Модель соціальної роботи з підлітками, які зазнали насильства в сім'ї
35	Модель служби підтримки сімей, які опинилися у складних життєвих обставинах
36	Модель соціальної адаптації дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, до самостійного проживання у громаді
37	Модель соціальної адаптації до волонтерського руху
38	Модель послуг із запобігання соціальному сирітству
39	Модель соціального супроводу студентів з обмеженими функціональними можливостями у ході здобуття освіти
	Джерело даних: Інноваційні моделі соціальних послуг. Проекти Українського фонду соціальних інвестицій. Том 3 [Авт. кол.: Бондарчук Л.В., Дума Л.П., Кабаченко Н.В. та ін.: За ред. Шкуратової Н.М.] – К.: ТОВ „ЛДЛ" – 2007. – 320 с.
40	Модель соціальної роботи з людьми похилого віку, які потребують стороннього догляду
41	Модель соціальної допомоги на дому особам похилого віку з обмеженими функціональними можливостями
42	Модель соціально-побутової реабілітації осіб з функціональними розладами
43	Модель соціальної адаптації та реабілітації інвалідів та людей з функціональними обмеженнями
44	Модель соціальної реабілітації осіб з функціональними обмеженнями
45	Модель послуг хоспісного догляду
46	Модель послуг підтримки сімей, які виховують дитину з порушеннями розвитку
47	Модель реабілітації бездомних та безпритульних осіб
48	Модель соціальних послуг постійного догляду і соціальної реабілітації у стаціонарному закладі
	Джерело даних: Гранти інноваційного фонду // http://www.ucan-isc.org.ua/ukr/grants/grants_awarded/innov_fund/
49	Милосердя для всіх
50	Облаштування ресурсного центру по збору ресурсної сировини
51	Впровадження інноваційного механізму визначення пріоритетних соціальних проблем територіальної громади
52	Регіональні кампанії громадського впливу для захисту та представлення інтересів ОГС у впорядкуванні нового законодавства про соціальні послуги

Продовження таблиці Д.1

1	2
53	Посилення впливу молоді на процес прийняття рішень
54	Діти голосують
55	Незалежні регіональні телевізійні виробники – за прозорі вибори
56	Формування обізнаності громадян у виборчих процесах
57	Формування активної виборчої позиції у молодих виборців
58	Майстерня свідомого вибору
59	Публічні дебати щодо освітлення політичних новин телевізійними компаніями в контексті місцевих виборів
60	Людина і громадянське суспільство
61	Розповсюдження інноваційних методик Молодіжного Парламенту по представленню та захисту прав громадських організацій
62	Створення благодійного банку фармацевтичних препаратів
63	Соціальне підприємство як альтернативне джерело ресурсів для ОГС
64	Дефіцитна професія – основа працевлаштування та добробуту інвалідів
65	Людям похилого віку – волонтерська опіка
66	Турбота громадськості про сім'ї з особливими потребами
67	Запровадження система залучення та перерозподілу коштів на місцевому рівні для вирішення соціальних проблем сільських громад
68	Реабілітація спортсменів-інвалідів із враженим опорно-руховим апаратом шляхом впровадження мультидисциплінарної команди
	Джерело даних: Ініціативний проект «Естафета соціальних інновацій»:
69	Справедлива торгівля
70	Хосписи
71	Дистанційне навчання
72	Зниження шуму від дорожнього транспортного руху.
	Джерело даних: Соціальні інновації в країнах світу (http://sep.ja-russia.ru/examples-of-social-business.html):
73	Італія. Медичний центр спеціалізованої допомоги в районах з недостатньо високим рівнем соціальних служб.
74	Румунія. Компанія займається наданням послуг культурного характеру румунською мовою. Майже 90 тис. сліпих отримали доступ до різних медіа (аудіо книг, фільмів), адаптованих до їх потреб.
75	Франція. Впровадження інноваційної концепції сухого миття автомобілів, що дозволило забезпечити роботою некваліфікованих працівників і зайняти маргінальні групи населення.
76	Угорщина. Створено ресторан, у якому працюють інваліди. Персоналу представлено навчання та догляд за дітьми.
77	Нідерланди. Навчання читанню з використанням інноваційних цифрових інструментів та ігрових методів з гіперактивними дітьми, дітьми, що страждають аутизмом, неграмотними людьми, емігрантами.
78	Польща. Працевлаштування безробітних, інвалідів, людей із скрутними життєвими ситуаціями з представленням послуг: кейтеринг, громадське харчування, будівництво, ремесло.
79	Росія. Бізнес-інкубатор «Моя територія» з наданням приміщень для самоорганізації молодіжним організаціям. Підготовка кваліфікованих кадрів для потреб регіону.

Продовження таблиці Д.1

1	2
80	Великобританія. Табір Соціальних Інновацій. Це он-лайн біржа доброчинних дій. Усі товари оцінені відповідно до їх життєздатності з точки зору бізнесу та їх впливу на обрані цілі. Покупці одне в одного купують та продають віртуальні «акції» доброчинних дій. Останні після оплати, проведеної першими покупцями, отримують 10 % прибутку від продажу акцій. При зростанні вартості акцій доброчинної діяльності, їх віртуальні прихильники можуть отримати прибуток від продажу за більш високою ціною. Таким чином, доброчинна діяльність отримує долю з віртуального ринку і при тому дає змогу інвесторам заробити гроші при зростанні прибутку від успішних доброчинних дій.
	Джерело даних: [Чалюк Ю. О. Інноваційні механізми міжнародного соціального інвестування / Ю. О. Чалюк // Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: збірник аукових праць / ред. кол. : І. Д. Пасічник, О. І. Дем'янчук. – Острог:Видавництво Національного університету «Острозька академія», 2013. – Випуск 24. – С. 86–91]:
81	Проведені урядами ЄС аукціони для продажу або розподілу квот на викиди. Німеччина виділяє 15 відсотків надходжень для фінансування міжнародної діяльності, пов'язаної зі зміною клімату.
82	Податок у розмірі 2 відсотків на одиницю сертифікованого скорочення викидів (ССВ) у рамках механізму чистого розвитку. Йдеться про додаткове фінансування діяльності в адаптації до зміни клімату в країнах, що розвиваються.
83	Податок на авіаквитки, надходження по лінії якого призначені для ЮНІТЕЙД. За останні 5 років були мобілізовані кошти в обсязі 1 млрд. дол. США.
84	Податок на викиди CO_2 двигунами повітряних суден, встановлений у Норвегії. Норвегія надає частину надходжень по лінії податку на викиди CO_2 в результаті згорання авіаційного палива ЮНІТЕЙД.
85	Податок на використання викопних видів палива та інших продуктів, використання яких призводить до викидів CO_2. Передбачається встановити податок у розмірі 25 дол. США на тонну викидів CO_2 в розвинених країнах світу.
86	Міні-податок на конверсійні операції з основними валютами. Передбачається встановити податок у розмірі 0,005 відсотка.
87	Податок на такі фінансові операції, як купівля-продаж акцій, облігацій і похідних інструментів. Встановлення цього податку в ЄС могло б приносити 55 млрд. євро на рік без урахування податку на валютні операції.
88	Міжнародний податок для мільярдерів. Ця пропозиція ще не включена до порядку денного будь-яких міжнародних обговорень.
89	Новий випуск спеціальних прав займу МВФ. Очікування: емісія міжнародних ліквідних коштів призвела б до збільшення соціального інвестування.
90	Використання незадіяних спеціальних прав займу країн із великими резервами як кредитного плеча для збільшення соціальних інвестицій. Передбачається щорічно виділяти спеціальні права займу на суму 100 млрд дол. США для використання.
91	Право на глобальні ресурси. Стягування плати за видобуток природних ресурсів за межами 100-мильних виключних економічних зон. Потребує узгодження режимів користування загальним надбанням, подібних міжнародному режиму щодо районів морського дна.
92	Нетрадиційні джерела фінансування: сек'юритизація зобов'язань, міжнародні податки і новий розподіл спеціалізованих прав займу, випуск облігацій у місцевій валюті та валютне хеджування, випуск облігацій, індексованих по валовому внутрішньому продукту.

Продовження таблиці Д.1

1	2
93	Гарантовані державою механізми страхування від погодних ризиків [Новые государственные финансы. Ответ на глобальные вызовы : монография (пер. с англ.) /[С. Гриффит-Джонс, К. Кинг, Б. Лаффан и др., под ред. И. Кауль, П. Кунсисанью]. – М. : Изд-во « Весь мир», 2006. – 96 с., с. 58].
94	Створення стимулів для соціального інвестування по лінії грошових переказів трудящих [Дилип Рата Использование диаспор / Рата Д., Плаза С. // Финансы и развитие: Ежеквартальный журнал МВФ. – Сентябрь 2011. – Вып. 48. – № 3. – С. 48–51].
95	Нові інвестиційні можливості діаспори і мігрантів [Bhattacharya D., Dasqupta S. Global financial and economic crisis: Exploring the resilience of the least developed countries / D. Bhattacharya, S. Dasqupta // Journal of International Development. – 2012. – № 24 (6). – P. 673–685].
96	Демілітаризація як потужний ресурс міжнародного соціального фінансування [Джеймс К. Гелбрейт. Третий кризис в экономической науке / К. Гелбрейт // Мир перемен. – 2013. – № 1. – С. 24–28].
97	Концепція соціального бізнесу [Мухаммад Юнус. Создавая мир без бедности. Социальный бизнес и будущее капитализма : (пер. с англ.) / Юнус Мухаммад. – М. : Центр исследований платежных систем и расчетов, 2010. – 312 с., с. 36–47].

Джерело: вибірку здійснено автором за результатами ознайомлення з доступними джерелами інформації.

Додаток Ж

Таблиця Ж.1

Соціально-економічні домінанти розвитку ЛК та можливостей підвищення його конкурентоспроможності в Україні

Чинники, які детермінують розвиток людського капіталу (ЛК) та можливості набуття конкурентних переваг	Наслідки: позитивні(+) негативні(-)
1	2
1) Розвиток національного ринку праці, служб зайнятості, свобода трудового вибору. Однак незавершеність структурної перебудови економіки зумовили структурні зміни у зайнятості, що передбачають збереження високої частки (майже 24% в 2013 р.) представників найпростіших професій у складі зайнятого населення, при цьому частка професіоналів і фахівців (разом) становить лише 44%, кваліфікованих робітників з інструментом – тільки 24% [54, с. 83]	+ –
2) Зменшення населення в Україні на тлі демографічної кризи (на кінець 2013 р. загальна кількість наявного населення України становила 45,4 млн. осіб., що на 12,5% менше показника 1991 р. або на 6,5 млн. осіб) [193, с.308]: це зумовлює зменшення кількісних показників ЛК;	–
3) Явище «старіння» населення: виявляє себе в результаті зниження народжуваності й збереження її впродовж тривалого періоду на рівні, що не забезпечує навіть простого відтворення поколінь; на кінець 2013 р. частка осіб 65 років і старших становила 15,3% в загальній кількості населення, що на 3,4% вище, ніж у 1990 р. [254, с. 503 – 520]; негативно впливає на конкурентоспроможність ЛК загалом, оскільки працівники перед пенсійного та пенсійного віку менш мобільні у трудовій діяльності, менш здатні до перенавчання, адаптації до змін, прояву трудової та інноваційної активності.	–
4) Тенденції погіршення стану здоров'я населення: у 2013 р. загальна захворюваність населення України у розрахунку на 100 тис. населення зросла на 9,8% порівняно з 1990 р., що зумовлено зниженням рівня життя, зменшенням уваги до утвердження здорового способу життя, а також старінням населення [193, с. 431]	–
5) Зменшення кількості найманих працівників, що має місце внаслідок демографічної кризи і структурних змін у зайнятості (у 2013 р. кількість найманих працівників становила 11,7 млн. осіб, що на 27,1% або на 4,3 млн. осіб менше, ніж у 2000 р.);	–
6) Зменшення притоку молодої робочої сили на підприємства: скорочення частки молоді серед найманих працівників підприємств, зумовлене старінням населення та трудовими міграціями за межі країни (у 2013 р. частка штатних працівників у віці 15-35 років становила лише 33,1% (або 3,4 млн. осіб), що стало наслідком явища старіння населення [135, с.21];	–
7) Тенденції стагнації в економічній активності населення до 2013 р. включно, зростання безробіття (понад 7,1%); в умовах нових викликів та загроз з 2014 р. спостерігається зменшення обсягів та рівня зайнятості, зниження попиту на робочу силу; зростанню зайнятості перешкоджає системна криза в Україні, вкрай низька вартість трудових послуг, невідповідність структури кадрових потреб виробництва професійно-кваліфікаційному рівню осіб, які шукають роботу; хвилі гіперінфляції.	–

Продовження таблиці

1	2
8) Залишається стабільно високою частка зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам (29,5% облікової кількості штатних працівників на кінець 2013 р.[135, с. 338]. Третина працюючих у промисловості знаходиться під впливом шкідливих чинників, перевищення гранично допустимих норм шуму, ультразвуку, інфразвуку, впливу хімічних речовин, пилу, вібрації тощо. У промисловому, сільськогосподарському виробництві, рибному господарстві, будівництві переважає важка фізична праця. У торгівлі, готельному та ресторанному бізнесі, будівництві, АПК також переважає ручна праця, є низький рівень механізації та автоматизації. Зазначені тенденції зумовлюють непривабливість робочих професій, інженерних спеціальностей.	–
9) Тенденції поширення явищ низького рівня механізації, автоматизації, інтелектуалізації праці в Україні зумовлюють підтримку попиту на дешеву малокваліфіковану робочу силу, не змушують роботодавців спрямовувати інвестиції на навчання та перенавчання, технічне переоснащення робочих місць; водночас низька оплата праці більшості працюючих веде до плинності кадрів на виробництві, трудової міграції, незацікавленості у підвищенні продуктивності праці, проявах трудової та інноваційної активності, професійному зростанні.	–
10) Порівняно з країнами Європи має місце відставання в інтелектуалізації, комп'ютеризації, автоматизації трудових процесів, відставання у вимогах до якості підготовки кваліфікованих кадрів, середньомісячних витратах роботодавців на одного працівника (останні в десятки разів вище, ніж в Україні, де за підсумками 2013 р. такі витрати становили лише 2,8 тис. грн.), у середньомісячній заробітній платі (в Україні на кінець 2014 р. – біля 100 євро, а в Європі – в десятки і сотні разів більше); відставання у показниках зайнятості (у 2013 р. в Україні рівень зайнятості становив 45,1%, в країнах Євросоюзу – в середньому 65,4% [135, с. 18].	–
11) Зростання мобільності робочої сили у трудовій діяльності, навчанні; зростання обсягів трудових мігрантів, зокрема тих, хто працює в Європі, які засвоюють європейські цінності і культуру, інвестують у навчання своїх дітей в Україні, вивчають іноземні мови.	+
12) У сфері шкільної освіти, професійно-технічної та вищої освіти в результаті дії деструктивних політичних, економічних, фінансових, організаційних чинників та зменшення обсягів державного фінансування накопичені протиріччя, які негативно впливають на якість знань і конкурентоспроможність людського капіталу	–
13) Тенденції зростання питомої ваги штатних працівників з вищою освітою (35,6% за даними 2013 р.) стали результатом розширення доступу населення до отримання вищої освіти на основі впровадження контрактної форми навчання у державних ВНЗ та відкриття приватних ВНЗ. За умов відповідності дипломів реальним знанням така тенденція може бути ознакою підвищення конкурентоспроможності людського капіталу.	+
14) Має місце занепад розвитку ПТНЗ, що погіршує якість і структуру підготовки кваліфікованих робітників, можливості працевлаштування.	–

Продовження таблиці Ж.1

1	2
15) Обсяги професійної підготовки на підприємствах є мізерними відносно облікової кількості штатних працівників: – тільки 2 із 100 працівників на рік мають змогу навчатися новим професіям (або 1 раз на 50 років), – тільки 10 із кожних 100 штатних працівників на рік мають змогу підвищити кваліфікацію, отже, 1 раз на 10 років за умов, коли у світі знання старіють за 3–5 років) [193, с. 349]. В країнах Євросоюзу періодичність підвищення кваліфікації не перевищує один раз в 5 років, то в Україні, за нашими розрахунками, вона складає один раз в 10 років, а в таких галузях, як сільське господарство, торгівля, сфера послуг, знадобиться 100 років для підвищення кваліфікації всіх зайнятих в цих сферах.	–
16) Оплата праці втратила відтворювальні, мотивуючі, соціальні функції. Мотивацію до ефективної праці, постійного освітньо-професійного розвитку руйнують деформації в оплаті праці, міжгалузева, міжрегіональна диференціація в оплаті праці, значна нерівність в доходах	–
17) Має місце криза соціальної відповідальності в питаннях розвитку ЛК, підвищення його конкурентоспроможності (нестача соціального діалогу, поширений формалізм в укладанні колективних договорів, послаблення ролі профспілок)	–
18) У результаті скорочення робочих місць у 2014 р. кількість найманих працівників підприємств порівняно з 2013 р. зменшилася на 5,2 %, кількість безробітного населення працездатного віку зросла з 7,8 до 9,7 %. За даними Міжнародної організації з міграції, збільшилася у 1,5 рази частка трудових мігрантів, які працюють за кордоном неофіційно. Падіння реальних доходів більш як удвічі підштовхує найбільш активних, освічених молодих людей шукати можливості навчання або роботи за кордоном, що загрожує втратами для конкурентоспроможності людського капіталу.	

Джерело: розроблено автором з використанням даних Державної служби статистики України.

Додаток З

Таблиця 3.1

Показники розвитку загальноосвітніх навчальних закладів (1990-2014 рр.)

	Кількість закладів (тис.)	Кількість учнів (тис.)	Кількість вчителів (тис.)	Кількість учнів на заклад	Кількість учнів на вчителя	Кількість вчителів на заклад	Кількість вчителів на 100 учнів
1990/91	21,8	7132	537	327	13	25	8
1991/92	21,9	7102	543	324	13	25	8
1992/93	22	7088	565	322	13	26	8
1993/94	22,1	7096	579	321	12	26	8
1994/95	22,3	7125	576	320	12	26	8
1995/96	22,3	7143	596	320	12	27	8
1996/97	22,2	7134	585	321	12	26	8
1997/98	22,1	7078	571	320	12	26	8
1998/99	22,1	6987	573	316	12	26	8
1999/00	22,2	6857	576	309	12	26	8
2000/01	22,2	6764	577	305	12	26	9
2001/02	22,2	6601	568	297	12	26	9
2002/03	22,1	6350	561	287	11	25	9
2003/04	21,9	6044	551	276	11	25	9
2004/05	21,7	5731	547	264	10	25	10
2005/06	21,6	5399	543	250	10	25	10
2006/07	21,4	5120	537	239	10	25	10
2007/08	21,2	4857	531	229	9	25	11
2008/09	21	4617	524	220	9	25	11
2009/10	20,6	4495	522	218	9	25	12
2010/11	20,3	4299	515	212	8	25	12
2011/12	19,9	4292	509	216	8	26	12
2012/13	19,7	4222	510	214	8	26	12
2013/14	19,3	4204	508	218	8	26	12
2014/15	17,6	3757	454	213	8	26	12
2014/15 до 1990/91 (%)	80,7	52,7	84,5	65,2	62,3	104,7	160,5

Джерело: побудовано автором з використанням даних [47].

