

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
РАДА ПО ВИВЧЕННЮ ПРОДУКТИВНИХ СИЛ УКРАЇНИ

Грішнова Олена Антонівна

УДК 331.101.20

**Формування людського капіталу
в системі освіти і професійної підготовки**

Спеціальність 08.09.01 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2002

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Київському національному університеті імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

Науковий консультант: доктор економічних наук, професор
ОНІКІЄНКО ВОЛОДИМИР ВАСИЛЬОВИЧ,
Рада по вивченню продуктивних сил України НАН
України, головний науковий співробітник

Офіційні опоненти:

доктор економічних наук, професор, академік НАН України ЧУХНО АНАТОЛІЙ АНДРІЙОВИЧ, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, професор кафедри економічної теорії;

доктор економічних наук, професор ДМИТРЕНКО ГЕННАДІЙ АНАТОЛІЙОВИЧ, Міжрегіональна академія управління персоналом, завідувач кафедри управління персоналом;

доктор економічних наук ПЕТРОВА ІРИНА ЛЕОНІДІВНА, Інститут економіки та права "Крок", завідувач кафедри менеджменту та маркетингу, професор.

Провідна установа:

Інститут економіки НАН України, відділ соціальної сфери, доходів і рівня життя, м.Київ

Захист відбудеться " 25 " листопада 2002 р. об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.26.160.01 Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Тараса Шевченка, 60.

Автореферат розісланий " 25 " жовтня 2002 р.

Вчений секретар спеціалізованої вченої ради
доктор економічних наук, професор

С.І.Бандур

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Науково-практичне обґрунтування концепції формування людських продуктивних сил у формі людського капіталу є одним з найважливіших напрямів реалізації соціально-економічної політики української держави в умовах транзитивної економіки. Це завдання особливо актуалізується в наш час такими групами причин: по-перше, загальносвітовими тенденціями зростання ролі людей, їхнього інтелекту, знань, кваліфікації у економічному зростанні, людському розвитку, у забезпеченні конкурентоспроможності як окремих підприємств, так і країни в цілому, що посилюються наростаючими процесами глобалізації; по-друге, прискоренням науково-технічного прогресу, стрімким поширенням інформаційних технологій у всіх сферах людської життєдіяльності, особливо у сфері виробництва і розповсюдження знань; по-третє, тривалим кризовим соціально-економічним станом нашої країни, що спричинив розвиток негативних тенденцій у відтворенні життя людей і їхніх продуктивних сил; по-четверте, становленням ринкової економіки в Україні, посиленням конкуренції на ринку праці та розвитком ринку освітніх послуг; по-п'яте, глобалізацією економіки і суспільного життя, що вимагає, зокрема, універсалізації й стандартизації соціально-економічних понять, термінів та методів дослідження.

Засновниками теорії людського капіталу, розробниками методології його дослідження були вчені розвинутих країн, передусім: Т.Шульц, Г.Беккер, Х.Боуен, Е.Денісон, Дж.Кендрік, Ф.Махлуп, Я.Мінсер, Г.Псахаропулос, Л.Туроу та інші. За видатну наукову діяльність Т.Шульцу (у 1979 р.) і Г.Беккеру (у 1992 р.) було присуджено Нобелівську премію в галузі економіки. Слід особливо підкреслити, що у розвинутих країнах теорія людського капіталу не лише набула довершеності наукового вчення, але й стала ідеологією могутніх державних та приватних інвестицій в економіку людини, економічним підґрунтям глобальної концепції людського розвитку. Однак, в Україні дотепер концепція людського капіталу здебільшого вченими замовчувалася, а подеколи

відверто критикувалася. На наше переконання, визнання цієї концепції на всіх рівнях управління України могло б стати могутньою передумовою кардинального покращання головної продуктивної сили суспільства і швидкого соціально-економічного відродження країни. Методологічні, методичні та прикладні питання багатопланової проблеми відтворення продуктивних здібностей людей були і залишаються об'єктом активних наукових досліджень. Різні аспекти цієї проблеми досліджували вчені України: Бандур С.І., Богиня Д.П., Бондар І.К., Борщевський П.П., Власюк О.С., Гриньова В.М., Данилишин Б.М., Дмитренко Г.А., Долішній М.І., Дорогунцов С.І., Заяць Т.А., Злупко С.М., Карлін М.І., Качан Є.П., Козак В.Є., Колот А.М., Краснов Ю.М., Кривенко Л.В., Крижко І.Д., Куценко В.І., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Лук'янченко Н.Д., Мандибуря В.О., Ніколенко Ю.В., Новіков В.М., Новікова О.Ф., Онікієнко В.Петрова І.Л., Пирожков С.І., Савченко В.А., Тютюннікова С.В., Чернюк Л.Г., Чухно А.А. та інші. Значний внесок у розробку зазначених проблем зробили вчені СРСР і нинішнього близького зарубіжжя: Абалкін Л., Автономов В., Бушмарін І., Генкін Б., Галаєва Є., Гойло В., Добринін А., Дятлов С., Іноземцев В., Капелюшников Р., Клочков В., Колосова Р., Крітський М., Литвинова Н., Лукін Г., Марцинкевич В., Нестерова Д., Савельєв С., Струмлілн С., Супян В., Циренова К. та інші.

