

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



ISSN 2523-4536

**НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ**

**SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT
ECONOMIC SCIENCES**

Випуск 3 (70), 2023



Видавничий дім
«Гельветика»
2023

Редакційна колегія

- Дацій О. І.**, д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом – **Головний редактор**
Бутенко Н. В., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка – **заступник Головного редактора**
Андрющенко К. А., д-р екон. наук, проф., Державний університет інфраструктури та технологій
Антоненко І. Я., д-р екон. наук, проф., Національний університет харчових технологій
Бердар М. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Бойченко Е. Б., д-р екон. наук, проф., Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського
Бондаренко В. М., д-р екон. наук, проф., Вінницький торговельно-економічний інститут Київського національного торговельно-економічного університету
Борецька Н. П., д-р екон. наук, проф., Київський національний університет технологій та дизайну
Вербівська Л. В., канд. екон. наук, доц., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Габчак Н. Ф., канд. геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет
Галаченко О. О., д-р екон. наук, проф., Вінницький інститут Міжрегіональної Академії управління персоналом
Ганжуренко І. В., д-р екон. наук, проф., Міжрегіональна Академія управління персоналом
Горбач Л. М., канд. екон. наук, доц., Волинський інститут імені В'ячеслава Липинського Міжрегіональної Академії управління персоналом
Грановська В. Г., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет
Дугар Т. Є., канд. екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет
Дячков Д. В., д-р екон. наук, доц., Полтавський державний аграрний університет
Жиленко К. М., д-р екон. наук, доц., Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара
Зяць О. І., д-р екон. наук, доц., Ужгородський національний університет
Зибарева О. В., д-р екон. наук, проф., Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича
Карпенко А. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет «Запорізька політехніка»
Крутько М. А., канд. екон. наук, доц., Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка
Курмаєв П. Ю., д-р екон. наук, проф., Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Машіка Г. В., д-р геогр. наук, доц., Ужгородський національний університет
Могилевська О. Ю., д-р екон. наук, доц., Київський міжнародний університет
Моторин Р. М., д-р екон. наук, проф., Київський національний торговельно-економічний університет
Негода Ю. В., д-р екон. наук, доц., Національний університет біоресурсів і природокористування України
Нестерчук І. К., канд. геогр. наук, доц., Поліський національний університет
Підвальна О. Г., канд. екон. наук, доц., Вінницький національний аграрний університет
Плаксієнко В. Я., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет
Пристемський О. С., д-р екон. наук, доц., Херсонський державний аграрно-економічний університет
Самойлик Ю. В., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет
Сьомич М. І., д-р екон. наук, проф., Полтавський державний аграрний університет
Удовенко І. О., канд. екон. наук, доц., Уманський національний університет садівництва
Утенкова К. О., д-р екон. наук, доц., Харківський національний аграрний університет імені В. В. Докучаєва
Фірсова С. Г., канд. екон. наук, доц., Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Цимбал Л. І., д-р екон. наук, проф., Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Шоробура І. М., д-р пед. наук, проф., Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
Ящишина І. В., д-р екон. наук, проф., Кам'янець-Подільський національний університет імені І. Огієнка
Małgorzata Okręglika, dr. hab., prof. PCz, Czestochowa University of Technology (Poland)
Wioletta Wereda, PhD, Military University of Technology (Poland)

«Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки» включено до переліку наукових фахових видань України в галузі економічних наук (категорія «Б») на підставі Наказу МОН України від 29 червня 2020 року № 735 (додаток 4)

Спеціальності: 051 – Економіка; 071 – Облік і оподаткування; 072 – Фінанси, банківська справа та страхування; 073 – Менеджмент; 075 – Маркетинг; 076 – Підприємництво, торгівля та біржова діяльність; 241 – Готельно-ресторанна справа; 242 – Туризм; 292 – Міжнародні економічні відносини.

Затверджено Вченою радою
Міжрегіональної Академії управління персоналом 05.07.2023 р. (протокол № 7)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації
серія КВ № 24776-14716Р,
видане Міністерством юстиції України 21.04.2021 р.