Таблиця 3.2

Окремі показники розвитку професійно-технічних і вищих навчальних закладів

	Професійно-технічні заклади		Вищі навчальні заклади			
			І-ІІ рівень акредитації		ІІІ-ІУ рівень акредитації	
	Кількість закладів	Кількість учнів (тис.)	Кількість закладів	Кількість студентів (тис.)	Кількість закладів	Кількість студентів (тис.)
1990	1246	643	742	757	149	881
1991	1251	648	754	739	156	876
1992	1255	647	753	719	158	856
1993	1185	629	754	681	159	829
1994	1177	573	778	645	232	889
1995	1179	555	782	618	255	923
1996	1156	540	790	595	274	977
1997	1003	528	660	526	280	1110
1998	995	529	653	504	298	1210
1999	980	528	658	504	313	1285
2000	970	525	664	528	315	1403
2001	965	512	665	561	318	1548
2002	962	502	667	583	330	1687
2003	953	493	670	593	339	1844
2004	1011	507	619	549	347	2027
2005	1023	497	606	505	345	2204
2006	1021	474	570	468	350	2319
2007	1022	454	553	441	351	2373
2008	1018	444	528	399	353	2365
2009	975	424	511	354	350	2245
2010	976	434	505	362	349	2130
2011	976	409	501	357	345	1955
2012	972	423	489	345	334	1825
2013	968	391	478	329	325	1724
2013 р. у % до 1990 р.	77,7	60,8	64,4	43,5	218,1	195,6

Джерело: побудовано автором з використанням даних [47].

Додаток К

Таблиця К.1

Заробітна плата (грн.) за децильними групами

		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
1	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	869	1222	1441	1750	2122	2543	3046	3692	4710	10396
2	Професіонали	834	1216	1442	1758	2130	2550	3046	3682	4650	8678
3	Фахівці	843	1207	1442	1759	2117	2538	3034	3671	4647	10557
4	Технічні службовці	869	1191	1439	1747	2118	2548	3024	3671	4641	7139
5	Працівники сфери торгівлі та послуг	921	1221	1433	1735	2109	2536	3029	3677	4581	7437
6	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	875	1219	1440	1757	2123	2554	3019	3626	4584	6522
7	Кваліфіковані робітники з інструментом	862	1210	1441	1758	2130	2553	3050	3686	4697	7545
8	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	882	1211	1438	1752	2120	2553	3046	3684	4660	7309
9	Найпростіші професії	918	1219	1431	1739	2108	2523	3038	3676	4671	7275

Джерело: побудовано автором за даними матеріалів вибіркового обстеження Державної служби статистики України за 2012 р. [60].

Примітка 1.

Слід враховувати, що перша, друга, десята децільні групи – по 10% від загальної кількості в групі.

Примітка 2.

Спільне для розподілу заробітної плати за децильними групами апроксимується залежністю $y=772{,}71\cdot\exp(0{,}1991\cdot x)$, де x – порядковий номер децильної групи, y – заробітна плата працівників професійної групи.

Рис. К.1 засвідчено досить високу степінь співпадіння значень апроксимуючої залежності зі статистичними даними, для якої характерно зростання темпів збільшення заробітної плати зі збільшенням номеру децильної групи. Не менш цікавим видається практична відсутність розбіжностей щодо величини заробітної плати для різних

професійних груп у межах більшості децильних груп: від 0,8% до 2,7% для децильних груп II, III, ..., IX. Виключення складають децильна група I (розбіжність 9,4%) та, особливо, X (розбіжність 38,2%).

При відмінності величини заробітних плат між зазначеними останніми децильними групами (X порівняно з I) в 7-12 разів видається закономірним висновок щодо «розпорошеності» величини заробітної плати переважно за рахунок децильної диференціації, але не за рахунок професійної належності працівників (як на те очікувалось би). Заробітна плата як еквівалент конкурентоспроможності поступається не формуванню професіоналізму, а варіаціям можливих шляхів її максимізації.

Рис. К.1. **Динаміка заробітної плати (y) працівників професійних груп за децильною ознакою (x)**

Джерело: побудовано автором за моделлю y=772,71·exp(0,1991·x).

Аналіз наведених даних щодо середньомісячної заробітної плати працівників в межах професійних груп, представлених табл. К2 з урахуванням гендерної ознаки, виявляє низку особливостей, які потребують урахування в дії механізму підвищення КЛК.

Таблиця К.2

Середньомісячна заробітна плата працівників в межах професійних груп (грн.)

		Заробітна плата, грн	Заробітна плата, чоловіки, грн.	Заробітна плата, жінки, грн.
1	Найпростіші професії	1551	1627	1503
2	Працівники сфери торгівлі та послуг	1609	1825	1514
3	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	1912	1867	1944
4	Технічні службовці	1981	2310	1927
5	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	2656	2771	2310
6	Фахівці	2681	3446	2398
7	Кваліфіковані робітники з інструментом	3037	3216	2238
8	Професіонали	3308	3739	3113
9	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	4259	4706	3804

Джерело: укладено автором за даними матеріалів вибіркового обстеження Державної служби статистики України за 2012 р. [60]

Примітка: Аналітична обробка даних досліджень з оплати праці, проведених Державною службою зайнятості України у 2012 р. на 20 тис. підприємств, дозволила автору визначити певні особливості в оплаті праці в Україні.

Перша особливість стосується розміру заробітної плати: першу позицію (позначимо її символом grp під номером 1) з самим низьким розміром заробітної плати займають найпростіші професії, другу, третю і т.д., збільшуючись за розміром заробітної плати – працівники сфери торгівлі та послуг (grp=2, заробітна плата на 3,7% більша порівняно з групою grp=1), кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (grp =3, заробітна плата порівняно з групою grp=2 на 18,8% більша), технічні службовці (grp 4, заробітна плата порівняно з групою grp=3 на 3,6% більша), робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (grp =5, заробітна плата порівняно з групою grp=4 на 34,1% більша), фахівці (grp =6, заробітна плата порівняно з групою grp=5 на 0,9% більша), кваліфіковані робітники з інструментом (grp =7, заробітна плата порівняно з групою grp=6 на 13,2% більша), професіонали (grp =8, заробітна плата порівняно з групою grp=7 на 8,9% більша), законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) (grp =9, заробітна плата порівняно з групою grp=8 на 28,7% більша).

Найбільша різниця порівняно з попередньою групою спостерігається для grp =5 (34,0%), дещо менша – для групи grp =9 (28,7%).Для працівників сфери торгівлі та послуг, фахівців та професіоналів різниці в заробітній платі порівняно з попередньою для них групою практично не спостерігається, що демотивує їх представників до набуття фаховості та професіоналізму.

Друга особливість стосується практично лінійної залежності заробітної плати від номера групи в зазначеному вище списку (рис. 2, а),б),с)) як для працівників загалом, так і для їх складу за гендерною ознакою – чоловіків та жінок: розмір заробітної плати пропорційно збільшується з переходом від однієї до іншої професійної групи – від меншого до більшого значення grp.

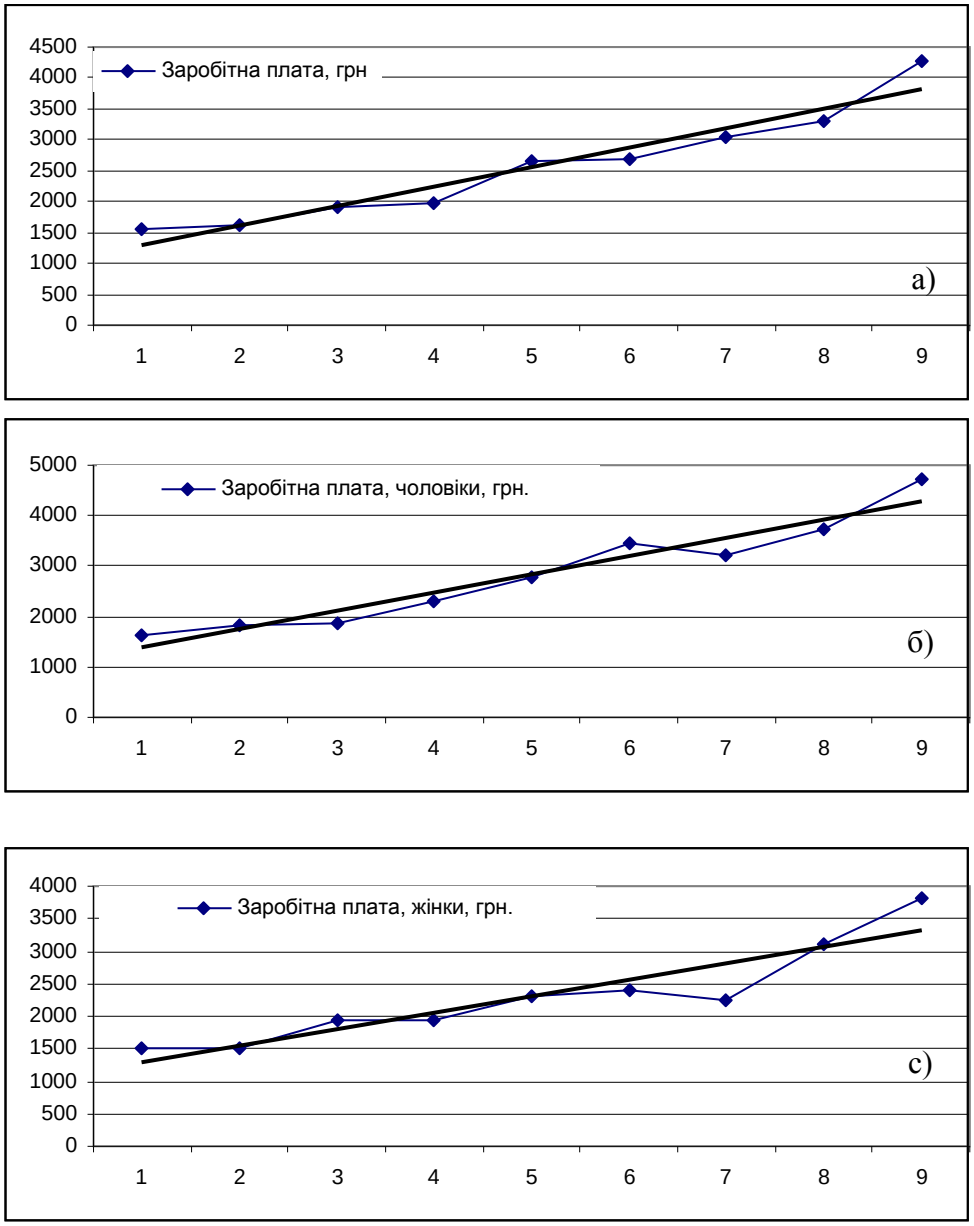


Рис. К.2. **Динаміка заробітної плати працівників в межах професійних груп** (як функцій від параметра номера групи для всіх працівників (а), для чоловіків (б) та жінок (с)

Джерело: побудовано автором за моделями:

$$ygrp(а)=314,65 \cdot grp+981,64,$$

$$ygrp(б) = 364,87 \cdot grp + 1009,8,$$

$$ygrp(с) = 251,0 \cdot grp + 1050,7.$$

Примітка:

З перебігом номера професійної групи grp від 1 ((найпростіші професії) до номера 9 (законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)), як це відмічено в табл. К.2, розмір заробітної плати збільшується. Зазначене свідчить про зростання престижу професій у такій послідовності: найпростіші професії (grp=1); працівники сфери торгівлі та послуг (grp=2); кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (grp =3); технічні службовці (grp 4); робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (grp =5), фахівці (grp =6), кваліфіковані робітники з інструментом (grp =7); професіонали (grp =8); законодавці, вищі державні

службовці, керівники, менеджери (grp =9). Зазначене стосується, зокрема, й заробітної плати за гендерною ознакою.

Інша особливість стосується темпів зростання заробітної плати в цілому для всіх представників професійних груп, у т.ч. для чоловіків та жінок. Для всіх працівників при переході на один «професійний щабель» (від найпростіших професій до працівників сфер торгівлі і послуг і далі) заробітна плата зростає на 314,56 грн., для чоловіків – на 364,87 грн., для жінок – на 251,0 грн. Відповідно, зазначені темпи для жінок, складаючи 68,79% (251,0/364,87·100=68,79) темпу чоловіків, свідчать про наявну гендерну нерівність оплати праці за ознакою професійності.

Певні статистичні характеристики, використані під час аналізу наведених даних, викладені в табл. К.3. Їх аналіз дозволяє зробити висновок про довіру до викладеного матеріалу та сформульованих висновків.

Таблиця К.3

Виявлені залежності в оплаті праці в межах професійних груп та їх статистична оцінка

Модель	Параметри моделі		Параметри оцінок	
y=772,71·exp(0,1991·x)	y – заробітна плата працівників за професійними групами	x –децильна ознака (10%) – I,II,..X	показник детермінації R^2=0,92	критерій Фішера F =96,4
ygrp(a)=314,65·grp+981,64	ygrp(a) – заробітна плата всіх працівників за професійними групами	grp – професійна група – 1,2,..,9	показник детермінації R^2=0,93	критерій Фішера F =95,6
ygrp(б) = 364,87·grp + 1009,8	ygrp(б) – заробітна плата чоловіків за професійними групами	grp – професійна група – 1,2,..,9	показник детермінації R^2=0,93	критерій Фішера F =102,6
ygrp(c) = 251,0·grp + 1050,7.	ygrp(c) – заробітна плата жінок за професійними групами	grp – професійна група – 1,2,..,9	показник детермінації R^2=0,88	критерій Фішера F =59,2

Джерело: розроблено автором.

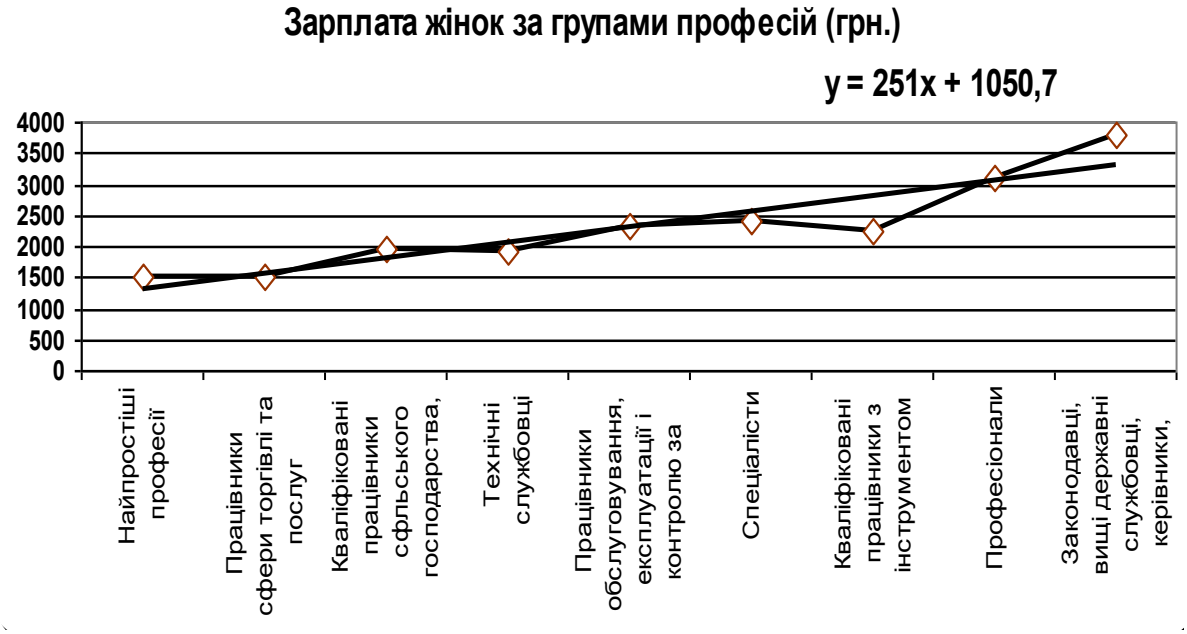


Рис. К.3. **Гендерна нерівність в оплаті праці в межах професійних груп**
Джерело: побудовано автором за результатами аналізу матеріалів вибіркового обстеження Державної служби статистики України за 2012 р. [60].

Рис. К. 4. **Зміна величини оплати однієї години праці (грн.) в залежності від стажу роботи**
Джерело: розраховано автором за даними вибіркового дослідження Державної служби статистики України за 2012 р.[60]

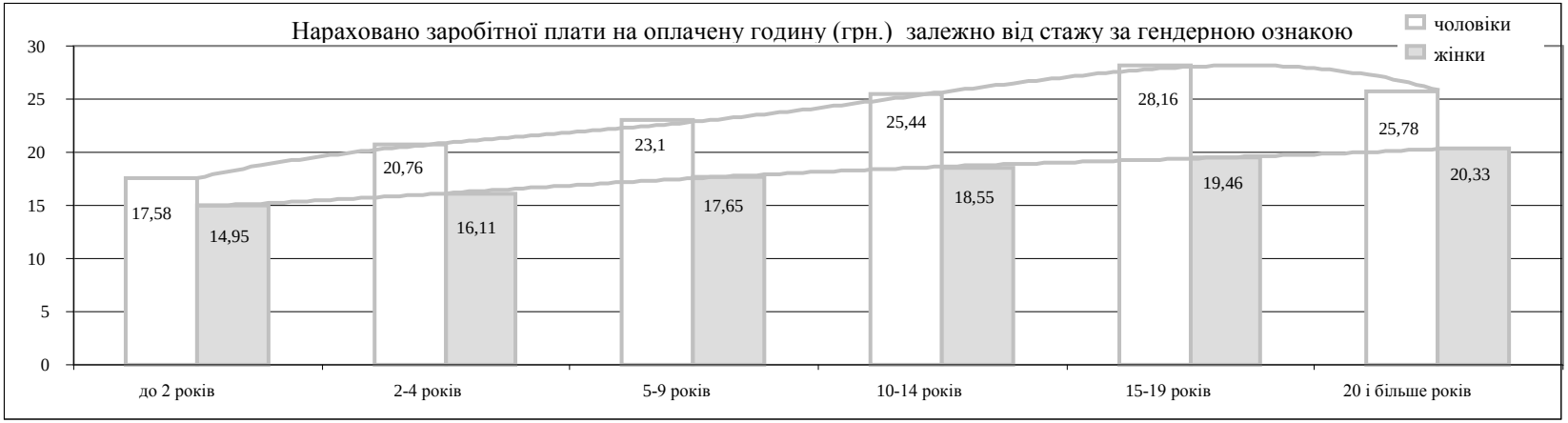


Рис. К. 5. **Оплата однієї години праці (грн.) в залежності від стажу роботи за гендерною ознакою**
Джерело: розраховано автором за даними вибіркового дослідження Державної служби статистики України за 2012 р.[60]

Рис. К. 6. **Конкурентні переваги чоловіків і жінок в оплаті 1 години праці в залежності від освіти**
Джерело: розраховано автором за даними вибіркового дослідження Державної служби статистики України за 2012 р.[60]

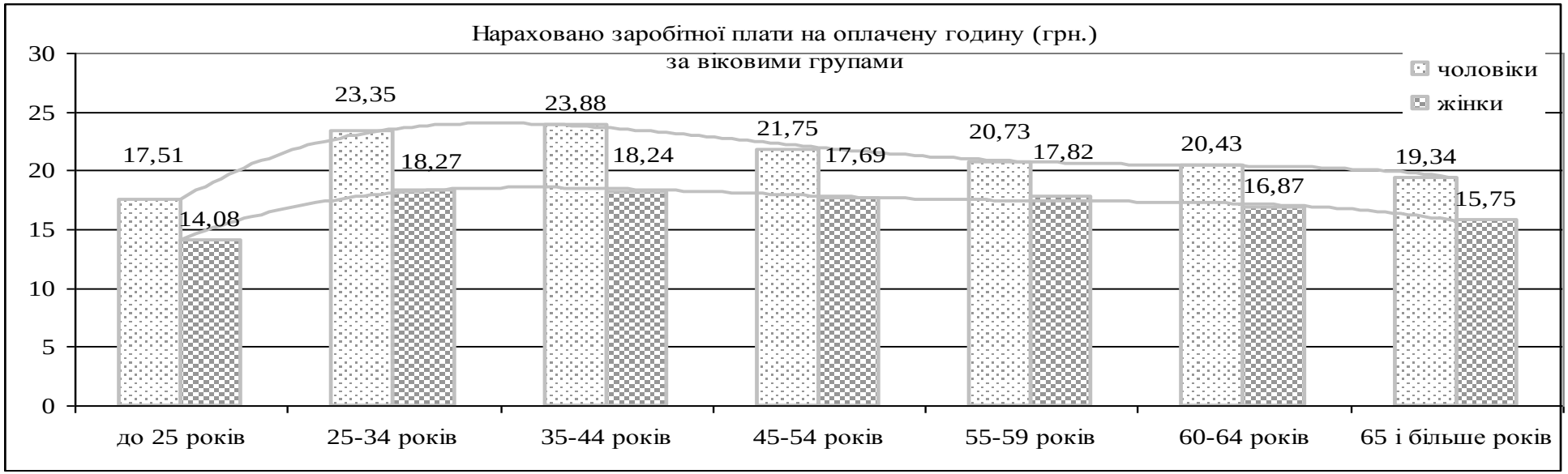


Рис. К. 7. **Конкурентні переваги чоловіків і жінок в оплаті 1 години праці в залежності від віку**
Джерело: розраховано автором за даними вибіркового дослідження Державної служби статистики України за 2012 р.[60].