Однак, упевнено можна сказати, що на сьогодні питання, пов'язані з дослідженням проблем формування, збереження і підвищення ефективності використання людського капіталу України в умовах перехідної економіки, є найменш дослідженими в загальній структурі предмета вітчизняної економічної науки, що є однією з визначальних причин тривалого кризового стану економіки. Вказані обставини і визначили вибір теми дисертаційного дослідження, його мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертації тісно пов'язана науково-дослідними роботами, що проводились і проводяться за участю автора в 1996-2002 роках у РВПС України НАН України за темою "Стратегія соціального розвитку" (№ держ. реєстрації 0101U007873), в межах якої особисто автором досліджується залежність доходів громадян України від освітнього рівня; у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка, зокрема за темою "Теорія і практика соціально-економічного розвитку України в умовах ринкових перетворень", № держ. реєстрації 0101U006977 (особисто автором досліджується вплив рівня освіти на структуру зайнятості населення України); у НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики та НАН України за темою "Основні напрями удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві" (№ держ. реєстрації 0101U 003950), в межах якої автором досліджувалися перспективи розвитку соціального партнерства у справі розвитку персоналу на підприємствах, а також в Інституті економіки Національної академії наук України за темою "Соціально-економічний механізм формування конкурентоспроможності робочої сили в ринковій економіці" (№ держ. реєстрації 0100U006258), в межах якої особисто автором досліджувався зарубіжний досвід підтримання конкурентоспроможності робочої сили та перспективи його застосування в Україні.

Мета і задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є розробка теоретико-методологічних основ дослідження людського капіталу в перехідній економіці, і на цій основі – наукове обґрунтування пріоритетних напрямів вдосконалення його формування в системі освіти та професійної підготовки України з урахуванням соціально-економічного стану та специфіки процесів трансформації нашого суспільства.

Досягнення цієї мети зумовило необхідність постановки та розв'язання комплексу задач:

- Визначити місце категорії людський капітал в системі категорій економіки праці, обґрунтувати значення її широкого застосування;
- Розробити необхідний категоріальний апарат і методологічний інструментарій дослідження людського капіталу перехідної економіки;

- Визначити характерні риси процесу інвестування і формування людського капіталу, виокремити й проаналізувати основні види інвестицій в людський капітал, дати якісну і кількісну характеристику людському капіталу і виявити його основні структурні компоненти й функціональні активи;
- Обґрунтувати методологічні підходи до вимірювання людського капіталу на макро-(мезо-), мікроекономічному та особистісному рівнях і розробити конкретні показники оцінювання величин його освітньої і професійної складових;
- Дати комплексну оцінку сучасному стану освітньої та професійної складових людського капіталу України, виявити та дослідити тенденції зміни їх за період 1991-2000 рр.;
- Обґрунтувати економічне значення освіти та професійної підготовки в сучасних умовах як системи формування людського капіталу, активного чинника людського розвитку та економічного зростання;
- Проаналізувати стан та особливості реформування освіти і професійної підготовки в Україні, визначити основні позитивні та негативні тенденції цього процесу та вплив їх на формування людського капіталу;
- Провести розрахунки економічної ефективності інвестицій в освітньо-професійну складову людського капіталу, виявити чинники, що впливають на мотивацію інвестування в людський капітал в Україні;
- Виявити вплив процесу нагромадження освітньо-професійної компоненти людського капіталу на стабілізацію соціально-економічного становища в Україні, зокрема за такими напрямками: покращання ситуації в сфері зайнятості; зростання трудових доходів громадян; пом'якшення гендерної нерівності на ринку праці;
- На основі аналізу прогресивних та негативних соціально-економічних тенденцій в Україні здійснити прогноз відтворення освітньої і професійної складових людського капіталу на період до 2010 р.;
- Розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення механізму формування людського капіталу, визначити пріоритетні напрями розвитку освіти та професійної підготовки, підвищення ефективності їхнього функціонування в сучасних умовах;
- Обґрунтувати пріоритетне значення людського капіталу в соціально-економічному відродженні країни, створити науково-економічну основу для нарощення в нашому суспільстві позитивного іміджу понять високої кваліфікації, освіченості, професіоналізму, для поширення й реалізації ідей людського розвитку.

Об'єктом дослідження є система економічних, соціальних і організаційно-правових відносин з приводу відтворення людських продуктивних сил.

Предметом дослідження є сукупність теоретичних і практичних проблем формування людського капіталу в системі освіти та професійної підготовки в період трансформації національної економіки.

Методи дослідження. Загальною методологічною основою дослідження є діалектичний метод, що включає метод цілісного системного підходу до аналізу. Для досягнення мети роботи використано низку загальнонаукових і специфічних методів дослідження, взаємопов'язаних та послідовно застосованих в загальній логіці аналізу: *історико-логічний* метод використано для дослідження природи продуктивних здібностей людини і еволюції взаємозв'язку останніх з системою економічних відносин; *класифікаційно-аналітичний* метод – при дослідженні основних видів інвестицій в людський капітал, регіональних чинників формування людського капіталу, при розробці методики оцінювання людського капіталу; *економіко-математичні методи* – для виявлення взаємозв'язків між інвестиціями в освіту та професійну підготовку, формуванням людського капіталу та економічними результатами людської діяльності на різних рівнях; *метод статистичного аналізу* – для оцінки стану та динаміки змін людського капіталу України, системи освіти та професійної підготовки; *соціологічний* – для дослідження соціально-економічних наслідків нагромадження людського капіталу.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, що одержані автором і виносяться на захист, полягають у розробці теоретико-методологічних засад дослідження людського капіталу перехідної економіки та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності й удосконалення механізму формування людського капіталу в системі освіти та професійної підготовки в Україні. Наукова новизна цієї роботи полягає в наступному:

- отримало подальший теоретичний розвиток трактування економічного змісту категорії людський капітал, яке у формулюванні автора, на відміну від існуючих визначень, дає розуміння людського капіталу в єдності якісних характеристик робочої сили, економічного результату вкладень в них та використання їх, а також відносин власності, що дозволяє розглядати людський капітал як стійке економічне явище, як постійно відтворюваний капітал, втілений у людях;
- вперше сформульовано основні визначення категорії людський капітал для характеристики цього поняття на різних економічних рівнях аналізу; визначено місце цієї категорії у понятійному апараті економіки праці, обґрунтовано теоретичне та практичне значення її широкого застосування у вітчизняній економічній науці й практиці;
- вперше розроблено систему показників оцінювання величини освітньої і професійної складових людського капіталу на макро-(мезо-), мікро-економічному та особистісному рівнях, адаптовану до вітчизняної статистичної бази, яка включає, поряд з уже вживаними в економічній науці для характеристики інших категорій, і запропоновані автором нові показники;
- суттєво вдосконалено напрацьовані західною наукою методологічні й методичні підходи до оцінювання освітньої і професійної складових людського капіталу на макроекономічному рівні, що дозволило вперше провести розрахунки їхніх значень в Україні за 1990, 1995, 1999 та 2000 рр., виявити тенденції їхньої динаміки та зробити важливі пропозиції щодо розширеного їх відтворення;
- визначено та систематизовано чинники формування людського капіталу на мезоекономічному рівні перехідний період в Україні, виявлено їхню специфіку та тенденції розвитку, що дозволило суттєво конкретизувати завдання регіонального рівня управління в галузі відтворення людських продуктивних здібностей;
- виявлено вплив прогресивних та негативних тенденцій розвитку вищої та професійно-технічної освіти в Україні в перехідний період на формування людського капіталу, на можливості реалізації основних ідей концепції людського розвитку;
- запропоновано нові методологічні підходи і дістала подальшого розвитку методика визначення економічної ефективності інвестицій в людський капітал, яка, на відміну від існуючих зарубіжних, комплексна, адаптована до вітчизняної статистичної бази й дозволяє проводити вірогідні розрахунки в умовах обмеженої інформації, стрімких змін економічної ситуації, високої інфляції;
- вперше проведено розрахунки економічної ефективності інвестицій в освітньо-професійну складову людського капіталу в Україні, виявлено чинники, що впливають на мотивацію громадян України щодо інвестування освіти та професійної підготовки різних рівнів та зроблено висновки щодо напрямів посилення цієї мотивації;
- вперше у вітчизняній економічній науці оцінено вплив рівня освіти та професійної підготовки на зміни в показниках зайнятості та безробіття населення, що дало можливість виявити важливі закономірності сучасної соціально-економічної ситуації в Україні та зробити висновки про пріоритетні напрями макроекономічної політики зайнятості та політики у сфері освіти;
- визначено залежність таких соціально-економічних параметрів як доход і гендерні відмінності конкурентоспроможності працівників на ринку праці від рівня освіти та професійної підготовки громадян України, виявлено суттєві особливості прояву основних закономірностей теорії людського капіталу в перехідний період, які обумовлюють специфіку інвестування в людський капітал в Україні, зокрема щодо вікової динаміки доходів від праці, суттєвої залежності їх від характеристик підприємств та особливостей регіонального ринку праці, динаміки гендерної нерівності;
- виявлено базові закономірності відтворення людського капіталу в Україні у перехідний період та

зроблено прогноз відтворення його освітньої і професійної складових на макроекономічному рівні 2010 року;

- теоретично обґрунтовано та розроблено основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму формування людського капіталу, які передбачають нові підходи до державного регулювання системи відтворення людських продуктивних сил, конкретні шляхи вдосконалення вищої і професійно-технічної освіти, створення ефективної системи освіти дорослих та розвитку соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що основні положення, викладені автором у дисертації, доведено до рівня методичних розробок та прикладних рекомендацій. Вони призначені для використання під час опрацювання програм соціально-економічного розвитку України, підготовки проектів законодавчих і нормативних актів з питань відтворення людського потенціалу, розвитку освіти, професійної підготовки, соціального партнерства. Наукові розробки автора використовуються органами законодавчої і виконавчої влади України (що підтверджується довідками про впровадження з Верховної Ради України (лист № 06-6/9-43 від 28.01.2000 р.), Міністерства праці і соціальної політики України (лист № 03-3/1807-021-2 від 9.04.2002 р.), Державного комітету статистики України (лист № 02-185 від 24.12.2001 р.). Ці розробки впроваджені також в навчальний процес (довідка Київського національного університету імені Тараса Шевченка № 013/197 від 17.04.2002 р.) та в науково-дослідну роботу Українського Інституту соціальних досліджень (лист № 000349 від 6.12.2001 р.) та НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики та НАН України (лист № 01/4-128 від 9.04.2002 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, якій викладено авторський підхід щодо методології дослідження людського капіталу та вдосконалення механізму його формування в системі освіти і професійної підготовки України. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором самостійно. Обсяг особистого внеску у роботах, які опубліковані у співавторстві, наведений окремо у списку опублікованих праць. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, в дисертаційній роботі використані лише ті ідеї та положення, які отримані автором особисто.

Апробація результатів дисертації. Матеріали проведеного дослідження апробовані в проектах законодавчих актів, методичних розробках, рекомендаціях і пропозиціях, викладені у монографіях, навчальних посібниках, статтях, впроваджені в навчальний процес.