DOI: 10.32689/2523-4536

Наукові праці МАУП. Економічні науки. 2023. Вип. 3 (70). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023. 138 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку економіки. Для науковців, викладачів, аспірантів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток економічної науки в Україні.

ЗМІСТ**ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ
ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ**

Гноєвий В. Г., Корень О. М., Татарінов В. С. ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ.....	7
---	---

**СВІТОВЕ ГОСПОДАРСТВО
І МІЖНАРОДНІ ЕКОНОМІЧНІ ВІДНОСИНИ**

Беспалий Є. А. ТРАНСФОРМАЦІЇ ТА ЗМІНИ РОЗВИТКУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ В СВІТОВІЙ ЕКОНОМІЦІ.....	13
Мельник Л. Г., Калініченко Л. Л., Ковальов Б. Л., Розгон Ю. В., Дорошенко Г. О. ЦИФРОВИЙ ВЕКТОР ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ В ЄС: ВОЄННІ ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ.....	18

**ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ
НАЦІОНАЛЬНИМ ГОСПОДАРСТВОМ**

Квасній Л. Г., Квасній З. В., Солтисік О. О. ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА МЕХАНІЗМ ПІДВИЩЕННЯ ЕНЕРГОЕФЕКТИВНОСТІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	27
Перегуда Ю. А. ДОСЛІДЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО М'ЯСА ТА ПРОДУКТІВ З М'ЯСА НА НАЦІОНАЛЬНОМУ І СВІТОВОМУ РИНКАХ.....	32
Чміль Г. Л., Кашена Н. Б., Остапенко Р. М. МОНІТОРИНГ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ РИНКІВ УКРАЇНИ: СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	37

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Боровик Т. В., Майборода О. В., Решетнікова О. В. УДОСКОНАЛЕННЯ ЗБУТОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ ВЗАЄМОДІЇ МАРКЕТИНГУ ТА ЛОГІСТИКИ.....	46
Каліна І. І., Хайдарова Т. М., Сабірова І. М. МЕХАНІЗМ ВПЛИВУ ЦИФРОВОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ КОМУНІКАЦІЇ НА СПОЖИВАЧА В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ КРАЇНИ.....	52
Кобеля-Звір М. Я. ГРАНТОВЕ ФІНАНСУВАННЯ ВЕНЧУРНИХ ФОНДІВ ЯК ІНСТРУМЕНТ РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО БІЗНЕСУ І СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ В УКРАЇНІ.....	58
Kulinich Tetiana DILEMMAS OF PRODUCTION MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF WAR.....	64

Петлін І. В., Кудрявцев І. Ю. УПРАВЛІННЯ БРЕНДОМ ГОТЕЛЬНИХ МЕРЕЖ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	71
--	----

ЕКОНОМІКА ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ ТА ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА

Костецька І. І. ЕКОЛОГІЧНА ПОЛІТИКА В КОНТЕКСТІ СІЛЬСЬКОГО РОЗВИТКУ.....	79
---	----

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

Дрозач М. І., Дорошенко Л. С., Заяць Г. С. ВПЛИВ ВІЙНИ НА РИНОК ПРАЦІ ТА ДЕМОГРАФІЧНУ СИТУАЦІЮ В УКРАЇНІ.....	84
--	----

ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

Остапенко Т. Г., Данілова Е. І., Попова Д. В. МІЖНАРОДНІ КРЕДИТНО-РОЗРАХУНКОВІ ТА ВАЛЮТНІ ОПЕРАЦІЇ ЯК СКЛАДОВА КОРПОРАТИВНОГО БІЗНЕСУ.....	93
Пилипенко О. В., Кришталь Г. О. ВПЛИВ КРИПТОВАЛЮТ НА УКРАЇНСЬКУ ЕКОНОМІКУ.....	103
Слободянюк Н. О. ВПЛИВ ВОЄННИХ ДІЙ НА ФІНАНСОВУ ТА ІНВЕСТИЦІЙНУ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОКОПЕРЕРОБНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ.....	110

БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, АНАЛІЗ ТА АУДИТ

Іванков В. М. СУДОВО-ЕКОНОМІЧНА ЕКСПЕРТИЗА РОЗРАХУНКІВ ЗА ЗАРОБІТНОЮ ПЛАТОЮ В БЮДЖЕТНИХ УСТАНОВАХ.....	119
Лисенко А. М., Акімов С. С., Чадай Ю. В. МЕТОДОЛОГІЯ, МЕТОДИКА, МЕТОД: СУТНІСТЬ ПОНЯТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ПРОЯВУ У СФЕРІ ПОДАТКОВОГО ПЛАНУВАННЯ, АНАЛІЗУ ТА АУДИТУ.....	129

РОЗВИТОК ПРОДУКТИВНИХ СИЛ І РЕГІОНАЛЬНА ЕКОНОМІКА

Клюс Ю. І., Бодня І. О. ВИБІР ЕКОНОМІЧНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕГІОНУ.....	137
Sokhan Inna, Li Zhuoran CURRENT SITUATION OF INVESTMENT MANAGEMENT IN AGRICULTURAL CHINESE ECONOMY UNDER THE BACKGROUND OF GLOBALIZATION.....	144
Бобришев Є.С. РОЛЬ ФІНАНСОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....	149

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

DOI: <https://doi.org/10.32689/2523-4536/70-1>
УДК 331.522.4:338.1

Гноєвий В. Г.

кандидат економічних наук, доцент,
Придніпровський інститут
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1669-9680>

Корень О. М.

кандидат технічних наук, доцент,
Придніпровський інститут
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7106-7400>

Татарінов В. С.

кандидат технічних наук, доцент,
Придніпровський інститут
Приватного акціонерного товариства «Вищий навчальний заклад
Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9062-0822>

Hnoievyi Valentyn

PhD in Economics, Associate Professor,
Prydniprovskiy Institute
Private Joint Stock Company "Higher Educational Institution
Interregional Academy of Personnel Management"

Koren Oleksandr

PhD in Technical Sciences, Associate Professor,
Prydniprovskiy Institute
Private Joint Stock Company "Higher Educational Institution
Interregional Academy of Personnel Management"

Tatarinov Vadym

PhD in Technical Sciences, Associate Professor,
Prydniprovskiy Institute
Private Joint Stock Company "Higher Educational Institution
Interregional Academy of Personnel Management"

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ФАКТОРУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

HUMAN CAPITAL FORMATION AS A FACTOR FOR ENSURING ECONOMIC GROWTH

У статті визначено, що реалізація накопиченого на індивідуальному рівні потенціалу знань, умінь та професійних навичок, інтегрованою у колективну діяльність в рамках суб'єктів господарювання, забезпечує створення доданої вартості і зростання валового внутрішнього продукту в масштабах країни. Людський капітал розглядається у якості виробничого фактору, який, не дивлячись на наявність спільних з фізичним капіталом рис, володіє рядом специфічних властивостей, які необхідно враховувати при його формуванні. Показано, що рівень розвитку системи освітніх послуг, медичної системи, характеристики соціального

середовища та соціальних комунікацій забезпечують суттєвий вплив на стан людського капіталу та зумовлюють напрями його розвитку. Відзначено, що формування людського капіталу є системним, тривалим та кропитим процесом, тому завданням державної політики у цьому напрямі стає його цілеспрямований розвиток та ефективне використання відповідно до стратегічних цілей та завдань, які стоять перед економічною системою держави.

Ключові слова: індивідуальний людський капітал, інтегральний людський капітал, економічне зростання, когнітивні характеристики, соціальне середовище, професійна реалізація.