Примітка до рис. К.3 -К.7:

За підсумками аналізу результатів розрахунків, зауважимо, що відмінності у заробітній платі характеризують переваги у вартісних характеристиках трудових послуг носіїв ЛК, відображають переваги в отримуваній економічній віддачі від використання ЛК. Конкурентоспроможність ЛК – це переваги у якісних та вартісних характеристиках. Виходячи з такого розуміння, за нашими оцінками та виявленими моделями залежностей, побудованими в результаті обробки даних статистичних досліджень Державної служби статистики України[60], маємо таке:

- серед працівників більш конкурентоспроможні чоловіки порівняно з жінками;
- більш конкурентоспроможні працівники з вищою освітою, ніж без такої освіти;
- більш конкурентоспроможні за величиною зарплат працівники великих за чисельністю підприємств, ніж працівники малих підприємств;
- більш конкурентоспроможні працівники, яким 35-44 років (див. аналіз в залежності від віку);
- більш конкурентоспроможні працівники, які мають стаж 15-20 років.

Додаток Л

Таблиця Л.1

Індикатори якості життя в контексті підвищення конкурентоспроможності людського капіталу

Ідентифікатори якості життя: здоров'я, освіта, доходи, праця, житлові умови, громада, середовище, суспільне життя, задоволеність життям, безпека, баланс праці і відпочинку (всього – 8 секцій, 64 показники)
зокрема:
1) ВВП на одну особу
2) індекс споживчих цін
3) споживчий кошик
4) видатки домогосподарств
5) рівень бідності
6) нерівність у доходах
7) задоволеність життям
8) оптимізм щодо майбутнього
9) сім'я
10) громадське життя
11) матеріальне благополуччя
12) політична стабільність і безпека
13) гарантія зайнятості
14) політична свобода
15) гендерна рівність
16) матеріально-побутові умови
17) продуктивна чи основна активність
18) здоров'я
19) освіта
20) дозвілля (відпочинок)
21) соціальні комунікації (взаємодія)
22) економічна та фізична безпека
23) державне управління (влада)
24) основні права
25) природа та навколишнє середовище
26) загальне сприйняття життя
27) умови життя
28) культура
29) економіка
30) свобода
31) інфраструктура
32) ризик
33) зайнятість
34) депривації (позбавлення) за доходами
35) соціальна участь
36) транспорт
37) безпека
38) житлові умови
39) доходи
40) екологія
41) ефективність управління
42) суспільне життя
43) баланс між робочим часом і дозвіллям

Джерело: розроблено автором з використанням даних [23].

Таблиця Л.2

Перелік показників за Індексом економічних свобод, що слугують індикаторами підвищення КЛК на макроекономічному рівні

1) Рейтинг серед держав (країн)
2) Індекс економічних свобод
3) Індекс захисту прав власності
4) Індекс рівня корупції
5) Індекс податкового навантаження
6) Індекс бюдюджетних витрат
7) Індекс підприємницької діяльності
8) Індекс захисту трудових прав
9) Індекс регулювання цін
10) Індекс обмежень міжнародної торгівлі
11) Індекс інвестиційного клімату
12) Індекс розвитку фінансового сектору
13) Зважена (середня) тарифна ставка імпорту
14) Ставка ПДВ
15) Ставка податку на прибуток
16) Податкове навантаження
17) Обсяг бюджетних витрат
18) Чисельність населення
19) ВВП
20) Темп приросту ВВП
21) ВВП на душу населення
22) Рівень безробіття
23) Інфляція
24) Зростання прямих іноземних інвестицій
25) Державний борг

Джерело: розроблено автором з використанням даних [5].

Таблиця Л.3

Окремі поняття та їх індикатори в контексті розгляду проблематики конкурентоспроможності людського капіталу

Поняття	Індикатори / джерело інформації
Якість життя	Здоров'я, індивідуальний розвиток шляхом навчання, зайнятість, час, дозвілля, користування послугами, споживання, безпека, правовий захист, соціальні можливості / http://www.center-yf.ru/data/stat/Kachestvo-zhizni.php
Індекс якості життя	Здоров'я, очікувана тривалість життя, рівень розлучень, відвідування церкви, членство у профспілках, ВВП на душу населення, матеріальний добробут, паритет купівельної спроможності, політична стабільність, безпека, рівень безробіття, свободи, гендерна нерівність / http://www.center-yf.ru/data/stat/Kachestvo-zhizni.php
Інтегральні характеристики якості життя	Народжуваність, смертність, інвалідність, захворюваність, тривалість життя, рівень освіти, рівень кваліфікації, доходи, споживання, майнові цінності, ВВП на душу населення, ціни, рівень безробіття, рівень бідності, житлові умови, забезпеченість оздоровчими закладами, забезпеченість закладами освіти, вільний час, соціальна мобільність / . http://www.center-yf.ru/data/stat/Kachestvo-zhizni.php
Індекс розвитку людини	Здоров'я, довголіття, очікувана тривалість життя при народженні, доступність освіти, рівень грамотності дорослого населення, ВВП на душу населення, купівельна спроможність, доходи / Використовується експертами ПРООН
Індекс глобальної конкурентоспроможності	Якість інститутів, інфраструктура, мікроекономічна стабільність, здоров'я і початкова освіта, вища освіта і професійна підготовка, ефективність ринку товарів та послуг, ефективність ринку праці, розвиненість фінансового ринку, технологічний рівень, розмір внутрішнього ринку, конкурентоздатність компаній, інноваційний потенціал. http://ru.wikipedia.org/wiki/
Поняття «конкурентоспроможність людського капіталу»	Використовують в якості предмету наукового дослідження Антоненко В.В., Куревіна І. О., Ніколайчук М.В., Тархов П.В., Джумаєва Р. А., Крушніцька Г. Б., Білій А.І., Орленеко О.П., Сіромаха В.О., Цимбал О.І., Галаз Л.В. та інші. [Антоненко В.В. Трансформация человеческого капитала в конкурентоспособную форму : Дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 : Волгоград, 2004. – 159 с.]

Джерело: розроблено автором.

Таблиця Л.4

Інформація про рейтинги України
у міжнародних системах виміру з посиланням на джерела даних:

Згідно з проведеним дослідженням серед 97 держав світу за напрямком «верховенство права» Україна отримала 87 місце за індексом (0.36) – рівень повноважень влади, 94 (0.25) – відсутності корупції, 44(0.74) – порядку та безпеки, 56(0.58) – захисту фундаментальних прав, 62(0.44) – відкритості влади, 91(0.35) – регуляторне середовище, цивільне – 56(0.52) та кримінальне – 79(0.39) правосуддя. Показники індексів, які наближені до 1 – кращі, а до 0 – гірші [http://infolight.org.ua/content/analiz-indeksu-verhovenstva-prava-geografiya-skladovi-porivnyannya-2013].
Починаючи з 1995 року, Україна була серед перших країн, за якими здійснювався аналіз Індексу економічних свобод. У 2014 нам належить 155-та позиція, серед 186 країн світу з показником індексу – 49.3, наші сусіди за відповідним показником африканська країна Лесото – 154 місце та острів Карибського басейну Гаїті – 156 місце. Серед країн Європи Україна отримала найнижчий показник –43 місце, а найкращі умови для розвитку економіки серед європейських країн в Швейцарії – 81.6, і це четверта рейтингова позиція в світі. Аналіз Індексу економічних свобод – 2014, засвідчив одні з найгірших умов для розвитку економіки в Україні серед країн Європи та більшості пострадянських країн. Динаміка показників говорить про погіршення умов порівняноз 2005 роком, особливо це стосується інвестиційного клімату, рівня корупції, де Україні традиційно належать одні з найнижчих рейтингів у світі, 168 та 152 місця відповідно. Аналогічні показники за критерієм рівня корупції належать центральноафриканським державам-сусідкам Камерун, а інвестиційного клімату – Конго. [http://infolight.org.ua/content/indeks-ekonomichnih-svobod-2014-misce-ukrayini].
Україні віддали 99 місце у списку кращих із 125 країн світу [http://vidia.org/2015/34541]
Україна у списку 142 країн за Індексом процвітання зайняла 63 місце, знаходячись між Шрі-Ланкою та Мексикою, і це на одну позицію вище, аніж у 2013 році. Країна має найкращі показники у категорії «Соціальний капітал» (відсоток громадян, які волонтерять, займаються благодійництвом, допомагають незнайомцям, вважають, що можуть покластися на сім'ю та друзів у складні часи) – 42 місце, найгірші – у категорії «Управління» – 121 [http://vidia.org/2015/34541].
Україна за Індексом економічної свободи зайняла 155 позицію серед 178 країн, сусіди по рейтингу – Лесото і Гаїті. Має найкращі результати за показниками торгівлі, монетарної політики та податкової політики; найгірші – у інвестиційній свободі, захисті права власності та рівні корупції [http://vidia.org/2015/34541].
Україна за показником сприйняття корупції серед 177 країн посіла 142 сходинку у рейтингу, між Угандою та Бангладешом [http://vidia.org/2015/34541].
За показником Міжнародної гендерної рівності Україна посіла 56 місце у списку зі 142 країн, поряд із Хорватією та Польщею, підійнявшись на 8 пунктів, порівняно з 2013 (того року дослідження проводилося у 136 країнах). За рівнем середньої заробітної плати Україна на 31 місці (минулого року – на 30), за рівнем грамотності – на 29 (у 2013-му – на 27), за тривалістю життя й рівнем здоров'я – на 74 (того року – на 75), за рівнем участі у політиці – на 105 (у 2013 – на 119) [http://vidia.org/2015/34541].

Джерело: розроблено автором на основі узагальнення інформації з інтернет-джерел.

Додаток М

Таблиця М.1

Ідентифікатори стану конкурентоспроможності людського капіталу на регіональному рівні

Назва	Код
1. Кількість бібліотек (одиниць)	ІЛКР-1
2. Бібліотечний фонд (примірників на 100 жителів)	ІЛКР-2
3. Демонстраторів фільмів (одиниць)	ІЛКР-3
4. Місць у залах для демонстрування фільмів (на 100 жителів)	ІЛКР-4
5. Кількість клубних закладів (одиниць)	ІЛКР-5
6. Кількість місць у клубних закладах (на 100 жителів)	ІЛКР-6
7. Дитячі заклади оздоровлення та відпочинку (одиниць)	ІЛКР-7
8. Кількість місць у дитячих закладах здоров'я (одиниць)	ІЛКР-8
9. Кількість лікарів усіх спеціальностей (осіб)	ІЛКР-9
10. Чисельність середнього медичного персоналу (осіб)	ІЛКР-10
11. Кількість лікарняних ліжок (одиниць)	ІЛКР-11
12. Ємність амбулаторно-клінічних закладів (відвідувань за зміну)	ІЛКР-12
13. Кількість загальноосвітніх навчальних закладів (одиниць)	ІЛКР-13
14. Кількість учнів ЗСЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-14
15. Кількість професійно-технічних навчальних закладів (одиниць)	ІЛКР-15
16. Кількість учнів ПТНЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-16
17. Кількість ВНЗ І-ІУ рівнів акредитації (одиниць)	ІЛКР-17
18. Кількість студентів ВНЗ (на 10000 населення)	ІЛКР-18
19. Доходи населення (млн.грн.)	ІЛКР-19
20. Середньомісячна заробітна плата працівників (грн.)	ІЛКР-20
21. Доход у розрахунку на одну особу (грн.)	ІЛКР-21
22. Житловий фонд (тис. кв. м.)	ІЛКР-22
23. Навчено новим професіям (тис. осіб)	ІЛКР-23
24. Підвищено кваліфікацію (тис. осіб)	ІЛКР-24
25. Населення (тис. осіб)	ІЛКР-25
26. Кількість народжених (осіб)	ІЛКР-26
27. Померлих (осіб)	ІЛКР-27
28. Міграційний приріст (тис. осіб)	ІЛКР-28

Джерело: побудовано автором. Перелік ідентифікаторів визначено на основі експертних оцінок (в якості експертів залучалися фахівці Головного управління статистики Кіровоградської області).

Таблиця М.2

Значення ідентифікаторів КЛК на регіональному рівні (2013 р.)

		ІЛКР-1	ІЛКР-2	ІЛКР-3	ІЛКР-4	ІЛКР-5	ІЛКР-6	ІЛКР-7	ІЛКР-8	ІЛКР-9	ІЛКР-10	ІЛКР-11	ІЛКР-12	ІЛКР-13	ІЛКР-14	ІЛКР-15
1	АР Крим	773	615	79	1	631	9	688	34158	9121	17889	16,7	34244	587	925	29
2	Вінницька	990	989	195	6	1132	21	826	5480	7807	16557	12,2	34677	898	939	36
3	Волинська	605	650	11	1	672	14	649	2730	3844	10765	8,4	18568	775	1194	20
4	Дніпропетровська	806	620	21	0,3	595	5	1000	6786	15192	29779	29,9	94752	1023	894	60
5	Донецька	951	570	36	0,2	649	5	1093	19107	18540	38492	35,9	86420	1115	779	111
6	Житомирська	930	799	15	0,4	1088	20	536	2917	4756	13688	9,9	33319	805	1022	29
7	Закарпатська	497	479	9	0,2	467	8	611	5368	5151	10937	9,1	30467	670	1220	18
8	Запорізька	575	537	61	1	445	8	374	14398	8374	16732	15,8	38095	611	875	47
9	Івано-Франківська	771	638	140	2	722	12	812	3650	8185	15001	14,4	26959	745	1066	22
10	Київська	897	569	23	0,1	839	12	520	3693	7105	15166	14,2	37362	753	999	26
11	Кіровоградська	587	801	30	1	596	18	554	1825	3449	9781	8,8	29130	544	908	26
12	Луганська	715	553	11	0,2	555	6	788	9720	9363	20626	21,2	49328	690	763	78
13	Львівська	1355	733	52	0,4	1416	10	914	2740	14360	27694	23,6	51156	1410	1002	62
14	Миколаївська	527	739	19	1	532	12	530	7352	4053	9356	10	25499	562	934	32
15	Одеська	880	872	14	0,3	738	8	1042	15275	11371	20934	20,3	49763	890	982	41
16	Полтавська	801	788	34	0,4	856	15	1001	6699	6850	14341	12,6	38535	710	865	42
17	Рівненська	603	1093	34	0,5	679	12	575	1675	4764	12714	9,5	28594	682	1241	24
18	Сумська	590	723	19	0,3	635	15	1010	5050	4454	12079	10,3	27142	545	815	33
19	Тернопільська	909	745	112	1	923	18	484	2558	5660	11744	9,7	21430	855	1006	24
20	Харківська	839	739	113	2	697	7	854	7229	15686	24792	24,7	66863	847	804	54
21	Херсонська	521	731	46	1	454	11	536	15132	3889	9745	10	20918	481	985	26
22	Хмельницька	934	815	210	4	1166	23	833	1794	5561	13574	11,3	25992	812	974	34
23	Черкаська	740	832	107	1	740	18	1025	3879	4806	12700	10,7	30533	645	867	23
24	Чернівецька	402	643	81	3	387	11	512	3160	5552	9284	7,2	17768	436	1071	16
25	Чернігівська	732	942	75	2	775	18	559	3827	3814	11409	11,6	24994	625	856	20
26	Київ	143	380	16	0,3	30	0,4	111	1270	23651	31460	29,7	86578	505	840	29
27	Севастополь	62	497	14	1	33	3	112	3420	1929	3599	3,4	8043	73	886	6
	Загалом по країні	19135	19092	1577	31,6	18452	319,4	18549	190892	217287	440838	401,1	1037129	19294	25712	968

Продовження таблиці М.2

		ЛКР-16	ЛКР-17	ЛКР-18	ЛКР-19	ЛКР-20	ЛКР-21	ЛКР-22	ЛКР-23	ЛКР-24	ЛКР-25	ЛКР-26	ЛКР-27	ЛКР-28	Загалом ІРЛК
1	АР Крим	66	26	229	55218	2850	21919,9	40507	6,3	37,4	1967,2	24054	27028	5,1	0,042
2	Вінницька	105	22	268	46003	2651	22714,6	45709	5,2	23,4	1618,3	17437	25453	0,8	0,046
3	Волинська	98	13	275	26418	2580	19490,7	22818	1,8	18,4	1041,3	14700	13666	0,3	0,025
4	Дніпропетровська	84	53	434	126217	3336	29940,3	78141	26,5	116,6	3292,4	36134	51141	0,4	0,055
5	Донецька	83	73	317	163193	3755	29981,4	103508	35,8	151,4	4343,9	41034	69345	3,3	0,071
6	Житомирська	84	20	285	34724	2561	21452,2	33610	4	17,9	1262,5	15001	20859	0,5	0,030
7	Закарпатська	56	14	191	29322	2553	17898,2	29574	4,2	15,2	1256,9	18491	14801	1,2	0,024
8	Запорізька	99	27	460	63584	3142	28474,0	40125	9,8	53,9	1775,8	18134	26498	1	0,038
9	Івано-Франківська	87	22	316	37806	2679	20964,6	34417	2,4	23,8	1382,1	16716	17358	0,9	0,034
10	Київська	59	23	199	57031	3351	26766,4	57706	9,8	24,6	1725,5	20511	27198	10,1	0,038
11	Кіровоградська	89	17	199	27994	2608	21376,8	24749	4,1	18	987,6	10562	16513	1,7	0,027
12	Луганська	108	34	365	70827	3337	25185,5	54978	13,3	59,2	2239,5	20531	35822	1,8	0,041
13	Львівська	124	44	548	73782	2789	22622,9	56247	5,6	43,1	2538,4	29542	31666	0,2	0,047
14	Миколаївська	109	17	336	35493	3094	23688,6	25897	3,5	22,8	1168,4	13043	17353	0,8	0,028
15	Одеська	76	41	517	78231	2947	25082,2	53148	7,6	37,1	2396,5	29075	33523	5,8	0,045
16	Полтавська	89	21	374	46578	2988	24958,3	36480	8,4	42,1	1458,2	14296	24358	0,5	0,035
17	Рівненська	111	15	356	31209	2844	20710,8	24572	3,1	20,9	1158,8	17445	14556	0,9	0,028
18	Сумська	105	15	378	33339	2702	22993,6	27980	5	27,8	1133	10411	19219	1,5	0,029
19	Тернопільська	107	20	404	26561	2359	18996,6	26121	4,1	16,3	1073,3	11807	14682	1,1	0,031
20	Харківська	62	70	765	92662	2975	26227,0	64700	10,3	65,8	2737,2	26700	39465	5,6	0,053
21	Херсонська	89	18	276	29366	2464	21344,6	25464	2,2	17,3	1072,5	12300	16048	1,9	0,028
22	Хмельницька	102	20	307	36759	2641	22432,7	33730	3,9	24,6	1307	14548	20581	1	0,040
23	Черкаська	79	19	353	34953	2682	21477,4	34168	3	17,6	1260	12100	20477	0,5	0,032
24	Чернівецька	81	17	361	21323	2484	18740,9	21542	1,5	11,5	908,5	11465	11520	1,4	0,027
25	Чернігівська	66	19	235	31540	2504	23567,1	29986	2,2	17,1	1066,8	9852	19909	0,9	0,030
26	Київ	64	113	1582	206008	5007	52924,5	62219	12,4	90,5	2868,7	33305	28003	18,4	0,062
27	Севастополь	68	10	383	13265	3114	26262,0	8464	0,9	6,6	385,9	4463	5326	3,3	0,016
	Загалом по країні	2350	803	10713	1529406	78997	658193,8	1096560	196,9	1020,9	45426,2	503657	662368	70,5	1

Джерело: побудовано автором з використанням даних сайту [47]

Таблиця М.3

Оцінка стану конкурентоспроможності людського капіталу регіонів України у рейтинговому вимірі (2013 р.)