Основні теоретичні й практичні положення дисертаційної роботи доповідалися на вісімнадцяти міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, семінарах, засіданнях “Круглих столів”, зокрема: міжнародній науково-практичній конференції “Вища освіта в Україні: реалії, тенденції, перспективи розвитку” (м. Київ, квітень 1996 р.); всеукраїнській конференції “Науково-практичні проблеми інвестиційної та інноваційної політики держави” (м. Київ, червень 1997 р.); науково-практичній конференції “Шляхи реформування економіки України на сучасному етапі” (м. Київ, грудень 1999 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Оплата праці: проблеми теорії та практики” (м. Луцьк, червень 2000 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки” (м. Київ, вересень 2000 р.); Всеукраїнській науково-практичній конференції “Підприємництво в умовах трансформації економіки України” (м. Київ, жовтень 2000 р.); науково-практичній конференції “Податкова політика в Україні та її нормативно-правове забезпечення” (м. Ірпінь, грудень 2000 р.); засіданні “Круглого столу” “Нова генерація та ринок праці” (м. Київ, квітень 2001 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Теорія і практика управління організацією з погляду тисячоліть” (м. Київ, травень 2001 р.); міжнародній науково-практичній конференції “Економічна освіта: проблеми і перспективи” (м. Черкаси, жовтень 2001 р.); науково-практичній конференції “Структурні та інституціональні фактори економічного зростання” (м. Київ, листопад 2001 р.); всеросійській науково-практичній конференції з міжнародною участю “Высшее

образование в России: достижения и перспективы" (м. Єкатеринбург, грудень 2001 р.); міжнародній науково-практичній конференції "Управління організацією: регіональні аспекти" (м. Чернігів, квітень 2002 р.); міжнародній науково-практичній конференції "Проблеми та перспективи розвитку підприємств перехідної економіки України" (м. Київ, квітень 2002 р.).

Публікації. За результатами наукових досліджень автором опубліковано 52 наукові праці, що відображають основний зміст дисертації, загальним обсягом 123,3 др. арк., з яких 73,4 др. арк. належить особисто автору, в тому числі одна індивідуальна монографія, 3 колективних монографії, 4 навчальних посібники, 30 статей у фахових наукових виданнях (з них 1 – у співавторстві), 9 публікацій у матеріалах конференцій та 5 статей у інших наукових виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, шести розділів, висновків, списку використаних джерел з 282 найменувань і включає 28 таблиць, 13 рисунків, 1 додатків. Повний обсяг дисертації становить 434 сторінки, з них таблиці займають 18 сторінок, рисунки - 7 сторінок, список використаних джерел – 22 сторінки, додатки - 22 сторінки, довідки про впровадження – 7 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У першому розділі "Теоретичні й методологічні основи дослідження людського капіталу" досліджено сутність і місце людського капіталу в системі категорій економіки праці, на основі ретроспективного аналізу розкрито еволюцію концепції людського капіталу, виокремлено і систематизовано основні види інвестицій в людський капітал, сформовано необхідний категоріальний апарат та методологічний інструментарій дослідження людського капіталу. У дисертації проаналізовано такі поняття, які стосуються характеристики ролі людини в економічній системі суспільства: робоча сила, трудові ресурси, трудовий потенціал, людський фактор, людський капітал, людський розвиток (табл. 1.1). Ці поняття розглянуто в хронологічній послідовності, вони відображають поступове усвідомлення суспільством зростання ролі людини в економіці. При розгляді етапів розвитку економічних поглядів на людину та її працю автором виявлена логічність і об'єктивна паралельність у дослідженнях, які здійснювали вітчизняні та зарубіжні вчені.

Поняття людський капітал на сучасному етапі стало логічним продовженням послідовності вищеназваних понять і має величезне значення для майбутніх наукових досліджень не лише загальнотеоретичних проблем, а й конкретних соціально-економічних завдань. Подальша розробка цього поняття за започаткованими в дисертації та іншими напрямками дає можливість глибше вивчати такі кардинальні проблеми, як людський розвиток, економічне зростання, розподіл доходів, роль і значення освіти та професійної підготовки в суспільному відтворенні, вікова динаміка заробітків, дискримінація на ринку праці, мотивація тощо.

Кількісний і якісний аналізи людського капіталу на різних рівнях економіки дозволяють точніше оцінити зміни, що відбуваються у сфері праці, і відповідно, ефективніше керувати ними. Теорія людського капіталу спричинила суттєві зміни в економіці праці, які можна назвати революційними. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту та професійну підготовку на всіх рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання, а також логічним економічним підґрунтям глобальної концепції людського розвитку.

Категорія *людський капітал* являє собою окремий складний структурно-системний об'єкт соціально-економічного дослідження, у методологічних підходах до розуміння сутності якого існували і донині існують значні відмінності. Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії людський капітал, ми даємо таке його визначення: людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їх власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та

національного доходу. Таке розуміння людського капіталу в єдності якісних характеристик робочої сили й економічного результату вкладень в них, використання їх та відносин власності має принципове значення, оскільки дозволяє розглядати людський капітал як стійке економічне явище, як постійно відтворюваний капітал, втілений у людях.