Dialectics of scientific studies of conditions and factors that determine the rate of economic growth has brought the factor of human capital to the number of the most important and determining ones. The article determines that the realization of the potential of knowledge, abilities and professional skills accumulated at the individual level, integrated into collective activity within the framework of economic entities, ensures the creation of added value and the growth of the gross domestic product on the national scale. At the same time, transition to a new level of scientific and technical development, which occurs as the result of economic growth, leads to a change or strengthening of requirements for the quality of human capital and creates the necessary conditions for such a transformation, which enables its cyclical development. Human capital is considered as a production factor, which, despite the presence of common features with physical capital, has a number of specific properties that must be taken into account during its formation. It has been shown that the level of development of educational services system, medical system, characteristics of social environment and social communications provide a significant impact on the state of human capital and determine the direction of its development. Given the fact that the beginning of the formation of individual human capital occurs at a young age at the stage of a person's acquisition of behavioral skills in his / her life and professional development, the need for a comprehensive influence on the process of forming a social environment that cultivates the priorities of intellectual development has been emphasized. It has been concluded that the formation of human capital is a systematic, time-consuming and painstaking process. The relevance of the problem of formation and the use of human capital in Ukraine has been noted in view of its significant cross-border movements that occurred as a result of the war and pre-war labor migration. The necessity to update state policy tasks in this direction, purposeful development and effective use of national human capital in accordance with the strategic goals and tasks facing the state's economic system has been stressed.

Keywords: individual human capital, integral human capital, economic growth, cognitive characteristics, social environment, professional realization.

Постановка проблеми. Формування людського капіталу є складним, динамічним і тривалим комплексним процесом, який на даному етапі розвитку економічної думки ще не має своїх чітко окреслених меж та визначеної елементної структури, узгодженої термінологічної бази та усталених підходів до оцінки його впливу на інші складові економічної системи. У той же час у багатьох наукових дослідженнях фіксується визначальний вплив людського капіталу на темпи і характер економічного зростання.

Людський капітал як надбання окремої людини (індивідуальний людський капітал) розглядається нами як сукупність її когнітивних, інтелектуальних, творчих, організаційних навичок та компетенцій. Активація цих навичок і компетенцій в умовах взаємодії особи з іншими людьми веде до появи колективного (інтегрального) аспекту людського капіталу, який виражається, перш за все, у формуванні такого його компоненту як соціально-етичний капітал. Його формування стає результатом визнання та дотримання особистих прав і свобод людини, розвитку системи загальнолюдських та суспільних цінностей, культури соціальних взаємин та стандартів суспільних комунікацій. Активація вказаних навичок і компетенцій в умовах професійної реалізації особи та її відповідної виробничої взаємодії з іншими людьми

в рамках організаційної структури суб'єкта господарювання веде до появи таких компонентів інтегрального людського капіталу, як капітал колективної (кумулятивної) взаємодії та управлінський капітал.

Сучасна тенденція цифровізації економіки значно посилює вимоги щодо рівня освіти, наявності відповідних когнітивних навичок, професійних знань та інших якісних характеристик людського капіталу. Тому дослідження факторів, що забезпечують формування людського капіталу та розвиток його кількісних і якісних характеристик є актуальним, і як предмет наукового дослідження, на нашу думку, заслуговує на значну увагу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати сучасних наукових досліджень у сфері формування людського капіталу висвітлені у роботах таких зарубіжних науковців, як Беккер Дж., Джонс Б., Грілічес З., Лукас Р., Мануелі Р., Сешарді А., Ханушек Е., Хендрен Н., Уоссманн Л., Четті Р. тощо. Вагомий внесок у дослідження теоретичних засад формування і розвитку людського капіталу зробили такі українські вчені, як Білецький О., Геєць В., Голікова Н., Грішнова О., Лібанова Е., Хаврова К., Хромов М., Яловий Г. та багато інших. В той же час відзначимо, що потенціал теоретичного дослідження категорії людського капіталу далеко не вичерпаний, а сучасні реалії вносять свої

корективи у практичні аспекти його формування та використання.

Мета статті полягає у дослідженні проблеми формування індивідуального людського капіталу, його трансформації у колективний людський капітал у контексті професійної реалізації та ролі людського капіталу у забезпеченні економічного зростання.

Виклад основного матеріалу. Людина, як жива істота, яка втілює результати мисленнєвої діяльності у свої дії, здатна виконувати різні операції фізичного або розумового характеру. Ланцюг таких пов'язаних операцій, який має свою логіку і переслідує певну мету, зумовлює людську діяльність, яку ми називаємо працею. Ефективність умовної одиниці праці, як співвідношення результату праці та витрат часу і енергії (зусиль) людини, може значно варіюватись. При цьому порівняння ефективності фізичної та розумової праці виглядає надто умовним або взагалі неможливе з огляду на непорівнюваність результатів обох видів праці. При цьому, не дивлячись на невзаємозамінність результатів фізичної та розумової праці, можна стверджувати про більш високу економічну цінність результатів розумової праці з точки зору її можливостей у створенні доданої вартості.