		ІЛКР-1	ІЛКР-2	ІЛКР-3	ІЛКР-4	ІЛКР-5	ІЛКР-6	ІЛКР-7	ІЛКР-8	ІЛКР-9	ІЛКР-10	ІЛКР-11	ІЛКР-12	ІЛКР-13	ІЛКР-14	ІЛКР-15
1	АР Крим	12	20	8	9	17	18	13	1	8	8	8	11	20	15	14
2	Вінницька	2	2	2	1	3	2	10	11	11	10	13	25	4	13	9
3	Волинська	17	16	25	15	14	10	14	22	24	22	25	1	10	3	23
4	Дніпропетровська	10	19	18	20	19	25	6	9	4	3	2	3	3	17	4
5	Донецька	3	21	13	24	15	24	1	2	2	1	1	13	2	26	1
6	Житомирська	5	8	22	19	4	3	19	20	20	14	20	15	9	6	13
7	Закарпатська	24	26	27	26	22	20	15	12	17	21	23	9	16	2	25
8	Запорізька	21	24	10	10	24	21	25	5	9	9	9	19	19	19	6
9	Івано-Франківська	13	18	3	4	11	12	11	17	10	12	10	10	12	5	22
10	Київська	7	22	17	27	7	11	22	16	12	11	11	16	11	9	16
11	Кіровоградська	20	7	16	12	18	7	18	24	26	23	24	7	23	16	18
12	Луганська	16	23	26	25	20	23	12	6	7	7	6	5	14	27	2
13	Львівська	1	13	11	17	1	17	7	21	5	4	5	21	1	8	3
14	Миколаївська	22	12	19	13	21	14	21	7	22	25	19	6	21	14	12
15	Одеська	8	4	23	23	10	19	2	3	6	6	7	8	5	11	8
16	Полтавська	11	9	15	18	6	8	5	10	13	13	12	17	13	21	7
17	Рівненська	18	1	14	16	13	13	16	26	19	16	22	18	15	1	19
18	Сумська	19	15	20	21	16	9	4	13	21	18	17	23	22	24	11
19	Тернопільська	6	10	5	7	5	4	24	23	14	19	21	4	6	7	20
20	Харківська	9	11	4	5	12	22	8	8	3	5	4	24	7	25	5
21	Херсонська	23	14	12	11	23	15	20	4	23	24	18	20	25	10	17
22	Хмельницька	4	6	1	2	2	1	9	25	15	15	15	14	8	12	10
23	Черкаська	14	5	6	8	9	6	3	14	18	17	16	26	17	20	21
24	Чернівецька	25	17	7	3	25	16	23	19	16	26	26	22	26	4	26
25	Чернігівська	15	3	9	6	8	5	17	15	25	20	14	2	18	22	24
26	Київ	26	27	21	22	27	27	27	27	1	2	3	27	24	23	15
27	Севастополь	27	25	24	14	26	26	26	18	27	27	27	27	27	18	27

Джерело: побудовано автором за даними табл. М.2

Продовження таблиці М.3

		ІЛКР-16	ІЛКР-17	ІЛКР-18	ІЛКР-19	ІЛКР-20	ІЛКР-21	ІЛКР-22	ІЛКР-23	ІЛКР-24	ІЛКР-25	ІЛКР-26	ІЛКР-27	ІЛКР-28
1	АР Крим	22	9	24	10	12	17	10	10	9	8	7	9	5
2	Вінницька	6	11	22	12	18	14	9	12	15	11	13	11	15
3	Волинська	10	26	21	25	21	24	25	25	18	24	16	25	10
4	Дніпропетровська	15	4	6	3	5	3	2	2	2	2	2	2	12
5	Донецька	17	2	16	2	2	2	1	1	1	1	1	1	27
6	Житомирська	16	16	19	17	22	19	16	17	20	15	15	13	13
7	Закарпатська	27	25	27	22	23	27	18	14	25	17	10	22	22
8	Запорізька	9	8	5	8	6	4	11	7	6	9	11	10	19
9	Івано-Франківська	14	12	17	13	17	22	13	22	14	13	14	18	8
10	Київська	26	10	25	9	3	5	5	6	12	10	9	8	2
11	Кіровоградська	13	21	26	23	20	20	23	16	19	25	24	20	24
12	Луганська	4	7	11	7	4	8	7	3	5	7	8	4	25
13	Львівська	1	5	3	6	14	15	6	11	7	5	4	6	11
14	Миколаївська	3	20	15	15	8	11	21	19	16	18	19	19	16
15	Одеська	20	6	4	5	11	9	8	9	10	6	5	5	3
16	Полтавська	11	13	10	11	9	10	12	8	8	12	18	12	9
17	Рівненська	2	23	13	20	13	23	24	20	17	19	12	24	18
18	Сумська	7	24	9	18	15	13	19	13	11	20	25	17	23
19	Тернопільська	5	14	7	24	27	25	20	15	24	21	22	23	21
20	Харківська	25	3	2	4	10	7	3	5	4	4	6	3	4
21	Херсонська	12	19	20	21	26	21	22	24	22	22	20	21	26
22	Хмельницька	8	15	18	14	19	16	15	18	13	14	17	14	20
23	Черкаська	19	17	14	16	16	18	14	21	21	16	21	15	14
24	Чернівецька	18	22	12	26	25	26	26	26	26	26	23	26	7
25	Чернігівська	23	18	23	19	24	12	17	23	23	23	26	16	17
26	Київ	24	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	7	1
27	Севастополь	21	27	8	27	7	6	27	27	27	27	27	27	6

Джерело: побудовано автором за даними табл. М.2.

Таблиця М.4

Оцінка конкурентоспроможності людського капіталу регіонів України з урахуванням ознак рейтингового рівня

		ІЛКР-1	ІЛКР-2	ІЛКР-3	ІЛКР-4	ІЛКР-5	ІЛКР-6	ІЛКР-7	ІЛКР-8	ІЛКР-9	ІЛКР-10	ІЛКР-11	ІЛКР-12	ІЛКР-13	ІЛКР-14	ІЛКР-15
1	АР Крим	II	IV	II	II	III	IV	III	I	II	II	II	II	IV	III	III
2	Вінницька	I	I	I	I	I	I	II	II	II	II	III	V	I	III	II
3	Волинська	III	III	V	III	III	II	III	IV	V	IV	V	I	II	I	V
4	Дніпропетровська	II	IV	IV	IV	IV	V	I	II	I	I	I	I	I	III	I
5	Донецька	I	IV	III	V	III	V	I	I	I	I	I	III	I	V	I
6	Житомирська	I	II	IV	IV	I	I	IV	IV	IV	III	IV	III	II	I	III
7	Закарпатська	V	V	V	V	IV	IV	III	II	III	IV	V	II	III	I	V
8	Запорізька	IV	V	II	II	V	IV	V	I	II	II	II	IV	IV	IV	I
9	Івано-Франківська	III	IV	I	I	II	II	II	III	II	II	II	II	II	I	IV
10	Київська	II	IV	III	V	II	II	IV	III	II	II	II	III	II	II	III
11	Кіровоградська	IV	II	III	II	IV	II	IV	V	V	V	V	II	V	III	IV
12	Луганська	III	V	V	V	IV	V	II	I	II	II	I	I	III	V	I
13	Львівська	I	III	II	III	I	III	II	IV	I	I	I	IV	I	II	I
14	Миколаївська	IV	II	IV	III	IV	III	IV	II	IV	V	IV	I	IV	III	II
15	Одеська	II	I	V	V	II	IV	I	I	I	I	II	II	I	II	II
16	Полтавська	II	II	III	IV	I	II	I	II	III	III	II	III	III	IV	II
17	Рівненська	IV	I	III	III	III	III	III	V	IV	III	IV	IV	III	I	IV
18	Сумська	IV	III	IV	IV	III	II	I	III	IV	IV	III	V	IV	V	II
19	Тернопільська	I	II	I	II	I	I	V	V	III	IV	IV	I	I	II	IV
20	Харківська	II	II	I	I	II	IV	II	II	I	I	I	V	II	V	I
21	Херсонська	V	III	II	II	V	III	IV	I	V	V	IV	IV	V	II	III
22	Хмельницька	I	I	I	I	I	I	II	V	III	III	III	III	II	II	II
23	Черкаська	III	I	I	II	II	I	I	III	IV	III	III	V	III	IV	IV
24	Чернівецька	V	III	II	I	V	III	V	IV	III	V	V	IV	V	I	V
25	Чернігівська	III	I	II	I	II	I	III	III	V	IV	III	I	IV	IV	V
26	Київ	V	V	IV	IV	V	V	V	V	I	I	I	V	V	V	III
27	Севастополь	V	V	V	III	V	V	V	IV	V	V	V	V	V	IV	V

Джерело: побудовано автором за результатами обробки даних табл. М.3

Продовження таблиці М.4

		ІЛКР-16	ІЛКР-17	ІЛКР-18	ІЛКР-19	ІЛКР-20	ІЛКР-21	ІЛКР-22	ІЛКР-23	ІЛКР-24	ІЛКР-25	ІЛКР-26	ІЛКР-27	ІЛКР-28
1	АР Крим	IV	II	V	II	II	III	II	II	II	II	II	II	I
2	Вінницька	I	II	IV	II	IV	III	II	II	III	II	III	II	III
3	Волинська	II	V	IV	V	IV	V	V	V	IV	V	III	V	II
4	Дніпропетровська	III	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	II
5	Донецька	III	I	III	I	I	I	I	I	I	I	I	I	V
6	Житомирська	III	III	IV	III	IV	IV	III	III	IV	III	III	III	III
7	Закарпатська	V	V	V	IV	V	V	IV	III	V	III	II	IV	IV
8	Запорізька	II	II	I	II	I	I	II	II	I	II	II	II	IV
9	Івано-Франківська	III	II	III	III	III	IV	III	IV	III	III	III	IV	II
10	Київська	V	II	V	II	I	I	I	I	II	II	II	II	I
11	Кіровоградська	III	IV	V	V	IV	IV	V	III	IV	V	V	IV	V
12	Луганська	I	II	II	II	I	II	II	I	I	II	II	I	V
13	Львівська	I	I	I	I	III	III	I	II	II	I	I	I	II
14	Миколаївська	I	IV	III	III	II	II	IV	IV	III	IV	IV	IV	III
15	Одеська	IV	I	I	I	II	II	II	II	II	I	I	I	I
16	Полтавська	II	III	II	II	II	II	II	II	II	II	IV	II	II
17	Рівненська	I	V	III	IV	III	V	V	IV	III	IV	II	V	IV
18	Сумська	II	V	II	IV	III	III	IV	III	II	IV	V	III	V
19	Тернопільська	I	III	II	V	V	V	IV	III	V	IV	IV	V	IV
20	Харківська	V	I	I	I	II	II	I	I	I	I	I	I	I
21	Херсонська	II	IV	IV	IV	V	IV	IV	V	IV	IV	IV	IV	V
22	Хмельницька	II	III	IV	III	IV	III	III	IV	III	III	III	III	IV
23	Черкаська	IV	III	III	III	III	IV	III	IV	IV	III	IV	III	III
24	Чернівецька	IV	IV	II	V	V	V	V	V	V	V	V	V	II
25	Чернігівська	V	IV	V	IV	V	II	III	V	V	V	V	III	III
26	Київ	V	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	II	I
27	Севастополь	IV	V	II	V	II	I	V	V	V	V	V	V	I

Джерело: побудовано автором за результатами обробки даних табл. М.3.

Додаток Н

Таблиця Н.1

Результати соціологічного дослідження

Запитання анкети	Відповіді (у % до числа опитаних)
1. Дайте, будь ласка, оцінку конкурентоспроможності працівників Вашого підприємства:	
конкурентоспроможність на високому рівні (високий рівень знань, вмінь, навичок)	10,7
конкурентоспроможність на задовільному рівні	32,0
конкурентоспроможність на низькому рівні	46,3
конкурентоспроможність на вкрай низькому рівні	12,2
конкурентоспроможність практично не відчувається	1,1
2. Що, на Ваш погляд, сприяло б підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу підприємства?	
політична та соціально-економічна стабільність в країні	86,7
технічне переоснащення робочих місць	37,4
вдосконалення організації праці, нові технології виробництва	13,5
забезпечення якісного професійного навчання, підвищення кваліфікації	22,1
інформатизація трудових процесів, розвиток комунікацій	12,4
увага до соціальних потреб працівників та їх соціального захисту	15,2
економічна мотивація трудових досягнень, участі у розробці інновацій	32,5
соціальна підтримка заохочення ініціативи (соціальний пакет)	14,3
стимули до освітньо-професійного розвитку (соціальний пакет)	42,2
3. Назвіть чинники зниження конкурентоспроможності людського капіталу підприємства	
нестабільність ситуації в країні, знецінення доходів	60,0
повільна модернізація робочих місць	44,2
відсутність можливостей інвестування у професійний розвиток	28,8
неадекватність оплати праці трудовим зусиллям і рівню життя	86,3
слабкий зв'язок оплати праці з рівнем освіти та кваліфікації	78,0
недосконаліть організації праці, інформаційної інфраструктури	17,2
неувага роботодавця до актуальних потреб працівників	18,1
формалізм у взаємодії роботодавців і профспілок	24,3
не заохочується ініціатива, не використовується освітній потенціал працівників	42,1
не застосовуються дієві економічні та соціальні стимули	36,4
4. Чи впливає профспілка на вирішення проблем конкурентоспроможності працівників?	
Так	12,2
Ні	77,0
Не знаю	10,8
5. Чи передбачені колективним договором витрати на освітньо-професійний розвиток працівників?	
Так	5,5
Ні	74,5
Не знаю	20,0
Інше	-

Продовження таблиці Н.1

6. Оцініть, будь ласка, свою особисту роль у вирішенні проблем конкурентоспроможності працівників на підприємстві:	
не маю до цього відношення	21,0
це не передбачено моїми обов'язками	26,5
вважаю, що це від волі працівників не залежить	22,3
здатен обговорювати ці питання на зборах колективу, у профкомі	29,2
вважаю обов'язком виходити з пропозиціями до керівництва	1,5
7. Яким формам заохочення працівників задля підвищення їхньої конкурентоспроможності Ви надаєте перевагу:	
Подяка (52%), премія (82%), просування по службі (16%), подарунок (28%), додаткова відпустка (96%), часткове відшкодування вартості житла (82%), оплата навчання (26%), оплата оздоровлення (36%). (у дужках вказано відсоток опитаних, які обрали відповідь, можливі декілька варіантів відповідей)	
8. Яка, на Вашу думку, має бути оплата праці, щоб стимулювати підвищення конкурентоспроможності працівників?	
1500 грн.	0,0
2000 грн.	4,7
2500 грн.	11,3
3000 грн.	14,1
3500 грн.	14,3
4000 грн.	15,0
4500 грн.	12,7
5000 грн.	11,8
5500 грн.	7,2
6000 грн.	5,2
7000 грн.	3,7
9. Чи влаштовують Вас умови праці як важіль підвищення конкурентоспроможності?	
так, повністю влаштовують	9,2
ні, низький рівень механізації, автоматизації, комп'ютеризації трудових процесів	31,0
ні, незадовільний температурний режим, слабке опалення	29,4
ні; умови праці небезпечні, важкі	30,4
10. Відносини найманих працівників і адміністрації : якими мають бути для підвищення конкурентоспроможності?	
відносинами партнерства на основі соціального діалогу	40,6
відносинами безумовного виконання розпоряджень керівництва без їх обговорення	37,1
повне підпорядкування керівнику у виконанні професійних обов'язків	1,9
доброзичливими на умовах співробітництва та піклування	20,4

Джерело: анкету розроблено автором.

Соціологічне дослідження проведено на підприємствах Кіровоградської області («ТДВ «М`ясокомбінат Ятрань», ПАТ «Кіровоградолія», ТЗОВ «Кондитерська фабрика «Східні ласощі», ПрАТ «Креатив», ПАТ Кіровоградська швейна фабрика «Зорянка», ПАТ «Завод Сегмент»), в опитуванні брали участь 480 працівників;

Обробку результатів соціологічного дослідження здійснено автором та додатково проілюстровано за допомогою діаграм на рис. Н1- Н9.