Таблиця

Розвиток уявлень про роль і місце людини в економічному житті і його відображення в змінах категоріального апарата

Категорія чи концепція
вітчизняній науці

Загальна тенденція

Період активного використання у

Уявлення про роль і місце людини в економічному житті

Причини виникнення

Робоча сила **Зростання ролі людини в економічному житті** Посилення комплексності підходу XIX ст. — тепер. час Людина як носій здібностей і рис, які можуть продуктивно використовуватися в процесі праці Необхідність визначення і врахування особистого фактора виробництва

Трудові ресурси 20-ті рр. XX ст. — тепер. час Людина як пасивний об'єкт зовнішнього управління, планово-облікова одиниця Необхідність вимірювання показників відтворення робочої сили в умовах централізованого управління та обов'язковості праці

Трудовий потенціал 70—80-ті рр. XX ст. — тепер. час Людина як суб'єкт, який характеризується своїми потребами й інтересами у сфері праці Необхідність активізації й ефективного використання можливостей, пов'язаних з особистим фактором

Людський фактор Кінець 80-х рр. XX ст. — тепер. час Людина — головна рушійна сила суспільного виробництва, фактор підвищення його ефективності

Людський капітал Середина 90-х рр. XX ст. — тепер. час Людина — об'єкт найефективніших вкладень і суб'єкт, який перетворює їх на продуктивні здібності з метою подальшої реалізації їх у виробництві Суспільно-економічні умови, необхідність підвищення віддачі особистого фактора Визнання пріоритетного значення людини в економічному розвитку і продуктивного характеру інвестицій в економіку людини

Людський розвиток Початок 90-х рр. XX ст. — тепер. час Високорозвинута благополучна людина – найвища цінність демократичного суспільства, кінцева мета економічного розвитку Визнання самостійної інтегральної (а не лише економічної) цінності людини, її розвитку і добробуту

Людський капітал – багаторівнева категорія. В роботі проведені дослідження й дані визначення людського капіталу на таких рівнях: а) особистісному рівні – для характеристики людського капіталу окремих осіб; б) мікрорівні – для оцінки людського капіталу підприємств; в) мезорівні – для характеристики людського капіталу галузей, великих корпорацій, регіонів; г) макрорівні – для характеристики сукупного людського капіталу країни.

Поняття людський капітал означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину. Інвестиції в людський капітал являють собою вкладення в людину, які підвищують її продуктивні здібності й продуктивність праці. Всі види витрат, які можна оцінити в грошовій або іншій формі й які сприяють зростанню в майбутньому продуктивності та доходів працівника, розглядаються в дисертації як інвестиції в людський капітал. Зокрема, досліджуються такі їх види: витрати на освіту, включаючи загальну і спеціальну, формальну і неформальну освіту, підготовку за місцем роботи і т.д.; витрати на охорону і зміцнення здоров'я; витрати на мобільність; витрати на пошуки економічно значимої інформації; виховання дітей (вкладення в майбутній людський капітал) та інше. Схему формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій подано на рис. 1.

Рис. 1. Формування основних активів людського капіталу за рахунок інвестицій

До основних активів людського капіталу належать усі ті елементи, в які зроблено інвестиції в людину і які продуктивно використовуються в економічній діяльності. В роботі досліджені такі активи: знання, отримані шляхом загальної освіти, професійної підготовки, самовдосконалення здоров'я; мотивація; ділові і суспільні риси; володіння економічно значимою інформацією. Специфіка людського капіталу й інвестицій у нього виявляється передусім у тому, що він не може формуватися без прямої безпосередньої участі його майбутнього власника. В зв'язку з цим приватне інвестування в людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні. Тому необхідною умовою ефективності інвестування в людський капітал на рівні держави, регіонів та підприємств є раціональне розуміння і прихильне ставлення до нарощення людського капіталу з боку його майбутніх власників, що актуалізує завдання поширення в суспільстві ідей теорії людського капіталу.

Завдання ефективного використання й розвитку людського капіталу потребують науково обгрунтованого оцінювання обсягу вкладень в людський капітал і обсягу акумульованого людиною, колективом і суспільством людського капіталу. Для оцінки людського капіталу в дисертації розроблено систему показників, які відображають ключові характеристики сукупної робочої сили як носія людського капіталу: по-перше, реальну структуру освітнього потенціалу необхідних для дослідження соціально-економічних зрізах; по-друге, реальну виробничу цінність освітньої та професійної складових людського капіталу різних груп населення, що відповідає фактичним економічним умовам кожного досліджуваного періоду. Використання такої системи показників дає можливість зробити достатньо повну для економічного аналізу оцінку цього найціннішого економічного активу. Це створює надійну основу для подальшого дослідження питань формування людського капіталу на різних економічних рівнях.

У другому розділі "*Формування та розвиток людського капіталу на різних рівнях економіки*" зроблено аналітичну оцінку сучасного стану та динаміки змін сукупного людського капіталу України, здійснено наукову класифікацію регіональних чинників формування й використання людського капіталу, досліджено теоретичні проблеми розвитку людського капіталу на підприємствах, економічні аспекти формування людського капіталу в сім'ї.

Автором проаналізовані такі найважливіші проблеми збереження й ефективного використання сукупного людського капіталу України: зменшення кількості населення; погіршення показників, що характеризують здоров'я громадян; загострення проблем безробіття; негативна динаміка структури попиту на працю й, відповідно, структури зайнятості; занедбаність системи розвитку персоналу на підприємствах; велетенські розміри еміграції найкваліфікованіших спеціалістів; низький рівень життя населення, відсутність умов для розвитку середнього класу. Цей аналіз та опрацьована у першому розділі методологія оцінювання освітньої та професійної складових людського капіталу дали можливість вперше провести розрахунки їхніх значень в Україні за 1990, 1995, 1999 та 2000 рр., виявити базові тенденції та зробити важливі пропозиції щодо їх відтворення. За розрахунками автора, вартість освітньої складової людського капіталу у 2000 р. була 164,17 млрд. грн, що на 8% більше порівняно з 1999 р., але більш ніж вдвічі менше порівняно з 1990 р.