Необхідно зробити певне уточнення, суть якого полягає в тому, що під результатом фізичної праці нами розуміється продукт, створений у процесі симбіотичного застосування людиною своїх професійних знань та навиків фізичного впливу на предмет праці. При цьому залежно від рівня професійної складності фізична праця може не потребувати наявності професійних знань і тоді виконуватиметься у «чистому» вигляді.

Результатом розумової праці (або інтелектуальної діяльності) у нашому розумінні є продукт, створений у процесі симбіотичного застосування людиною своїх професійних знань та соціально-поведінкових і когнітивних навиків (*hard skills & soft skills*). Інтелектуальна діяльність визначається посиленними вимогами до креативних здібностей виконавців та затребуваністю високорівневого професійного міжособистісного спілкування. При цьому, якщо у процесі фізичної праці достатньо застосування базових когнітивних здібностей, то для створення цінностей у процесі розумової праці необхідна наявність у виконавців таких здібностей як креативність, критичне мислення, здатність урахування великої кількості факторів при прийнятті рішень, наявність навиків обробки значних масивів інформації тощо. Це зумовлює, з одного боку, відносну рідкість появи продуктів інтелектуальної діяльності

порівняно із фізичною працею, а з іншого, їх більш високу цінність завдяки наявності у структурі ціни продуктів розумової праці більшої, ніж у продуктів фізичної праці, частки доданої вартості.

Більше того, застосування вказаних раніше високих когнітивних здібностей при виробництві матеріальних цінностей також веде до зростання частки доданої вартості у їх ціні. Англійський економіст Сміт А., обґрунтовуючи відмінність у заробітній платі за виконання «звичайної» праці та кваліфікованої праці, звернувся до порівняння витрат на підвищення кваліфікації робітника з витратами на придбання машини для механізації трудових операцій. Відповідно до його думки, кваліфікований робітник, як носій відповідних професійних знань та навиків, витративши певну (інвестиційну) суму на своє навчання, буде намагатись компенсувати ці витрати за рахунок заробітної плати аналогічно до ситуації з придбанням машини, як варіантом вкладення підприємницького капіталу. Як у другому випадку підприємець намагатиметься відшкодувати ці витрати з певною нормою прибутку, так і у першому кваліфікований робітник розраховує відшкодувати витрати, пов'язані з навчанням, понад оплату за «звичайну» працю [1].

Таким чином, основною ідеєю, закладеною у подібний підхід, є те, що людина витрачає на свій професійний розвиток (а, відповідно, і розвиток свого індивідуального людського капіталу) ресурси з метою отримання у майбутньому більш високого доходу у вигляді вищої від «звичайної» оплати за свою працю. В результаті підвищення свого інтелектуально-професійного рівня людина накопичує відповідні знання, виконує свої професійні обов'язки більш швидко і якісно, збільшує свою виробничу продуктивність, що логічно має наслідком зростання його особистого доходу.

З точки зору розвитку інтегрального людського капіталу до витрат, пов'язаних з підвищенням індивідуального людського капіталу, крім витрат на навчання (підвищення кваліфікації, перенавчання) можна віднести і витрати на освіту, медичне обслуговування, більш якісне харчування, культурний розвиток, дозвілля (як засіб психофізичного відновлення). Також, до подібних витрат можна віднести витрати, пов'язані з пошуком нового місця роботи, отриманням відповідної інформації, і, навіть, трудовою міграцією з метою самостійного пошуку варіантів місця більш релевантного застосування своїх професійних здібностей та когнітивних навичок. Хоча, звичайно, це більше стосується такого аспекту,

як підвищення ефективності використання індивідуального людського капіталу, але, на нашу думку, це питання також повинно розглядатись у контексті дослідження проблеми формування людського капіталу.