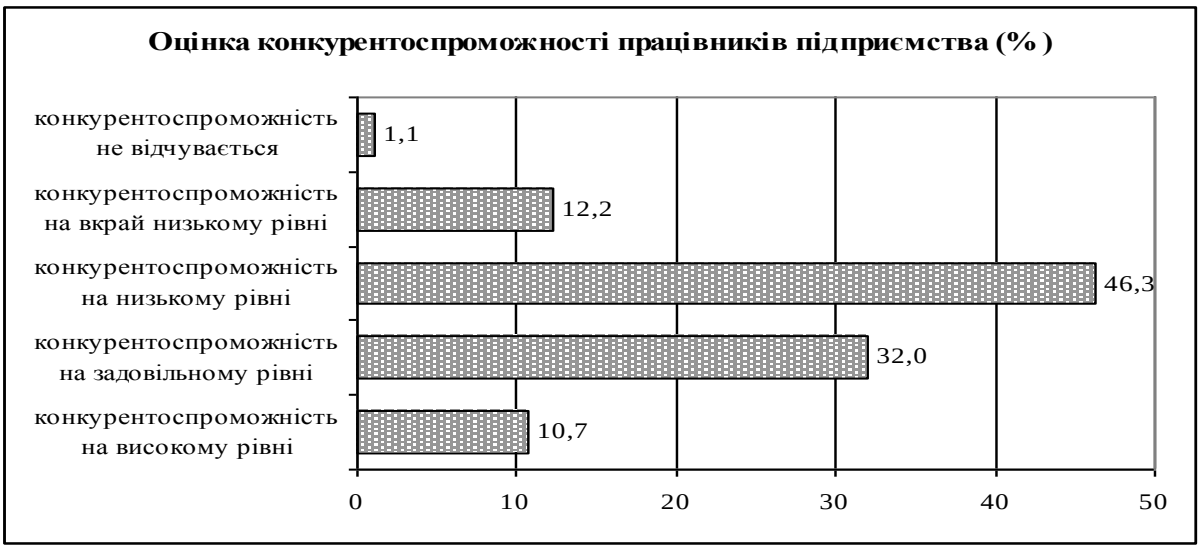


Рис. Н.1. **Оцінка конкурентоспроможності працівників підприємства (думка респондентів, у % до кількості опитаних)**

Джерело: побудовано автором на основі обробки результатів соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

Рис. Н.2. **Чинники сприяння підвищенню конкурентоспроможності людського капіталу (думка респондентів, у % до кількості опитаних)**

Джерело: побудовано автором на основі обробки результатів соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

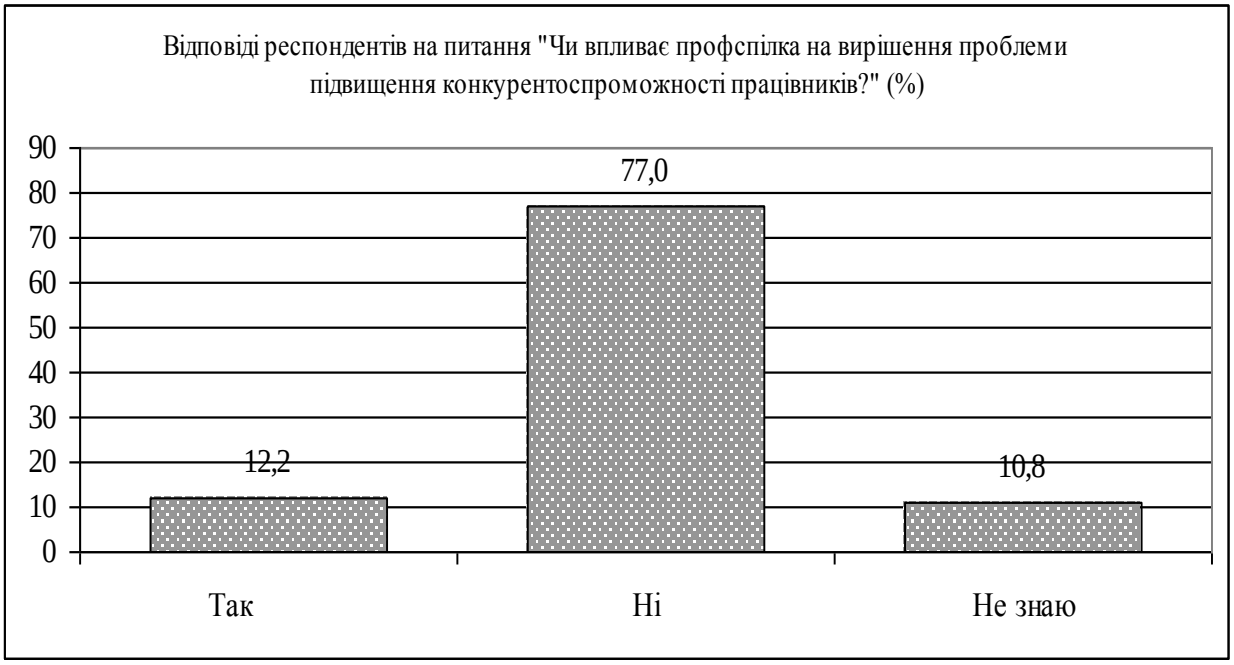


Рис. Н.3. **Відповіді респондентів на питання «Чи впливає профспілка на вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності працівників?» (думка респондентів, у % до кількості опитаних)**

Джерело: побудовано автором на основі обробки результатів соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

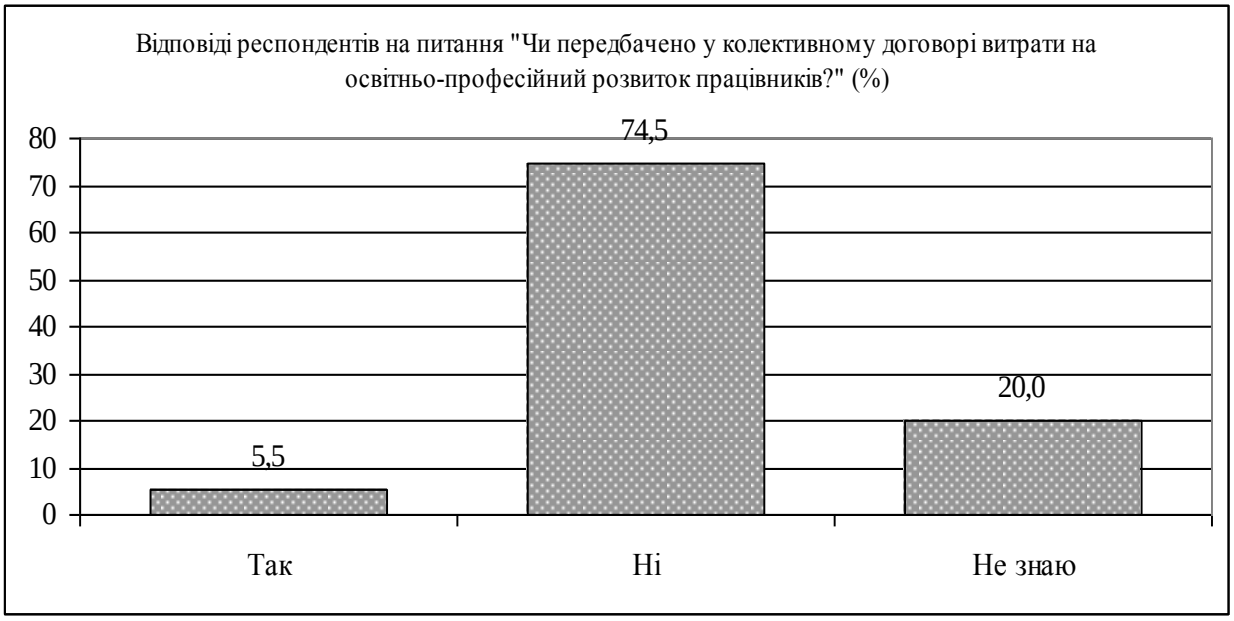


Рис. Н.4. **Відповіді респондентів на питання «Чи передбачено у колективному договорі витрати на освітньо-професійний розвиток працівників?» (думка респондентів, у % до кількості опитаних)**

Джерело: побудовано автором на основі обробки результатів соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

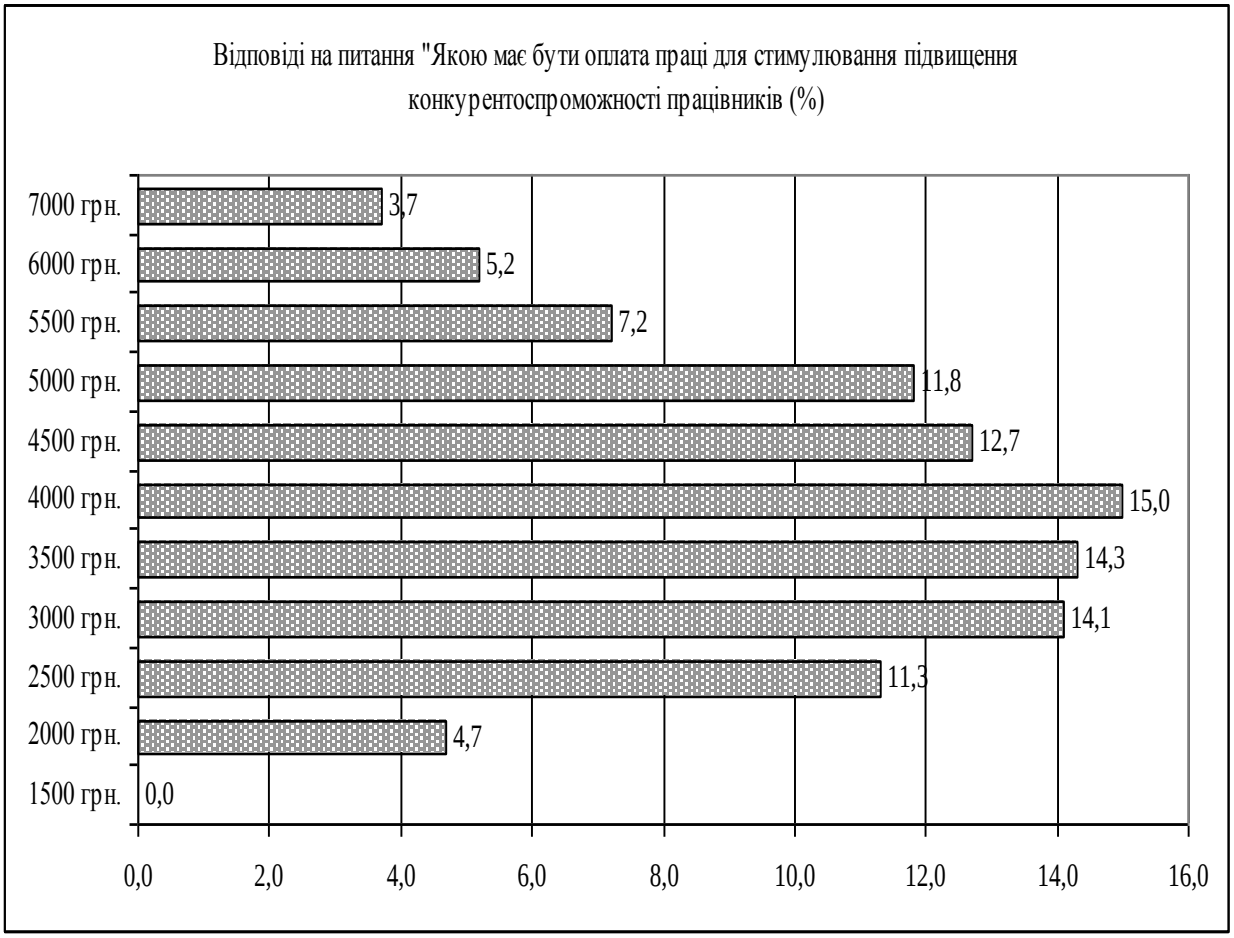


Рис. Н.5. **Відповіді респондентів на питання «Якою має бути оплата праці для стимулювання підвищення конкурентоспроможності працівників?» (думка респондентів, у % до кількості опитаних)**

Джерело: побудовано автором на основі обробки результатів соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

Рис. Н.6. **Відповіді респондентів на питання «Чи влаштовують умови праці як важіль підвищення конкурентоспроможності працівників?» (думка респондентів, у % до кількості опитаних)**

Джерело: побудовано автором на основі обробки результатів соціологічного дослідження «Конкурентоспроможність людського капіталу підприємства».

Додаток О

Таблиця О.1

Динаміка ВВП і видатків державного бюджету в контексті інвестування у підвищення КЛК

ВВП як характеристика конкурентоспроможності людського капіталу України		Видатки державного бюджету як інвестування у підвищення КЛК (напрями інвестування та обсяги інвестицій)						
Роки	Млрд.грн.	Економічна діяльність, млн. грн.	Охорона навколишнього середовища, млн.грн.	Житлово-комунальне господарство, млн.грн.	Охорона здоров'я, млн.грн.	Духовний та фізичний розвиток, млн. грн.	Освіта млн.грн.	Соціальний захист, млн.грн.
2004р.	345,1	18703,8	1183,3	2665,3	12159,4	2695,9	18333,2	19310,5
2005р.	441,5	19115,1	1252,5	3914,2	15476,5	3449,8	26801,8	39940,2
2006р.	544,2	27341,1	1636,6	8024,1	19737,7	4328,4	33785,0	41419,9
2007р.	720,7	40523,4	2243,3	5900,3	26717,6	5687,8	44333,6	48517,3
2008р.	948,1	51322,4	2764,7	8968,5	33559,9	7916,1	60959,4	74069,7
2005р.	441,5	19115,1	1252,5	3914,2	15476,5	3449,8	26801,8	39940,2
2010р.	1120,6	43832,4	2872,4	5431,3	44745,4	11525,4	79826	104534,9
2011р.	1349,2	57124,1	3890,7	8697,3	48961,6	10754,9	86253,6	105434,8
2012р.	1459,1	62377,4	5297,9	20059,6	58453,9	13639,6	101560,9	125306,9
2013р.	1505,5	50757,8	5594,2	7704,7	61568,8	13661,2	105538,7	145062,6

Джерело: розроблено автором з використанням даних [192, с. 25, 51, 52].

За офіційною статистикою (табл. О.1) отримано модель залежності величини валового внутрішнього продукту (VVP) від обсягів інвестування за напрямами: економічна діяльність (ED), охорона навколишнього середовища (OS), житлово-комунальне господарство (KG), охорона здоров'я (OZ), духовний та фізичний розвиток (DR), освіта (SV), соціальний захист (SZ):

$$VVP = 0{,}007 \cdot ED^{0{,}440} \cdot OS^{-0{,}091} \cdot KG^{-0{,}028} \cdot OZ^{1{,}131} \cdot DR^{-0{,}333} \cdot SV^{-0{,}548} \cdot SZ^{0{,}473}. \quad (O.1)$$

Розрахований коефіцієнт детермінації зі значенням 0,98 свідчить про можливість вважати зв'язок незалежних параметрів моделі з залежною змінною достатньо високим для здійснення аналізу за її допомогою.

Про так ж свідчить і рис. О.1, що ілюструє високу степінь відображення моделлю даних, за якими її отримано.

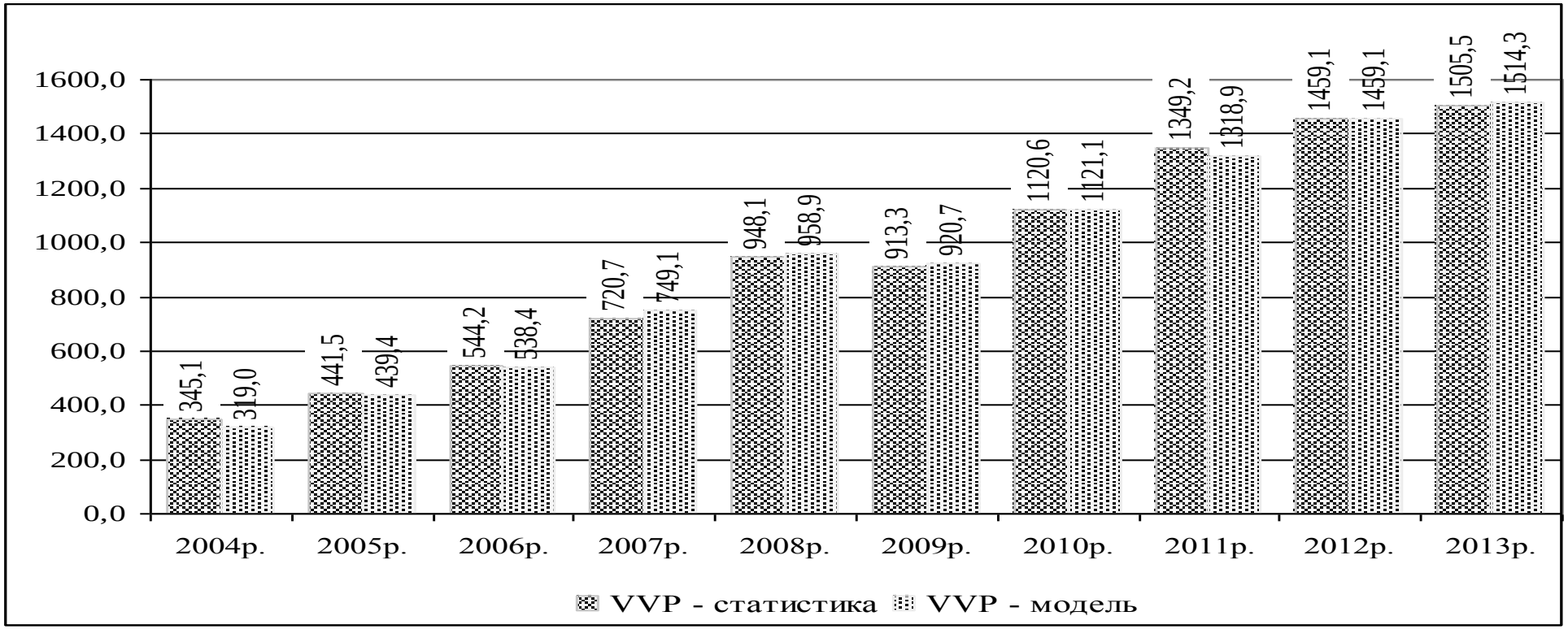


Рис. О.1. **Ілюстрація відображення моделлю О.1 статистики, за якою вона сформована**

Джерело: побудовано автором.

Використовуючи модель О.1, оцінюємо вплив соціальних інновацій за можливими напрямами і обсягами їх залучення, дотримуючись гіпотези про можливість вважати витрати державного бюджету на соціально-економічний розвиток країни інвестиціями у підвищення КЛК. Величиною впливу вважаємо збільшення інвестицій за сферами застосування соціальних інновацій на 1% від базового рівня, передбаченого державним бюджетом.

Результати оцінки подаємо у вигляді табл. О.2.

Таблиця О.2

Результати оцінки впливу соціальних інновації на конкурентоспроможність людського капіталу за напрямами впливу

Сфера впливу (за даними 2013 р.)	Обсяг інвестування як засіб впливу на підвищення конкурентоспроможності людсього капіталу			ВВП як характеристика оцінки конкурентоспроможності людського капіталу		
	Базове значення (млн. грн.)	Змінене значення збільшенням на 1% від базового (млн.грн.)	Обсяг додаткового інвестування (гр.3 – гр.2)	Базове значення (млрд.грн)	Значення після впливу додатковим інвестуванням (модель О.1)	Зміна після впливу (млрд. грн.)
1	2	3	4	5	6	7
Економічна діяльність	50757,8	51265,4	507,6	1505,5	1520,9	15,4
Охорона навколишнього середовища	5594,2	5650,1	55,9	1505,5	1512,9	7,4
Житлово-комунальне господарство	7704,7	7781,7	77,0	1505,5	1513,9	8,4
Охорона здоров’я	61568,8	62184,5	615,7	1505,5	1531,4	25,9
Духовний та фізичний розвиток	13661,2	13797,8	136,6	1505,5	1509,3	3,8
Освіта	105538,7	106594,1	1055,4	1505,5	1506,1	0,6
Соціальний захист	145062,6	146513,2	1450,6	1505,5	1521,5	16,0

Джерело: побудовано за даними табл. О.1 з використанням моделі О.1.