Теорію людського капіталу автор пропонує покласти в основу нової концептуальної моделі розвитку регіону, адекватної економіці перехідного періоду і соціально-ринковій економіці. Умови формування людського капіталу пов'язані переважно із соціально-економічним розвитком регіону. Разом з тим, накопичення і розвиток сукупного людського капіталу регіону та зростання віддачі від нього визначає розвиток самого регіону, можливості його економічного зростання і досягнення добробуту населення. У дисертації визначено та систематизовано чинники

формування людського капіталу на мезоекономічному рівні в перехідний період в Україні: а) за фазами відтворення – чинники формування і чинники використання людського капіталу регіону; б) за характером впливу в процесі відтворення – інтенсивні, що збільшують людський капітал шляхом мобілізації внутрішніх резервів системи, тобто якісних параметрів, і екстенсивні, що збільшують людський капітал за рахунок збільшення кількісних параметрів; в) за рівнем впливу – макро-, мезо-, мікроекономічні й особистісні; г) за характером впливу – прямі і непрямі (опосередковані); д) за результатами впливу – позитивні і негативні.

У зв'язку з тим, що формування і реалізація людського капіталу регіону відбувається в межах демографічної, соціальної, економічної та природної систем відповідної території, всі чинники, які впливають на людський капітал, за змістом ми поділили також відповідно до цих систем на демографічні, соціально-демографічні, соціальні, економічні (серед яких виділили дві підгрупи чинники, які впливають на формування, підтримку та розвиток людського капіталу та чинники, що впливають на ефективність використання людського капіталу), організаційно-економічні, екологічні.

Серед найвпливовіших чинників, які визначають величину людського капіталу регіону, за нашими дослідженням, пріоритетним є рівень загальної та професійної освіти, тому вдосконалення сфери освіти та професійної підготовки відповідно потребам майбутнього прогресивного розвитку регіону має стати одним із головних чинників соціально-економічного відродження території. Важливою передумовою і показником рівноваги в економіці регіону, злагодженості процесів відтворення, збереження цілісності системи є збалансованість відтворення, з одного боку, сукупного людського капіталу, та інших видів капіталу – з іншого.

Розглядаючи людський капітал на мікрорівні, автор дійшла висновку, що він не тотожний сумі людського капіталу членів трудового колективу. Окремі людські капітали інтегруються в колективі і виникають такі явища, як конфігурація людського капіталу, база людського капіталу, потенційний людський капітал щодо груп працівників, підрозділів і підприємства в цілому.

Інтегрований людський капітал – це найважливіший ресурс інноваційного підприємства.

Підприємство має значно більший потенціал людського капіталу, ніж воно реально використовує, а це означає, що завжди є певний резерв, який можна використати. Виявити цей резерв звичайно буває дешевше, ніж придбати таку частину людського капіталу на ринку праці.

Виробництво і збагачення людського капіталу на підприємствах відбувається, головним чином, у формі навчання та підвищення кваліфікації. Підприємства мають такі види доходів від інвестицій в людський капітал: 1) підвищення кваліфікації збільшує граничний продукт праці, 2) навчання може спричинити зростання доходів від фізичного капіталу внаслідок ефективнішого його використання, 3) зменшується плинність кадрів унаслідок накопичення специфічного людського капіталу, 4) унаслідок обміну кваліфікацією зростає база людського капіталу. В результаті проведеного аналізу в дисертації зроблено висновки і пропозиції щодо врегулювання нагальних на сьогодні проблем розподілу доходів від людського капіталу між інвесторами – працівником, підприємством і державою.

Дослідження і застосування категорії людський капітал відкриває перед наукою нові можливості аналізу проблем планування і розвитку сім'ї та формування продуктивних здібностей людини в сім'ї. В дисертації розглядається сімейний рівень формування людського капіталу як такий, що має особливо важливе значення на початку життя і багато в чому визначає подальшу долю індивіда. Витрати сім'ї на виховання, освіту і зміцнення здоров'я дітей ми визнаємо інвестиціями, оскільки вони зменшують поточні витрати сім'ї на споживання і в майбутньому приносять дохід або сім'ї, або нащадкам. Для підрахунку витрат сім'ї на виховання дітей ми запропонували і застосували метод врахування витрат в поточних цінах, оскільки вважаємо, що така оцінка точніше відображає реальну економічну цінність того запасу коштів, сили і часу, який потрібно вкласти у виховання дитини з погляду теперішнього часу. Наше дослідження показує, що за сучасної економічної ситуації сім'ї вимушено недоінвестують у дітей, оскільки мусять менше

споживати або/і більше заробляти. Якість і доступність дошкільної та позашкільної освіти створюють передумови розвитку людського капіталу дітей і сприяють його якісному накопиченню, тому, на наше переконання, дошкільна освіта має стати частиною загальної обов'язкової освіти.

Третій розділ “Оцінка економічного значення освіти та професійної підготовки в контексті стратегії людського розвитку” присвячено з'ясуванню впливу освіти та професійної підготовки на такі базові елементи людського розвитку як розширення можливостей, економічне зростання, забезпечення справедливості, продуктивна зайнятість; дослідженню природи і змісту якості людського капіталу і конкурентоспроможності працівників.

Стратегія людського розвитку орієнтується на розвиток людини, на створення середовища, яке забезпечує для людей ширший вибір шляхом покращання умов для одержання знань та інформації, поліпшення здоров'я, надання більшої свободи та ресурсів, що дають змогу жити гідно і змістовно. За нашим дослідженням, освіта та професійна підготовка позитивно впливають на основні елементи людського розвитку.