Роботодавець у результаті використання праці більш кваліфікованих робітників отримує можливість випускати більшу кількість продукції, більш високої якості, або випускати високотехнологічну (наукомістку) продукцію, посилюючи свою конкурентну позицію на ринку. З іншого боку, збільшені витрати роботодавця на оплату праці більш кваліфікованих робітників ведуть до зростання частки оплати праці у структурі витрат на виробництво, що збільшує норму доданої вартості у ціні продукції.

Інвестиції у формування і розвиток людського капіталу на рівні окремих індивідів веде до збільшення інтегральної оцінки людського капіталу на рівні країни, використання якого в економіці, у свою чергу, веде до виробництва більшої кількості більш високотехнологічної продукції. Зростання норми і величини доданої вартості в цілому по країні, у свою чергу, забезпечує зростання національного доходу.

Таким чином, викладена логічна послідовність дозволяє встановити достатньо обґрунтовану залежність між інвестиціями у розвиток елементів людського капіталу та темпами зростання національного доходу. За аналогією з підприємством, людський капітал у системі факторів виробництва виступає у якості своєрідного гудвілу – нематеріального активу, величина якого залежить від рівня кваліфікації менеджменту та персоналу підприємства, його професійної придатності та функціональної відповідності на всіх рівнях організаційної структури. Тобто, він має визначальний вплив на здатність підприємства генерувати грошовий потік на вкладений у основні і оборотні засоби капітал. Величина цього нематеріального активу забезпечує суттєву відмінність ринкової оцінки компанії від простої суми залишкової вартості її майна.

Відповідно до наведеної аналогії з підприємством, величина людського капіталу в масштабах країни забезпечує можливість її багатоаспектного розвитку, перш за все, шляхом збільшення створюваного національного доходу, визначає її можливість конкурувати на міжнародному ринку та забезпечує її економічну і політичну вагу на міжнародній арені.

Очевидно, що на процес формування людського капіталу безпосередній вплив здійснює рівень розвитку системи середньої, професійно-технічної та вищої освіти у країні. У цьому аспекті потрібно відзначити визначальну роль

якості освітніх послуг, які надаються закладами цієї системи, адже формально висока тривалість перебування у їх стінах ще не свідчить про високий рівень отриманих знань. На цей процес впливають щонайменше дві складові: рівень надання освітніх послуг навчальним закладом та наявність у особи, що навчається, відповідних когнітивних навичок, які дозволяють досягти достатнього рівня засвоєння отриманих знань та використати їх при вирішенні практичних задач у своїй подальшій професійній діяльності. Квінтесенцією цих двох складових виступає процес самоосвіти, результати якого фактично і визначають досягнутий рівень прогресу у формуванні індивідуального людського капіталу.

В нашій країні набуття повної середньої та професійно-технічної освіти є обов'язковим і безкоштовним, що забезпечує рівні можливості доступу до неї. Система вищої освіти передбачає можливість на власний розсуд обрати напрям навчання як за власні кошти, так і за рахунок державного замовлення. Рішення щодо подальшого підвищення кваліфікації або перепідготовки, пов'язаної зі зміною сфери діяльності, приймається особою самостійно, залежно від специфіки поточного етапу життєвого циклу особи.

Очевидно, що зі збільшенням освітнього рівня фактор індивідуальних соціально-емоційних характеристик стає все більш вирішальним у визначенні перспектив та потенціалу індивідуального інтелектуально-професійного рівня особи та її здатності до управління процесом самоосвіти.

Самоосвіта є процесом самостійного визначення освітньої (навчальної) траєкторії людини на підставі обраних нею професійних, моральних та ментальних пріоритетів, який максимально враховує природні схильності особи та набуті нею когнітивні навички, для забезпечення її успішної життєдіяльності. Серед таких когнітивних характеристик виділимо: усвідомленість (як здатність до обґрунтованих дій, зумовлених певною метою), відкритість (як здатність до сприйняття нового досвіду), екстраверсія (як здатність до комунікації), схильність погоджуватися (як протилежність самостійності у прийнятті рішень та поведінці) та невротизм (як протилежність цілеспрямованості і послідовності у діях та стійкості характеру). Серед індивідуальних якостей, які впливають на професійну ефективність, виділимо наявність навичок міжособистісних комунікацій, підприємницьких навичок та навичок самоаналізу.