Примітка до табл. О.2

Наведеними у табл. даними проілюстровано можливості позитивного впливу соціальних інновацій на підвищення конкурентоспроможності людського капіталу за рахунок інвестування за напрямками :

«економічна діяльність», при збільшенні обсягу інвестицій в яку на 507,6 млн. грн. (на 1% від видатків зведеного бюджету України 2013 року) очікуване збільшення ВВП складає 15,4 млрд. грн. (тут і далі йдеться про результати імітаційного моделювання, які стосуються даних 2013 р.);

«охорона навколишнього середовища», зі збільшенням обсягу інвестицій у яку на 55,9 млн. грн. (на 1% від видатків зведеного бюджету України 2013 року) очікуване збільшення ВВП складає 7,4 млрд. грн.;

«житлово-комунальне господарство», при збільшенні обсягу інвестицій на 77,0 млн. грн. (на 1% від видатків зведеного бюджету України 2013 року) очікується збільшення ВВП на 8,4 млрд. грн.;

«охорона здоров'я», зі збільшенням обсягу інвестицій в цю сферу на 615,7 млн. грн. (на 1% від видатків зведеного бюджету України 2013 року) очікуване збільшення ВВП становить 25,9 млрд. грн.;

«духовний та фізичний розвиток», зі збільшенням обсягу інвестицій у нього на 136,6 млн. грн. (на 1% від видатків зведеного бюджету України 2013 року) очікуване збільшення ВВП становить 3,8 млрд. грн.;

«освіта», при збільшенні обсягу інвестицій на 1,055 млрд. грн. (на 1% від видатків зведеного бюджету України 2013 року) очікуване збільшення ВВП становить 0,6 млрд. грн.;

«соціальний захист», при збільшенні обсягу інвестицій в який на 1,450 млрд. грн. (на 1% від видатків зведеного бюджету України 2013 року) очікуване збільшення ВВП становить 16,0 млрд. грн.

Зазначене засвідчує необхідність та доцільність розвитку діяльності, спрямованої на розробку і впровадження соціальних інновацій в інтересах підвищення КЛК, чому сприятиме використання переваг соціальних мереж, засобів автоматизованої обробки інформації.

Підвищенню КЛК має сприяти збільшення доходів населення (DX), що можливо передбачити шляхом аналізу статистики, яка стосується показників – DX та VVP. Апелюючи до даних сайту ukrstat.gov.ua , виявляємо статистично значущу залежність між ними:

$$DX=VVP*(0,0244*T+0,8732),\ T=0,1,2,3,...\ (T=0\ \text{відповідає 2004 року}) \qquad (O.2)$$

Розбіжність зі статистикою ілюструє рис. О.2:

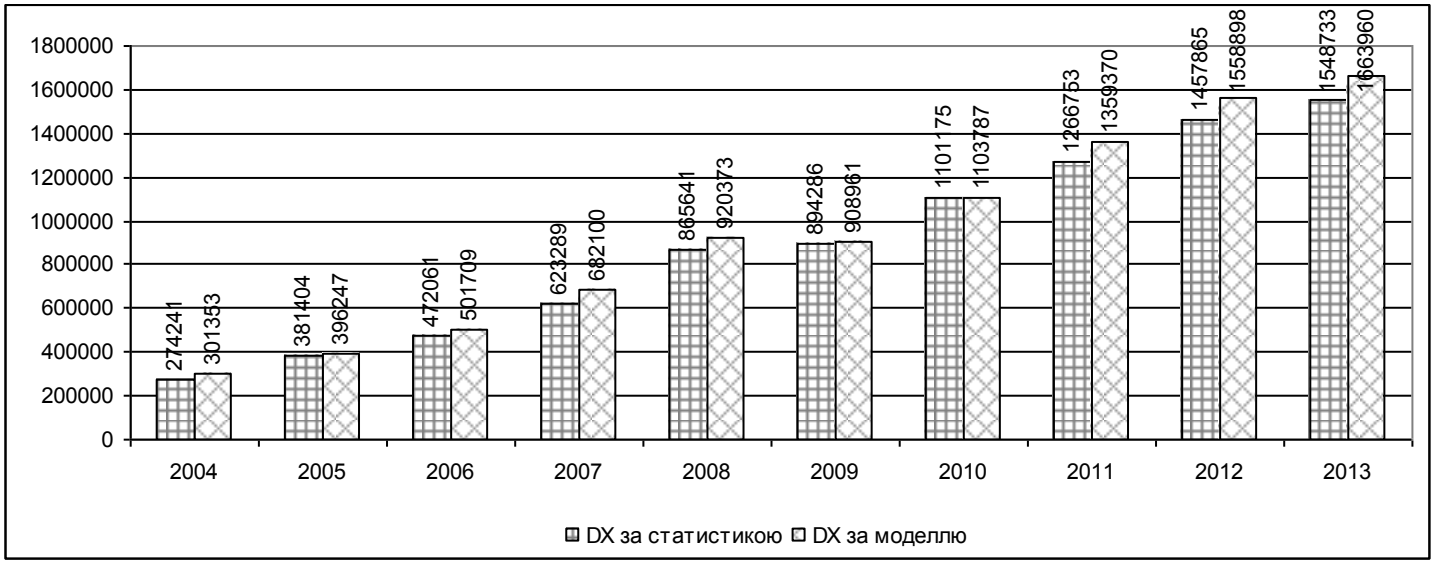


Рис. О.2. **Ілюстрація співпадіння статистики з доходів населення країни з результатами розрахунків за моделлю О.2.**
Джерело: побудовано автором

Модель засвідчує наявність пропорційності у залежності доходів населення (DX) від величини валового внутрішнього продукту з точністю до множника, значення якого збільшується з року в рік пропорційно часу (T) з коефіцієнтом пропорційності 0,0244. Отже, збільшення ВВП позитивно впливає на добробут населення, що з позиції застосованого критерію слугує ознакою підвищення конкурентоспроможності людського капіталу (і навпаки, якщо йдеться про зменшення ВВП).

Додаток Р

Таблиця Р.1

Показники фінансування освіти в країнах світу

Показники	Україна	Росія	США	Німеччина	Франція	Японія	Півд. Корея	Китай	Індія	Польща
ВВП на душу населення, дол. США	3870	19833	46588	37430	34256	33785	28797	7919	3337	19908
Загальні витрати на освіту, % ВВП	5,30	4,10	5,40	4,60	5,90	3,80	5,00	4,00	3,20	5,10
Державні витрати на вищу освіту,%ВВП	2,30	1,20	1,00	1,10	1,30	0,50	0,70	1,20	1,30	1,10
Загальні витрати на освіту на душу населення, дол.США	205,10	813,10	2515,70	1721,80	2021,10	1283,80	1439,80	300,80	106,80	1015,30
Кількість ВНЗ в країні, од.	854,00	689,00	3301,00	250,00	586,00	721,00	394,00	1135,00	579,00	286,00
Чисельність населення, млн.	46,60	142,00	316,00	80,00	65,00	127,00	49,00	1300,00	1200,00	38,00
Персональні комп'ютери на 100 осіб, од.	4,50	13,30	80,60	65,60	63,10	40,70	57,60	5,70	3,20	16,90
Користувачі Інтернету на 100 осіб, од.	44,60	43,40	74,20	82,50	77,50	77,60	82,50	33,40	7,50	62,50

Джерело: укладено автором з використанням даних [Доклад о человеческом развитии 2013.[Електронний ресурс]. – Режим доступу:http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2013_RU.pdf].

Таблиця Р.2

Модель залежності показника ВВП на душу населення країн світу від окремих чинників розвитку людського капіталу

Показники	Позначення	Еластичність	Модель
ВВП на душу населення, дол. США	VVP		$VVP = 2{,}3156 \cdot ZVO^{-0{,}483} \cdot VVO^{-0{,}127} \cdot VON^{1{,}269} \cdot KVNZ^{-0{,}123} \cdot KNS^{0{,}179} \cdot KPK^{-0{,}334} \cdot KRI^{0{,}516}$ (Р1.1)
Загальні витрати на освіту, % ВВП	ZVO	0,995	
Державні витрати на вищу освіту,%ВВП	VVO	0,999	
Загальні витрати на освіту на душу населення, дол.США	VON	1,013	
Кількість ВНЗ в країні, од.	KVNZ	0,999	
Чисельність населення, млн.	KNS	1,002	
Персональні комп'ютери на 100 осіб, од.	KPK	0,997	
Користувачі Інтернету на 100 осіб, од.	KRI	1,005	

Джерело: побудовано автором за даними табл. Р.1.

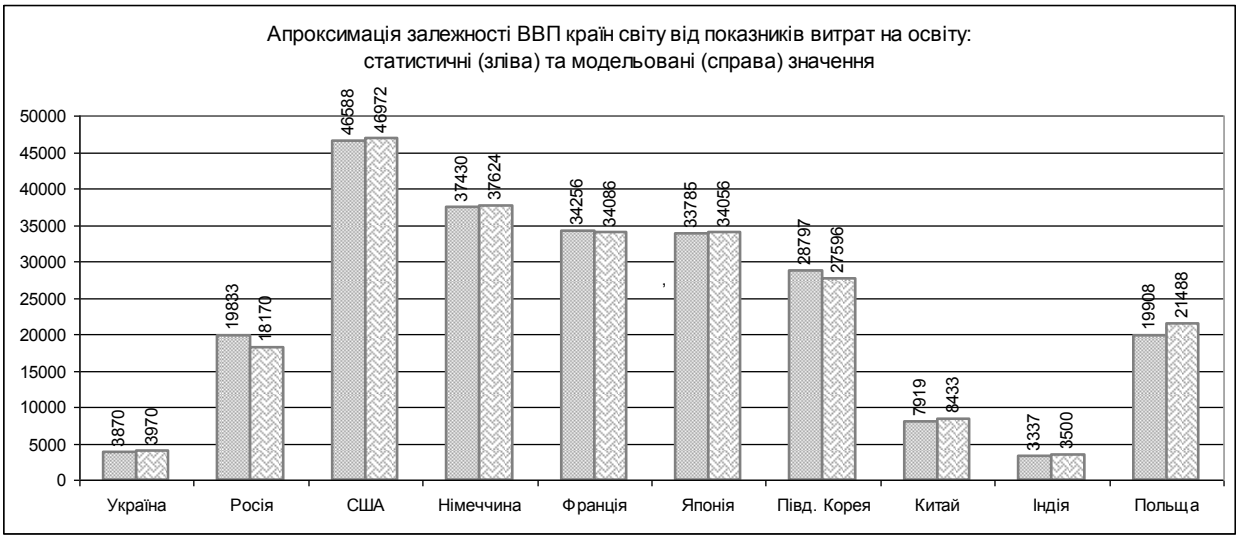


Рис. Р.1. **Ілюстрація розбіжності між статистичними даними щодо ВВП країн світу та розрахунками за моделлю впливу на ВВП складових ЛК** (дол. США на душу населення)

Джерело: побудовано автором за моделлю з табл. Р.2.

Апеляція до міжнародного досвіду (вихідні даних до показника індексу людського розвитку подано для 30 країн світу (табл. Р.3) відкриває ще одну закономірність, яка стосується залежності індексу людського розвитку для країн світу (регіонів у світовому вимірі) (ІЛРКС) від характеристик, врахованих ПРООН у своїх методиках досліджень – від очікуваної тривалості життя при народженні (ОТЖ, роки), від середньої тривалості навчання (СТН, роки), від очікуваної тривалості навчання (ОТН, роки), від розміру валового національного доходу на душу населення (ВНД, дол.):

$$ІЛРКС=0,082+0,522*ОТЖ+0,160*СТН+0,143*ОТН+0,102*ВНД \quad (Р.2)$$

Таблиця Р.3

ІЛР та його компоненти у розвинених країнах світу

		Індекси людського розвитку та його компоненти					Україна (у порівнянні, разів)				
		ІЛРКС	ОТЖ	СТН	ОТН	ВНД	ІЛРКС	ОТЖ	СТН	ОТН	ВНД
1	Норвегія	0,943	81,1	12,6	17,3	47557	0,785	0,877	0,897	0,855	0,152
2	Австралія	0,929	81,9	12	18	34431	0,797	0,868	0,942	0,822	0,210
3	Нідерланди	0,91	80,7	11,6	16,8	36402	0,813	0,881	0,974	0,881	0,199
4	США	0,91	78,5	12,4	16	43017	0,813	0,906	0,911	0,925	0,168
5	Нова Зеландія	0,908	80,7	12,5	18	23737	0,815	0,881	0,904	0,822	0,304
6	Канада	0,908	81	12,1	16	35166	0,815	0,878	0,934	0,925	0,205
7	Ірландія	0,908	80,6	11,6	18	29322	0,815	0,882	0,974	0,822	0,246
8	Ліхтенштейн	0,905	79,6	10,3	14,7	83717	0,818	0,893	1,097	1,007	0,086
9	Німеччина	0,905	80,4	12,2	15,9	34854	0,818	0,884	0,926	0,931	0,207
10	Швеція	0,904	81,4	11,7	15,7	35837	0,819	0,873	0,966	0,943	0,202
11	Швейцарія	0,903	82,3	11	15,6	39924	0,819	0,864	1,027	0,949	0,181
12	Японія	0,901	83,4	11,6	15,1	32295	0,821	0,853	0,974	0,980	0,224

Продовження таблиці Р.3

		ІЛРКС	ОТЖ	СТН	ОТН	ВНД	ІЛРКС	ОТЖ	СТН	ОТН	ВНД
13	Гонконг	0,898	82,8	10	15,7	44805	0,824	0,859	1,130	0,943	0,161
14	Ісландія	0,898	81,8	10,4	18	29354	0,824	0,869	1,087	0,822	0,246
15	Корея	0,897	80,6	11,6	16,9	28230	0,825	0,882	0,974	0,876	0,256
16	Данія	0,895	78,8	11,4	16,9	34347	0,827	0,902	0,991	0,876	0,210
17	Ізраїль	0,888	81,6	11,9	15,5	25849	0,833	0,871	0,950	0,955	0,280
18	Бельгія	0,886	80	10,9	16,1	33357	0,835	0,889	1,037	0,919	0,217
19	Австрія	0,885	80,9	10,8	15,3	35719	0,836	0,879	1,046	0,967	0,202
20	Франція	0,884	81,5	10,6	16,1	30462	0,837	0,872	1,066	0,919	0,237
21	Словенія	0,884	79,3	11,6	16,9	24914	0,837	0,897	0,974	0,876	0,290
22	Фінляндія	0,882	80	10,3	16,8	32438	0,839	0,889	1,097	0,881	0,223
23	Іспанія	0,878	81,4	10,4	16,6	26508	0,843	0,873	1,087	0,892	0,273
24	Італія	0,874	81,9	10,1	16,3	26484	0,847	0,868	1,119	0,908	0,273
25	Люксембург	0,867	80	10,1	13,3	50557	0,854	0,889	1,119	1,113	0,143
26	Сінгапур	0,866	81,1	8,8	14,4	52569	0,855	0,877	1,284	1,028	0,137
27	Чеська Республіка	0,865	77,7	12,3	15,6	21405	0,855	0,915	0,919	0,949	0,338
28	Великобританія	0,863	80,2	9,3	16,1	33296	0,857	0,887	1,215	0,919	0,217
29	Греція	0,861	79,9	10,1	16,5	23747	0,859	0,890	1,119	0,897	0,304
30	Об'єднані Арабські Емірати	0,846	76,5	9,3	13,3	59993	0,875	0,929	1,215	1,113	0,120
Найменше значення							0,785	0,853	0,897	0,822	0,086
Найбільше значення							0,875	0,929	1,284	1,113	0,338

Джерело: розроблено автором за джерелом [11, с. 133].

Відповідно до отриманих даних, значення ІЛР для країн світу визначається переважно (в діапазоні від 55,7% до 60,9%) очікуваною тривалістю життя при народженні із суттєвим впливом (15,6% - 21,7%) середньої тривалості навчання. Очікувана тривалість навчання дещо поступається означеному впливу, складаючи 14,9% - 19,3%. Найменшою силою впливу характеризується валовий національний доход – від 3,0% до 11,0%, що суперечить погляду багатьох науковців, які дотримуються концепції переважаючого впливу на людський розвиток економічної складової, яку, власне і являє собою ВНП.

Виявленою обставиною підтверджується правомірність іншої концепції, а **саме пріоритетності впливу на людський розвиток саме соціальної складової**, представленої ілюстрованим нами аналізом показників «середня тривалість навчання» та «очікувана тривалість навчання»:

за показником «індексу людського розвитку» Україна поступається всім включеним до табл. Р.3 країнам світу;

за показником «очікувана тривалість життя» Україна поступається всім включеним до табл. країнам світу;

за показником «середня тривалість навчання» Україна не поступається 50% відсоткам країн світу, включеним до табл. Р.3;

за показником «очікувана тривалість навчання» Україна не поступається 4 країнам із 30-ти включених до аналізу;

за показником «валовий національний доход» Україна суттєво (у рази) поступається всім країнам світу, які досліджувалися.

Аналогічні розрахунки, виконані на даних Доповіді ПРООН «Реальне багатство народів: шляхи до розвитку» за 2010 рік на вибірці з 80 країн світу (джерело вихідних даних «Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию

человека / Пер. с англ.; ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2010. – 244 с.; С. 139), показують близькі до вказаних вище результатів. Вплив складових на розвиток людського потенціалу (саме такий показник представлено в Доповіді), за виконаними нами розрахунками визначено табл. Р.4.

Таблиця Р.4

Вплив складових на значення індексу розвитку людського потенціалу для країн світу

Складова	Позначення	Оцінки впливу на ІЛРКС (%)			Пріоритет
		середнє	мінімум	максимум	
Очікувана тривалість життя, роки	ОТЖ	72,9	65,5	81,1	1
Середня тривалість навчання, роки	СТН	22,1	13,9	28,3	2
Очікувана тривалість навчання, роки	ОТН	0,0	0,0	0,0	4
Валовий національний доход, дол.	ВНД	4,9	1,0	15,4	3

Джерело: розраховано автором з використанням даних [50], [Доклад о развитии человека 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ.; ПРООН. – М., Издательство «Весь Мир», 2010. – 244 с.; С. 139] та побудованої на них моделі ІРЛПКС = 0,00788*ОТЖ + 0,0186*СТН + 0,0000007*ОТН + 0,00000167*ВНД-0,0298, де ІРЛПКС – індекс розвитку людського потенціалу країн світу.

Оцінка даних (джерело: [50]), щодо індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП), стосуючись країн світу та показників «очікувана тривалість життя – ОТЖ», «середня тривалість навчання – СТН», «очікувана тривалість навчання – ОТН», «ВВП на душу населення – ВВП» дозволила виявити залежність між означеними показниками у вигляді моделі, уявлення про яку дає табл. Р.5.