Вивчення ефективності освіти з погляду її впливу на економічне зростання має велику практичну цінність у зв'язку з тим, що, по-перше, виявляє джерела і чинники економічного зростання, по-друге, сприяє оптимальному розподілу ресурсів між різними сферами, по-третє, пояснює розподіл доходів у суспільстві, по-четверте, впливає на поведінку споживачів освітніх послуг як інвесторів системи освіти.

Аналізуючи механізм, який пов'язує освіту і економічний розвиток, ми встановили, що підвищення рівня освітньо-професійної підготовки неминуче приводить до зростання продуктивності праці. Доведені такі напрями впливу освіти на продуктивність праці: 1) Освіта та професійна підготовка роблять продуктивнішою працю кожної окремої людини. Освіта або збільшує продуктивність працівника на даному робочому місці, або робить його здатним до такої роботи, результати якої являють собою вищу цінність і яка тому краще оплачується. Отже, зростання кваліфікації і рівня освіти зайнятого населення підвищує продуктивність праці в економіці. 2) Освіта розвиває в людині ділові навички і підприємливість. Освіта підвищує чутливість людей до нових економічних і наукових ідей та технічних розробок, у зв'язку з чим скорочується лаг часу між відкриттям та його широким застосуванням, що стимулює економічне зростання. 3) Освіта збільшує не лише швидкість, з якою поширюються відкриття, а й швидкість, з якою вони здійснюються. Прискорення темпів науково-технічного прогресу підвищує суспільну продуктивність праці.

Як активний чинник людського розвитку система освіти та професійної підготовки вирішує такі надважливі завдання: 1) нагромадження людського капіталу, що збільшує доходи та розширює економічні можливості як окремої людини, так і країни в цілому; 2) сприяння поширенню культури, духовності, демократії тощо, а значить розширенню можливості вибору в усіх сферах людського життя; 3) пом'якшення нерівності на ринку праці і в економічній діяльності загалом; 4) розширення можливостей зайнятості і зростання її продуктивності; 5) перенавчання і трудова реабілітація працівників, які залишилися без роботи у зв'язку із структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом; 6) акумуляція потенційно незайнятої молоді в системі стаціонарної освіти; 7) покращання екологічної ситуації за рахунок екологічної спрямованості навчання на всіх рівнях.

Якість людського капіталу — це сукупність, набір людських характеристик, що проявляються в процесі праці, сприяють зростанню її продуктивності та доходів від неї, це внутрішня структура людського капіталу. Ці характеристики включають кваліфікацію й особисті та ділові риси працівника: фізичні характеристики (стан здоров'я, вік, та ін.) розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, здатність навчатися, відповідальність, дисциплінованість, працездатність тощо. Конкурентоспроможність працівника — це відповідність якості людського капіталу потребам

ринку, можливість перемагати в конкуренції на ринку праці, тобто повніше, порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, вмінь, навичок, особистих рис. Більшість складових людського капіталу і навички конкурентності формуються і/або розвиваються в процесі освіти та професійної підготовки. Таким чином, освіта та професійна підготовка стають активними чинниками людського розвитку і на особистісному рівні.

Четвертий розділ “Аналіз стану й економічної ефективності освіти та професійної підготовки в Україні з позицій теорії людського капіталу” містить результати комплексного аналізу проблем фінансування освіти в перехідній економіці, ринкової адаптації вищої та професійно-технічної освіти, розвитку персоналу на вітчизняних підприємствах, оцінки економічної ефективності освіти та професійної підготовки в Україні.

Система економічного забезпечення освіти та професійної підготовки має спрямовувати їх на швидкий прогресивний розвиток та ефективну модернізацію, включаючи: доступність освіти для різних соціальних верств та територіальних груп населення; розширення свободи вибору людиною способів отримання освіти та її змісту; необхідні структурні зрушення в системі професійної освіти у відповідності з вимогами ринку праці; забезпечення високої якості освітніх послуг; безперервність процесу освіти та професійного вдосконалення; інформатизацію освіти, модернізацію її методів та технологій, перехід до відкритої освіти. Вирішення цих завдань вимагає, окрім безумовного нарощення державних та приватних витрат на освіту, підвищення ефективності використання наявних ресурсів. Значного притоку приватних ресурсів у сферу освіти можна очікувати лише за умови суттєвого підвищення трудових доходів населення та посилення їх залежності від кваліфікації працівника, що, по-перше, збільшить можливості інвестувати в людський капітал, і, по-друге, підвищить ефективність цих інвестицій.

Проведений аналіз свідчить, що у розвитку вищої освіти України наростають прогресивні тенденції, які зокрема виявляються у збільшенні обсягів та вдосконаленні структури підготовки студентів. Разом з тим, великі проблеми викликає недостатність фінансових ресурсів, нерівномірність розвитку вищої освіти за регіонами України, нерівність громадян у доступі до безплатної вищої освіти, працевлаштування випускників вищої школи відповідно до здобутої спеціальності.

Наявні певні прогресивні зміни і в структурі підготовки кваліфікованих робітників професійно-технічними училищами: розширюється професійна підготовка та підвищення кваліфікації безробітних, збільшується частка підготовки робітників для сфери обслуговування за професіями, що передбачають можливість самозайнятості. Однак це відбувається на фоні небажаного скорочення масштабів підготовки учнів і фінансування закладів профтехосвіти, що вкрай загострює соціально-економічні проблеми молоді з малозабезпечених сімей. За нашим дослідженням, скорочення підготовки кваліфікованих робітників у профтехучилищах стало закономірним і логічним результатом загального кризового скорочення попиту на працю. Відповідно, розширення цієї підготовки можна очікувати лише внаслідок економічного поживлення, техніко-технологічного оновлення вітчизняних підприємств, за новою професійно-кваліфікаційною структурою і в нових формах.