Дослідження, проведене фахівцями McKinsey Global Institute, дозволило оцінити

тенденції зміни попиту з боку роботодавців на окремі категорії трудових навичок під впливом цифровізації операційних процесів у перспективі до 2030 р. Відповідно до його результатів прогнозується суттєве збільшення операцій, які вимагають від робітника володіння технологічними («цифровими») навичками, соціальними та емоційними навичками, а також, вищими когнітивними навичками. Зокрема, передбачається збільшення потреби у креативності, критичному мисленні, здатності до комплексної обробки інформації та прийняття рішень. При цьому знизиться потреба у виконанні операцій, що потребують базових когнітивних навичок, які необхідні для виконання ручної праці, хоча ця категорія операцій у перспективі до 2030 р. залишиться найбільшою за витратами часу [3].

Як свідчать результати дослідження, проведеного Лукасом Р., більш високі показники індивідуального потенціалу когнітивного та соціального розвитку формуються у осіб, розвиток яких відбувався у благополучних сім'ях та у сприятливих побутових умовах [4]. Тому, створення умов здорового розвитку особистості виступає важливою інвестицією в людський капітал. Звичайно, природні схильності та здібності людини й самі по собі можуть помітно впливати на її інтелектуальний та професійний рівень, навіть, за несприятливих стартових соціально-побутових умов, але їх спрямований розвиток та підтримка з раннього дитинства значно підвищує ймовірність досягнення більшої величини індивідуального людського капіталу.

Результати даного дослідження також засвідчили, що крім означених індивідуальних когнітивних характеристик та соціально-побутових умов значний вплив на рівень поведінкових навичок, отримуваних у процесі набуття освіти та у подальшій професійній діяльності, має характер соціального оточення, з яким взаємодіє людина. Особливо значним цей вплив є у молодшому та підлітковому віці, коли відбувається формування поведінкових навичок, і людина є максимально відкритою до такого впливу. Лукас Р. відзначає, що взаємодія з освіченими, ефективними та успішними людьми стимулює до формування у іншої людини відповідних особистісних якостей, які зумовлюють для неї перспективу аналогічного зростання [4].

Соціальне середовище, яке заохочує навчання, обов'язковість освіти і прагнення до знань формує у людини поведінкові пріоритети, відповідно до яких наявність високих інтелектуальних досягнень є передумовою високого соціального статусу. Очевидно, що

соціальне середовище, яке культивує пріоритети інтелектуального розвитку, також характеризується низьким рівнем негативних соціальних явищ. Але, знову ж таки, максимальна ефективність впливу цих пріоритетів на формування індивідуального людського капіталу відбувається у молодому віці на етапі набуття особою поведінкових навичок свого життєвого та професійного розвитку. Це засвідчує необхідність комплексного впливу на процес формування такого середовища, починаючи з перших років життя людини.

Як нами було відзначено вище, проблема формування людського капіталу безпосередньо пов'язана з проблемою його ефективного використання, що передбачає їх вирішення у комплексі. У протилежному випадку сформований національний людський капітал через міграційні процеси буде «експортований» до країн з більш високою нормою оплати праці, в той час як його «імпорт» в сучасних умовах надто проблематичний. Звичайно, мова не йде про повне «зацикловання» національного людського капіталу на створення внутрішнього валового продукту, ми можемо говорити лише мінімізацію масштабів такого «експорту». В той же час, проблема ефективного використання людського капіталу є не менш складною та багатогранною, і тому її дослідження виходить за рамки даної статті, а на даному етапі достатньо констатувати її розуміння.

Наразі наша країна перебуває у стані війни, і може здаватись, що проблема формування людського капіталу не на часі. Але після закінчення військових дій вона постане у максимально повній мірі. Її гострота зумовлена тим, що велика кількість наших громадян, перш за все, жінок і дітей виїхала за кордон. Як свідчать дані Управління Верховного комісара ООН у справах біженців станом на 19 липня 2022 року з нашої країни виїхало більш ніж 9,5 млн. осіб [2]. При цьому зрозуміло, що певна їх частина (яку зараз складно оцінити) залишиться там і після закінчення війни. Цю потенційну втрату національного людського капіталу складно буде компенсувати у перспективі декількох десятиріч.