Таблиця Р.5

Модель залежності для країн світу показника індексу розвитку людського потенціалу від його впливових складових

Показники	Позначення	Еластичність	Модель
Індекс розвитку людського потенціалу	ІРЛП		ІРЛП= 0,0308· ОТЖ^{0,445}. СТН^{0,179}. ОТН^{0,0044}. ВВП^{0,090} (Р.2)
Очікувана тривалість життя, роки	ОТЖ	1,0044	
Середні тривалість навчання, років	СТН	1,0017	
Очікувана тривалість навчання, років	ОТН	1,0000	
ВВП на душу населення, дол. США	ВВП	1,0009	

Джерело: побудовано автором з використанням даних з [50, 56–59].

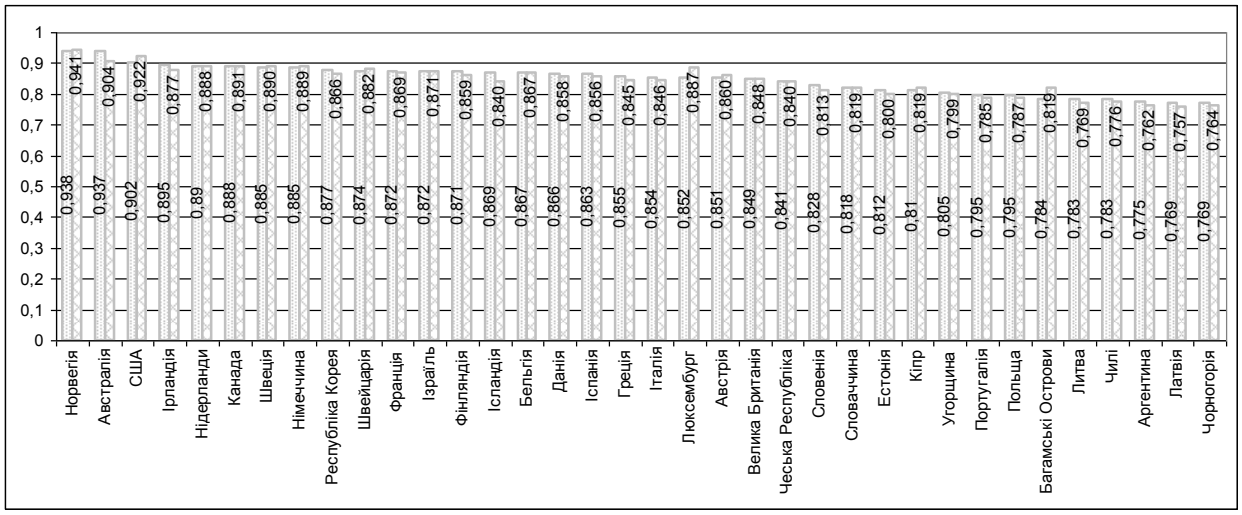


Рис. Р.2. **Ілюстрація розбіжності між статистичними даними щодо значення індексу розвитку людського потенціалу країн світу (зліва) та розрахунками за моделлю впливу на нього складових**

Джерело: побудовано за моделлю Р.2.

Значення коефіцієнта кореляції (R=0,985) свідчить про можливість покладатися при аналізі на модель, сформовану за статистикою за джерелом [100, 56-59]. Аналіз моделі свідчить про збільшення індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) при збільшенні впливових показників на 1%: для очікуваної тривалості життя (ОТЖ) – у 1,044 раза, для середньої тривалості навчання (СТН) – у 1,017 рази, для ВВП на душу населення (ВВП) – у 1,0009 раза; для усіх разом – у 1,0072 рази, або на 0,72%. Очікувана тривалість навчання (ОТН) для країн світу, як про це свідчить аналіз моделі, на індекс розвитку людського потенціалу впливу не проявляє. Отже, виходячи з уявлень про необхідність для країн світу збільшення значення індексу розвитку людського потенціалу, соціальні інновації слід спрямувати на пошук можливості збільшення показників очікуваної тривалості життя із залученням для цього можливостей системи охорони здоров'я, середньої тривалості навчання із залученням для цього можливостей системи освіти, показників макроекономічного розвитку в якості ВВП із залученням для цього можливостей економічного розвитку.

Подібну модель отримуємо, орієнтуючись на дані країн світу, які стосуються індексу людського розвитку (ІЛР), державних витрат на охорону здоров'я (ДВОЗ) та державних витрат на освіту (ДВОС) (табл. Р.6).

Таблиця Р.6

Вихідні дані країн світу про індекс людського розвитку та обсяги витрат на нього

	Державні витрати на охорону здоров'я, % від ВВП	Державні витрати на освіту, % від ВВП	Індекс людського розвитку
	ДВОЗ	ДВОС	ІЛР
Австралія	6,5	5,2	0,965
Австрія	7,8	5,4	0,951
Азербайджан	1,0	2,6	0,758
Бельгія	6,9	6,1	0,948
Болгарія	4,6	4,2	0,834
Данія	7,1	8,3	0,952
Єгипет	2,2	3,8	0,716
Ізраїль	6,1	6,3	0,930
Індія	0,9	3,2	0,609
Ірландія	5,7	4,9	0,960

Продовження таблиці Р.6

	ДВОЗ	ДВОС	ІЛР
Іспанія	5,7	4,3	0,949
Італія	6,5	4,8	0,945
Казахстан	2,3	2,9	0,807
Канада	6,8	4,9	0,967
Киргизстан	2,6	5,3	0,694
Китай	1,8	1,9	0,762
Латвія	4,0	5,1	0,863
Мексика	3,0	5,5	0,842
Нідерланди	5,7	5,6	0,958
Німеччина	8,2	4,4	0,940
Нова Зеландія	6,5	6,3	0,944
Норвегія	8,1	6,6	0,968
Польща	4,3	5,5	0,875
Португалія	7,0	5,3	0,900
Росія	4,2	4,1	0,806
Сполучене Королівство	7,0	5,5	0,942
США	6,9	5,7	0,950
Таджикистан	0,9	3,4	0,684
Таїланд	2,3	3,9	0,786
Туреччина	5,2	4,1	0,798
Угорщина	5,7	5,4	0,877
Україна	3,7	5,4	0,786
Фінляндія	5,7	6,1	0,954
Франція	8,2	5,6	0,955
Чилі	2,9	3,4	0,874
Швейцарія	6,7	5,6	0,955
Швеція	7,7	7,0	0,958
Японія	6,3	3,5	0,956

Джерело: побудовано за даними [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. URL: http://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info. The World Bank. World Development Indicators, 2012.

Обробка даних дозволила сформувати модель, представлену в табл. Р.7.

Таблиця Р.7

Модель залежності для країн світу показника ІЛР від обсягів державних витрат на освіту та охорону здоров'я

Показники	Позначення	Еластичність	Модель
Індекс людського розвитку	ІЛР		$ІЛР = 0{,}0537 \cdot ДВОЗ^{0{,}142} \cdot ДВОС^{0{,}146}$ (Р.4)
Державні витрати на охорону здоров'я, % від ВВП	ДВОЗ	1,0014	
Державні витрати на освіту, % від ВВП	ДВОС	1,0015	

Джерело: побудовано автором за даними табл. Р.6.

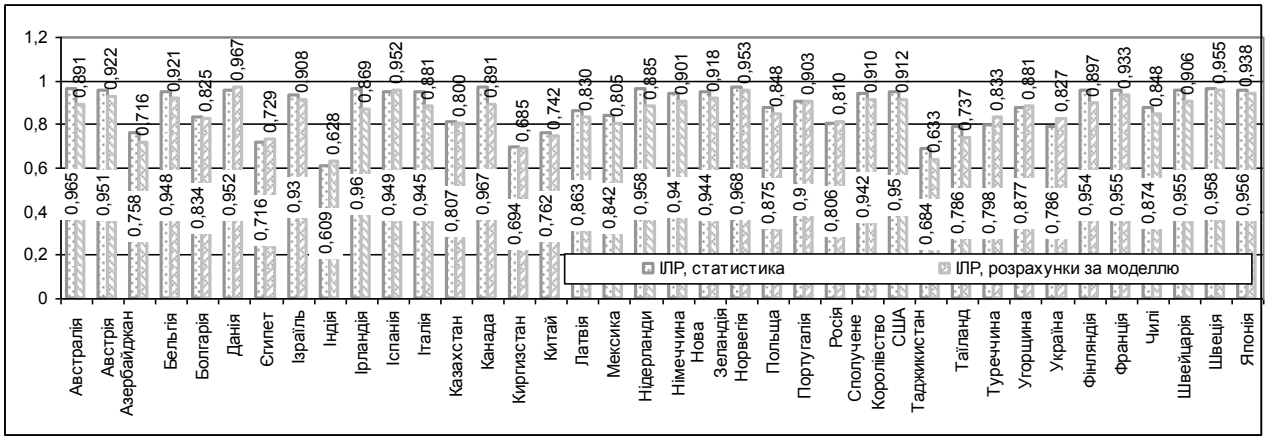


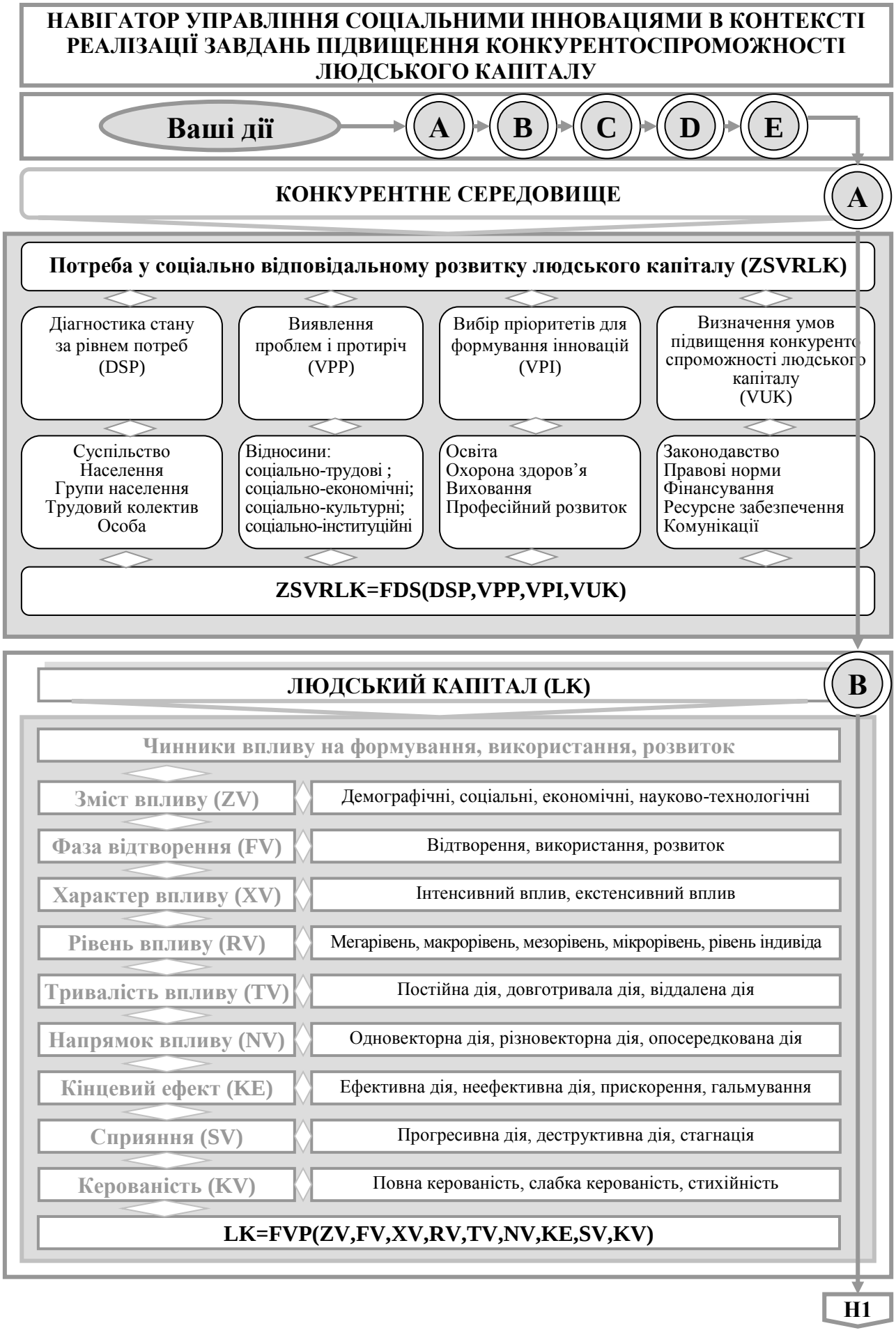
Рис. Р.3. **Ілюстрація розбіжності між статистичними даними щодо значення ІЛР країн світу (зліва) та розрахунками за моделлю впливу на нього складових, означених таблицею Р6 (справа)**

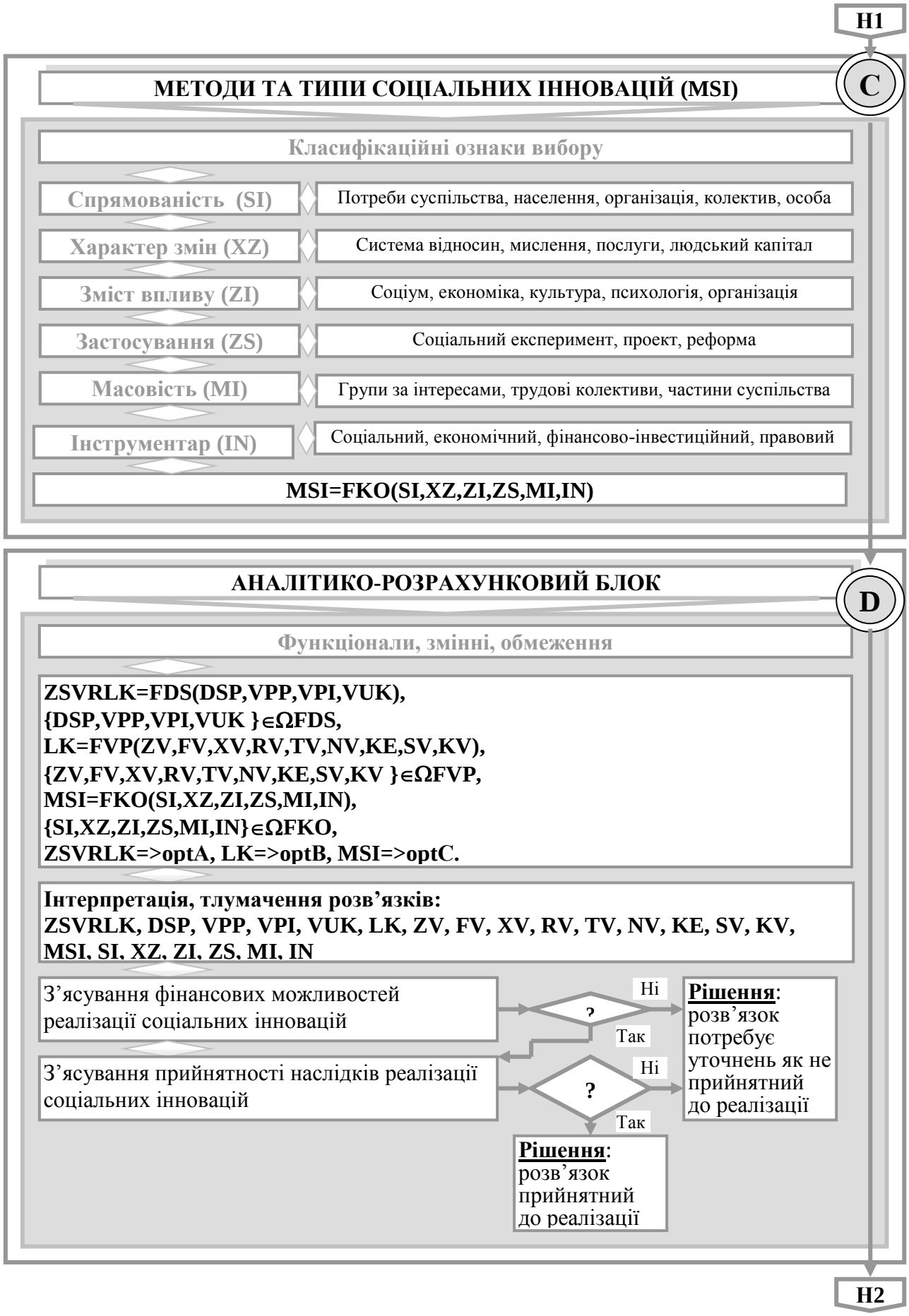
Джерело: побудовано за моделлю Р.4 з табл.Р.7 з обмеженням вибірки країн до 38-ми.

Значення розбіжності від 0,3% до 9,2% між статистикою, визначеною табл. Р.3, та результатами розрахунків, виконаних за моделлю, визначеною в табл. Р.4, ілюстрованої рис. Р.3 свідчить про можливість довірятись моделі для її аналізу. Відповідно до наведених даних, на індекс людського розвитку позитивно впливають державні витрати на розвиток як охорони здоров'я, так і освіти: при збільшенні означених витрат на 1% індекс людського розвитку (за моделлю) збільшується, відповідно, у 1,0014 та 1,0015 раза; разом – у 1,0026 раза, або на 0,26%.

Отже, з позицій забезпечення якісного людського розвитку і підвищення КЛК для країн світу видається необхідним спрямувати соціальні інновації у першу чергу на фінансування розвитку охорони здоров'я і освіти.