Не забуваємо про велику кількість наших громадян, які виїхали за кордон з метою працевлаштування у довоєнний період. Як свідчать статистичні дані Міжнародної організації з міграції, орієнтовна кількість громадян, які знаходились за межами України станом на 24 лютого 2022 року, може бути не менше 2 млн осіб [2]. Вказана цифра ілюструє проблему утримання наявного людського капіталу, зумовлену відсутністю будь-якої політики його формування і використання у довоєнний час.

Також відзначимо, що процес зниження національного людського капіталу відбувається на фоні суттєвої милітаризації суспільно-економічного життя, що є характерним для воєнного стану. Це має наслідком значне відволікання осіб найбільш працездатного віку, переважно чоловічої статі, для вирішення нагальних задач захисту країни. Звичайно, після закінчення військових дій значна їх частина буде демобілізована та відновить свою роль у економічному процесі у якості трудового фактору, але так чи інакше відсоток працездатного населення, задіяного у милітарних цілях, буде вищим за довоєнний рівень на невизначену перспективу з огляду на перманентну військову загрозу національній безпеці.

Таким чином, очевидне та невідворотне зменшення кількісних параметрів національного людського капіталу вимагає відповідних рішень та дій, спрямованих як на зниження інтенсивності його рестрикції, так і на підвищення його якісних характеристик. Реалізація цих рішень повинна бути ініційована на державному рівні, носити комплексний характер і охоплювати широке коло аспектів даної проблеми, залучаючи

до її вирішення не тільки органи державної влади, а й комерційні структури і недержавні громадські організації через відповідні механізми економічного стимулювання.

Висновки. Очевидно, що війна дає змогу більш чітко зрозуміти проблеми формування, утримання та використання людського капіталу в Україні, гострота яких стане особливо відчутною у недалекому майбутньому, та усвідомити нагальність їх невідкладного вирішення. Особливу складність додає неможливість їх вирішення у короткий термін з огляду на значну відтермінованість отримання результату. Людський капітал є виключним ресурсом, усвідомлення цінності якого стане першим кроком до принципового вирішення проблеми забезпечення економічного зростання. Його формування є багатофакторним процесом, який потребує перманентного моніторингу досягнутих результатів та коригуючих дій відповідно до стратегічних перспектив країни. Тому розробка концептуальних основ державної політики формування та використання людського капіталу повинна стати одним із невідкладних завдань національної політики економічного зростання.

Список використаних джерел:

1. Сміт А. Дослідження про природу і причини багатства народів / Пер. з англ. Васильєв О., Межевкіна М., Малівський А. Київ : Наш формат, 2018. 736 с.
2. Стародубов О. Міграційна криза – масштаб, економічні наслідки і шляхи подолання. URL: <https://www.pravda.com.ua/columns/2022/08/2/7361562/>
3. Bughin J., Hazan E., Lund S., Dahlström P., Wiesinger A., Subramaniam A. Skill shift: Automation and the future of the workforce. 2018. URL: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
4. Lucas R.E. Human Capital and Growth. *American Economic Review: Papers and Proceedings*. 2015. Vol. 105. Iss. 5. P. 85–88. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.p20151065>

References:

1. Smit A. (2018) Doslidzhennia pro pryrodu i prychny bahatstva narodiv [Research on the nature and causes of the wealth of nations] / Per. z anhl. Vasyliiev O., Mezhevikina M., Malivskyi A. Kyiv: Nash format, 736 p.
2. Starodubov O. (2022) Migrantsiyna kryza – masshtab, ekonomichni naslidky ta shlyakhy podolannya [The migration crisis – scale, economic consequences and ways to overcome it]. Available at: <https://www.pravda.com.ua/columns/2022/08/2/7361562/>
3. Bughin J., Hazan E., Lund S., Dahlström P., Wiesinger A., Subramaniam A. (2018) Skill shift: Automation and the future of the workforce. Available at: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
4. Lucas R.E. (2015) Human Capital and Growth. *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 105, iss. 5, pp. 85–88. Available at: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.p20151065>