Додаток С


НАВІГАТОР УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ ІННОВАЦІЯМИ В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАВДАНЬ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ
Ваші дії
A
B
C
D
E
КОНКУРЕНТНЕ СЕРЕДОВИЩЕ
A
Потреба у соціально відповідальному розвитку людського капіталу (ZSVRLK)
Діагностика стану за рівнем потреб (DSP)
Виявлення проблем і протиріч (VPP)
Вибір пріоритетів для формування інновацій (VPI)
Визначення умов підвищення конкурентоспроможності людського капіталу (VUK)
Суспільство
Населення
Групи населення
Трудовий колектив
Особа
Відносини:
соціально-трудові ;
соціально-економічні;
соціально-культурні;
соціально-інституційні
Освіта
Охорона здоров'я
Виховання
Професійний розвиток
Законодавство
Правові норми
Фінансування
Ресурсне забезпечення
Комунікації
ZSVRLK=FDS(DSP,VPP,VPI,VUK)
ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ (LK)
B
Чинники впливу на формування, використання, розвиток
Зміст впливу (ZV)
Демографічні, соціальні, економічні, науково-технологічні
Фаза відтворення (FV)
Відтворення, використання, розвиток
Характер впливу (XV)
Інтенсивний вплив, екстенсивний вплив
Рівень впливу (RV)
Мегарівень, макрорівень, мезорівень, мікрорівень, рівень індивіда
Тривалість впливу (TV)
Постійна дія, довготривала дія, віддалена дія
Напрямок впливу (NV)
Одновекторна дія, різновекторна дія, опосередкована дія
Кінцевий ефект (KE)
Ефективна дія, неефективна дія, прискорення, гальмування
Сприяння (SV)
Прогресивна дія, деструктивна дія, стагнація
Керованість (KV)
Повна керованість, слабка керованість, стихійність
LK=FVP(ZV,FV,XV,RV,TV,NV,KE,SV,KV)
H1


H1
МЕТОДИ ТА ТИПИ СОЦІАЛЬНИХ ІННОВАЦІЙ (MSI)
C
Класифікаційні ознаки вибору
Спрямованість (SI)
Потреби суспільства, населення, організація, колектив, особа
Характер змін (XZ)
Система відносин, мислення, послуги, людський капітал
Зміст впливу (ZI)
Соціум, економіка, культура, психологія, організація
Застосування (ZS)
Соціальний експеримент, проект, реформа
Масовість (MI)
Групи за інтересами, трудові колективи, частини суспільства
Інструментар (IN)
Соціальний, економічний, фінансово-інвестиційний, правовий
MSI=FKO(SI,XZ,ZI,ZS,MI,IN)
АНАЛІТИКО-РОЗРАХУНКОВИЙ БЛОК
D
Функціонали, змінні, обмеження
ZSVRLK=FDS(DSP,VPP,VPI,VUK),
{DSP,VPP,VPI,VUK }∈ΩFDS,
LK=FVP(ZV,FV,XV,RV,TV,NV,KE,SV,KV),
{ZV,FV,XV,RV,TV,NV,KE,SV,KV }∈ΩFVP,
MSI=FKO(SI,XZ,ZI,ZS,MI,IN),
{SI,XZ,ZI,ZS,MI,IN}∈ΩFKO,
ZSVRLK=>optA, LK=>optB, MSI=>optC.
Інтерпретація, тлумачення розв'язків:
ZSVRLK, DSP, VPP, VPI, VUK, LK, ZV, FV, XV, RV, TV, NV, KE, SV, KV,
MSI, SI, XZ, ZI, ZS, MI, IN
З'ясування фінансових можливостей реалізації соціальних інновацій
?
Ні
Так
Рішення: розв'язок потребує уточнень як не прийнятний до реалізації
З'ясування прийнятності наслідків реалізації соціальних інновацій
?
Ні
Так
Рішення: розв'язок прийнятний до реалізації
H2

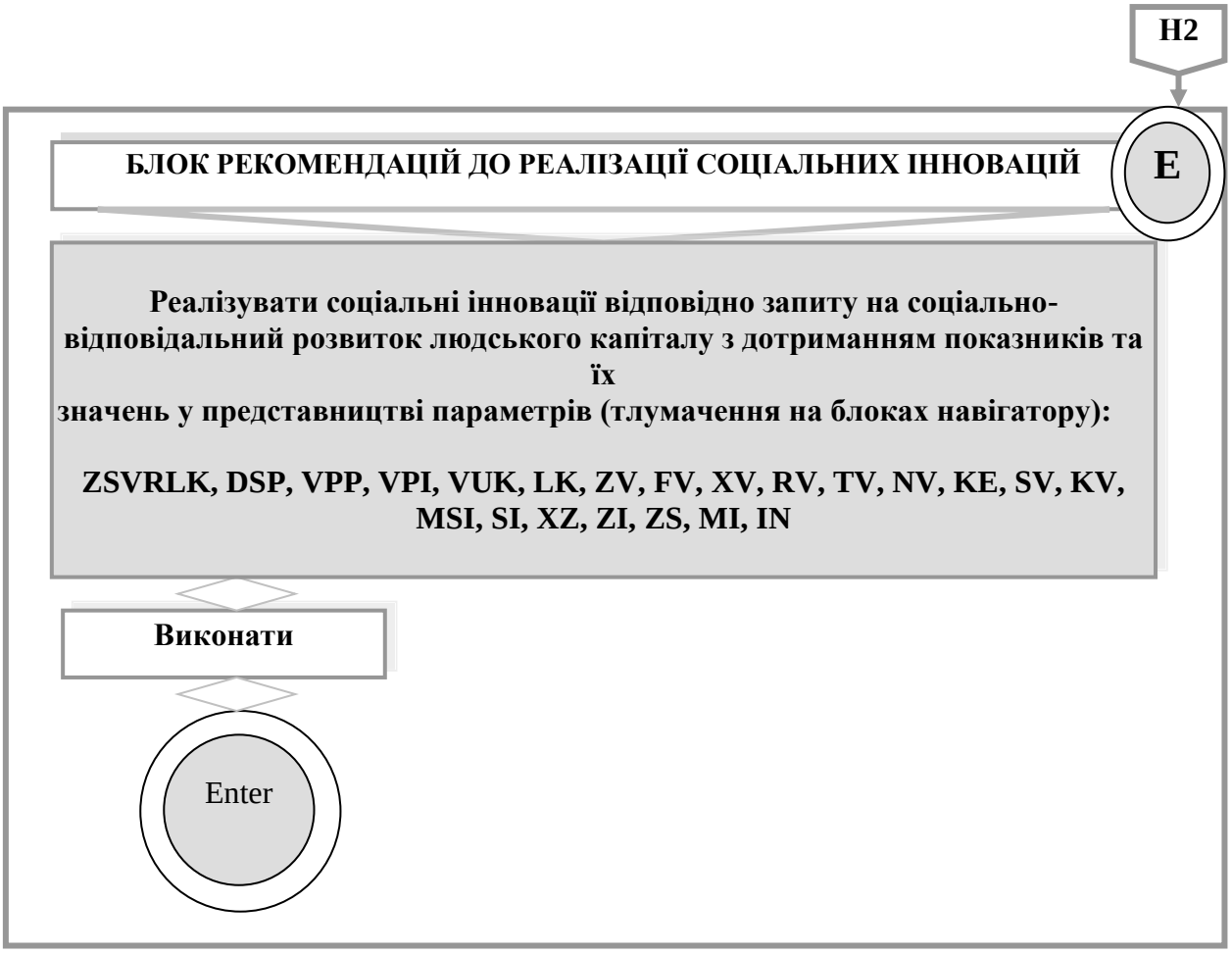


Рис. С.1. **Схема науково-методичного навігатора у складі механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій.**
Джерело: розроблено автором.

Концепція функціонування науково-методичного навігатора у складі механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій

«Науково-методичний навігатор» (далі «навігатор») – це структурна складова запропонованого в роботі механізму підвищення КЛК на основі соціальних інновацій, призначена відповідати за науково-методичне забезпечення функціонування такого механізму та застосування СІ у певному напрямі.

У своїй структурі «навігатор» містить систему взаємопов'язаних блоків A, B, C, D, E, які відповідають за здійснення діагностики стану та умов розвитку ЛК, використання запропонованого в роботі методичного інструментарію оцінювання КЛК, розробку методичних рекомендацій щодо вибору пакетів СІ.

Конкурентне середовище гіпотетичного функціонування «навігатора» зумовлює потребу у соціально-відповідальному розвитку людського капіталу. Це виявляє себе через діагностику стану розвитку ЛК, порівнянням його з нагальними потребами та вимогами до якості ЛК в умовах загострення конкуренції та перспектив вступу в ЕС. Такий аналіз передбачено **блоком «А»**, що здійснює ідентифікацію низки показників у позначенні DSP, серед яких – «суспільство», «населення», «колектив», «особа» (працівник або особа, яка шукає роботу).

У процесі аналізу **блоком «А»** «навігатора» передбачено таке:

– виявлення проблем і протиріч (позначення – VPP) у складі соціально-трудових, соціально-економічних, соціально-культурних, соціально-психологічних, соціально-організаційних, соціально-інституційних відносин;

– здійснення вибору пріоритетів для формування інновацій (VPI) у сферах охорони здоров'я, виховання, освіти, професійного розвитку, соціальної інфраструктури тощо;

– визначення комплексу умов підвищення конкурентоспроможності людського капіталу (VUK), які стосуються законодавства, правових норм, фінансування, ресурсного забезпечення (матеріального, технічного, енергетичного, інформаційного, методичного, комунікаційного).

За допомогою отриманих даних системою «навігатора» формується функціонал (ZSVRLK=FDS(DSP, VPP, VPI, VUK), вихідна характеристика якого (ZSVRLK) визнана учасниками соціально-трудових відносин, причетних до використання «Навігатору», а FDS – залежність, якою описується визначений функціоналом зв'язок. Згадане відображено на рис. С.1.

Блок «В» розробленого «навігатора» визначає чинники впливу на формування та використання людського капіталу, розвиток його конкурентних якостей. У процесі діагностики блоком «В» «навігатора» визначається:

– зміст такого впливу (позначення – ZV) з переліком чинників (демографічні, економічні, соціальні, науково-технологічні, конкурентні тощо);

– фаза відтворення (FV), а саме – відтворення, використання, розвиток;

– характер впливу (XV) за типізацією «інтенсивний вплив» та «екстенсивний вплив»;

– рівень впливу (RV) – мега-, макро-, мезо-, макрорівень та рівень особистості;

– тривалість впливу (TV) – постійна, довготривала, віддалена;

– напрямок впливу (NV) – одновекторний, різновекторний, опосередковий;

– кінцевий ефект (KE) – прискорення, гальмування, ефективна, неефективна дія;

– характер дії (SV) – прогресивна дія, деструктивна дія, стагнація;

– характеристику керованості впливу (RV) – повна, слабка, стихійна.

За даною групою показників «навігатором» передбачено формування функціоналу LK=FVP(ZV, FV, XV, RV, TV, NV, KE, SV, KV), вихідна характеристика якого (LK) визнана учасниками соціально-трудових відносин, причетних до використання «Навігатору», FVP – залежність, якою описується визначений наведеним функціоналом зв'язок. Згадане відображено на рис. С.1.

Серед особливостей запропонованого навігатора – можливість відбору необхідних СІ, користуючись розробленою в дисертації систематизацією видів соціальних інновацій та методів їх упровадження. Ці функції покладено на **блок «С».**

Блоком «С» «навігатора» передбачено визначення**:**

– спрямованості соціальних інновацій (SI) на потреби суспільства, населення, колективу організації (підприємства) чи окремої особи;

– характеру змін (XZ), що стосуються освіти, професійного навчання, зайнятості, соціально-трудових відносин, способу мислення, розвитку медичних послуг, соціальної інфраструктури, соціальних послуг;

– змісту впливу (ZI) в межах сегментів соціуму, економіки, культури, психології, організації;

– форм застосування (ZS) – соціальний експеримент, соціальний проект, соціальна реформа;

– масовості у впровадженні (VI) – верстви суспільства, трудові колективи, окремі групи людей;

– інструментів впровадження (IN) – соціально-економічних, фінансово-інвестиційних, організаційно-управлінських, нормативно-правових.

За допомогою отриманих даних забезпечується формування функціоналу MSI=FKO(SI, XZ, ZI, ZS, MI, IN), вихідна характеристика якого (MSI) визнана учасниками соціально-трудових відносин, причетних до використання «Навігатору», FKO – залежність, якою описується визначений наведеним функціоналом зв'язок. Згадане відображено на рис. С.1 блоком «С».

Обираючи сукупність тих чи інших дієвих чинників впливу, свідомо змінюючи та оновлюючи їх, застосовуючи певні методи соціальних інновацій, гіпотетично можливо досягати корегування розвитку людського капіталу і регулювати ефективність використання продуктивних здібностей людського потенціалу в інтересах національної економіки та суспільства, зокрема трудових колективів та окремих людей. Про можливість такого говорить сучасний зарубіжний досвід, який переконливо ілюструє підвищення якості людського капіталу у розвинених країнах саме на основі залучення різноманітних соціальних інновацій. Володіння достовірною інформацією про впливові чинники та залучення науково обґрунтованих нововведень (соціальних інновацій) до керованих трансформацій дозволяє передбачити можливість досягнення бажаних змін у формуванні, використанні та розвитку людського капіталу, зокрема у контексті підвищення його конкурентоспроможності.

Запропонованим «навігатором» означена вище гіпотетичність врахована. З цією метою застосовано **блок «D»** (рис. С.1), у якому визначені попередніми блоками «А», «В», «С» функціонали та змінні доповнені обмеженнями та критеріями у вигляді системи співвідношень:

ZSVRLK=FDS(DSP,VPP,VPI,VUK)	– функціонал блоку «А»,	(3.2)
{DSP,VPP,VPI,VUK }∈ΩFDS	– обмеження на змінні блоку «А»,	(3.3)
LK=FVP(ZV,FV,XV,RV,TV,NV,KE,SV,KV)	– функціонал блоку «В»,	(3.4)
{ZV,FV,XV,RV,TV,NV,KE,SV,KV }∈ΩFVP	– обмеження на змінні блоку «В»,	(3.5)
MSI=FKO(SI,XZ,ZI,ZS,MI,IN)	– функціонал блоку «С»,	(3.6)
{SI,XZ,ZI,ZS,MI,IN}∈ΩFKO	– обмеження на змінні блоку «С»,	(3.7)
ZSVRLK=>optA	– критерій оптимізації функціоналу блоку «А»,	(3.8)
LK=>optB	– критерій оптимізації функціоналу блоку «В»,	(3.9)
MSI=>optC	– критерій оптимізації функціоналу блоку «С».	(3.10)

Застосуванням відомих сучасній науці методів багатокритеріальної оптимізації принципово можливим видається формування «навігатором» оптимального розв'язку задачі, обумовленої системою (3.2) – (3.10), а саме – оптимальних значень функціоналів блоків «А», «В», «С» та значень відповідних змінних ZSVRLK, DSP, VPP, VPI, VUK, LK, ZV, FV, XV, RV, TV, NV, KE, SV, KV, MSI, SI, XZ, ZI, ZS, MI, IN.

Інтерпретація та тлумачення позначень блоків «А», «В», «С», де вони визначені, робить принципово можливим застосування викладеної концепції в якості науково-методичного обґрунтування механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу України на основі соціальних інновацій.

З'ясуванням фінансових можливостей та прийнятності наслідків реалізації соціальних інновацій з рішенням задач аналітико-розрахункового блоку «D» його функції завершуються.

Блок «Е» «навігатора» реалізує функції розробки рекомендацій щодо вибору пакету соціальних інновацій та напрямів їх упровадження. Застосування «навігатора» завершується активізацією команди «Enter» – виконати.

Отже, використовуючи можливості зазначеного «навігатора», стає можливим прийняття обґрунтованих рішень щодо вибору прийнятних соціальних інновацій та розроблення науково-практичних рекомендацій щодо їх впровадження у певних напрямах розвитку та використання ЛК. Йдеться про комплекси або пакети СІ – ініціатив, нововведень, нових послуг, корисних змін, які пропонуються до упровадження певним користувачам на різних рівнях управління розвитком людського капіталу – органам державного управління, соціальним партнерам, трудовим колективам, окремим суб'єктам господарювання, громадським, волонтерським організаціям в інтересах нарощування конкурентних переваг українських працівників на внутрішньому і зовнішньому ринках праці.

УКРАЇНА
КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ
ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ

вул. В.Чорновола, 38, м.Кіровоград-22, 25022, тел. 22-28-37, факс 22-35-64,
e-mail: public@gutszn.kr-admin.gov.ua, код в ЄДРПОУ 03197612

08 жовтня 2014 № 04-0422/5078

на №_____від _____

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
проспект Перемоги, 54/1
м. Київ
03680

ДОВІДКА

про впровадження результатів наукового дослідження

на тему «Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій»

Засвідчуємо, що Семикіна Анна Валерії вна, аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці Державного вищого навчального закладу (ДВНЗ) «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» представила результати оцінки міжрегіональних тенденцій розвитку людського капіталу та рівня його конкурентоспроможності, пропозиції щодо підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в регіонах України на основі вдосконалення соціально-трудових відносин, залучення соціальних інновацій у сфері зайнятості, підвищення соціальної захищеності на ринку праці на засадах активізації соціального діалогу.

Результати дослідження Семикіної А.В. знайшли використання у практичній діяльності департаменту соціального захисту населення в процесі розробки заходів щодо вдосконалення державної політики у сфері соціально-трудових відносин та пропозицій щодо забезпечення соціального захисту населення області у наступному році.

ДЕПАРТАМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАСЕЛЕННЯ КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ * ЄДРПОУ 03197612 * УКРАЇНА *

Директор департаменту **О. ДОГАРОВ**

ОН ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
TRADE UNION OF EDUCATION AND SCIENCE WORKERS OF UKRAINE

Юридична адреса: 01012, м. Київ, Майдан Незалежності, 2
Адреса для листування: 01042, бульвар Дружби народів, 5, к. 511
Тел./факс: +380 (44) 528-80-62

5, Druzhby Narodiv boulevard, office 511
Tel./fax: +380 (44) 528-80-62

E-mail: profspilka.osv@gmail.com
Website: www.pon.org.ua
Розрахунковий рахунок № 26009000031721 в ПАТ «Укрсоцбанк», МФО 300023, КОД ЄДРПОУ 02605316

08.10.2014 №02-9/470

ДОВІДКА

про практичне використання

результатів дисертаційного дослідження Семикіної А.В.

на тему «Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій»

Цим засвідчуємо, що Семикіною Анною Валеріївною, аспірантом кафедри управління персоналом та економіки праці Державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» на основі здійсненої оцінки конкурентоспроможності людського капіталу запропоновано підхід щодо вибору стратегічних пріоритетів соціального розвитку, обґрунтовано необхідність державної підтримки розвитку сфери освіти як умови забезпечення конкурентоспроможності робітників і фахівців в умовах євроінтеграції. Розробки автора загалом визнано корисними, їх застосовано в процесі організації та проведення профспілкових заходів з питань захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів освітян, а також підготовки пропозицій до Кабінету Міністрів України щодо активізації та вдосконалення форм і методів соціального діалогу та колективно-договірного процесу.

Заступник голови Профспілки С.М.Романюк

МІНІСТЕРСТВО
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ
(Мінсоцполітики)
вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35219001004117 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

29.12.2014 № 305/10/136-14

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження Семикіної Анни Валеріївни «Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій»

Цим засвідчуємо, що Семикіна А. В., аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці Державного вищого навчального закладу (ДВНЗ) «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», розробила та представила до розгляду новий методичний підхід щодо визначення конкурентоспроможності людського капіталу в країнах світу та в Україні на різних економічних рівнях, а також пропозиції щодо запровадження соціальних інновацій у сфері освіти та зайнятості як засобу підвищення конкурентоспроможності людського капіталу в умовах системної кризи. Наукові розробки А. В. Семикіної знайшли практичне застосування у діяльності Департаменту стратегічного планування та аналізу, зокрема, в процесі обґрунтування основних пріоритетів, методів та заходів державної соціальної політики стосовно збереження людського капіталу України в умовах кризи.

Директор
департаменту стратегічного планування
та аналізу, к.н. з держ. упр. О.П. Крентовська

ЗАТВЕРДЖУЮ»
Проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
д.е.н., професор А. М. Колот

«18» травня 2015 р.

«ЗАТВЕРДЖУЮ»
Перший проректор з науково-педагогічної та наукової роботи ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»,
д.е.н., професор Д. Г. Лук'яненко

«18» травня 2015 р.

ДОВІДКА
ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАУКОВОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Семикіної Анни Валеріївни на тему
«Підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій»

Видана в тім, що Семикіна Анна Валеріївна розробила і представила для розгляду матеріали дослідження щодо забезпечення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій. Основні результати, висновки та пропозиції автора, зокрема пропозиції щодо застосування адресних пакетів соціальних інновацій, рекомендації щодо побудови та функціонування механізму підвищення конкурентоспроможності людського капіталу на основі соціальних інновацій, використовуються у навчальному процесі під час викладання дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» кафедри управління персоналом та економіки праці (протокол № 10 від 6 квітня 2015 р.).

Професор, кандидат економічних наук, професор, заступник завідувача кафедри — В. М. Петюх

Професор, доктор економічних наук, професор — В. А. Савченко