Аналіз діяльності вітчизняних підприємств з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів показує недооцінку ними значення високої якості людського капіталу і як чинника економічного прогресу, і як фактора соціального захисту працівників на ринку праці. Матеріали нашого дослідження дозволили виокремити й проаналізувати кілька стратегій розвитку персоналу на підприємствах у перехідний період: 1) навчання керівників та окремих спеціалістів; 2) професійне навчання всього персоналу (або більшої його частини); 3) використання готової робочої сили, відмова від навчання персоналу; 4) підготовка персоналу на робочих місцях безпосередньо в процесі роботи. Виділяючи ці стратегії, ми маємо на увазі лише основні тенденції в питаннях розвитку персоналу, зафіксовані нами на досліджуваних підприємствах, оскільки жодна із цих стратегій в абсолютно чистому вигляді практично не трапляється.

Загалом в економіці України практика, коли підприємство бере на себе турботи про кваліфікацію співробітників, скоріше є винятком, ніж правилом. На більшості підприємств, окрім найуспішніших та найбагатших, практично немає спеціальної стратегії навчання та підвищення кваліфікації працівників. Лише невелика частина сучасних підприємств готова витратити значні кошти на розвиток персоналу. До них належать: багаті підприємства, які використовують працю висококваліфікованих спеціалістів (фінансово-кредитні, страхові та інші); заклади, які працюють відповідно до державних кваліфікаційних стандартів; підприємства, які використовують працю рідкісних спеціалістів; підприємства з іноземними інвестиціями, орієнтовані на західні технології і культуру виробництва. На даному етапі розвитку ринкових відносин в Україні навчання і підвищення кваліфікації персоналу не є пріоритетним завданням для абсолютної більшості підприємств. Ситуація на ринку праці цілком сприятлива для роботодавців: можна знайти і будь-якого потрібного спеціаліста, запропонувавши конкурентоспроможну заробітну плату, і, разом з тим, швидко можна укомплектувати штат некваліфікованими, однак придатними для більшості робочих місць працівниками, запропонувавши невисоку, але гарантовану оплату. Підприємці (за незначним винятком), маючи потребу в працівниках, приймають на роботу вже готових спеціалістів з необхідною освітою і бажаними вміннями й характеристиками, остерігаючись витратити кошти і час на професійну підготовку працівника. Основною причиною цього є нерегульованість питань розподілу доходів від інвестицій в людський капітал. Можна стверджувати, що у справі забезпечення потрібної для ринкових, соціальних та науково-технічних зрушень кваліфікації найманих працівників у нашій країні утворилося замкнене порочне коло: з одного боку, орієнтовані на просте виживання, а не на прогрес, підприємства традиційного сектора не мають ні стимулів, ні коштів для розвитку персоналу, а низький рівень оплати праці і не спонукає, та й не залишає можливості працівникам самостійно дбати про свою кваліфікацію. З іншого боку, без кардинальних змін у структурі і рівні кваліфікації великої частини персоналу неможливо розраховувати на успіх будь-яких реформ. Ситуація на ринку праці така, що й сучасні підприємства здебільшого можуть розв'язувати проблеми комплектування штату без витрат на навчання персоналу. Таким чином, могутній і дійовий у розвинутих країнах чинник економічного прогресу та соціального захисту — безперервне навчання персоналу на підприємствах — в Україні практично не діє і без цілеспрямованого втручання держави діяти не почне.

Глибина проблеми полягає навіть не у зменшенні обсягів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на підприємствах, а в тому, що все ще немає передумов для впровадження на підприємствах серйозної, успішної й ефективної концепції підвищення якості людських продуктивних сил. Такими передумовами повинні бути конкретні пріоритети економічної політики чи підприємницької діяльності, оновлення виробництва, орієнтація на науково-технічний прогрес, що спонукає до підтримання високої кваліфікації працюючих. У зв'язку з цим в дисертації обґрунтовуються пропозиції до основних напрямів державної політики в даній галузі (передусім, впровадження системи заходів по сприянню підприємствам і організаціям у відродженні високотехнологічного наукоємного виробництва, що потребує високої якості людського капіталу).

Проведений в роботі аналіз ефективності освіти та професійної підготовки в Україні в цілому підтверджує положення теорії людського капіталу, хоча й виявляє певні національні особливості вияву їх. На основі розробленої методики автором розраховані: приватні витрати на здобуття освіти та професійної підготовки різних рівнів у сучасних умовах України, приватні доходи від отримання певного освітньо-професійного рівня, - для кожного рівня окремо, а також наростаючим підсумком (на прикладі працівників державних вищих закладів освіти у 2001 р.). Зазначимо, що показники прямих матеріальних витрат визначалися усереднено методом експертних оцінок (з можливих варіантів витрат обиралися найраціональніші). Втрачені заробітки для людей, що здобувають певний рівень освіти, визначалися як різниця між посадовим окладом

(у вищій школі) працівника з попереднім рівнем освіти та стипендією студента (аспіранта, докторанта), якщо вона є. Для освітньо-кваліфікаційних етапів, що здійснюються без відриву від основної роботи (здобуття вчених звань доцента та професора), втрачені заробітки визначалися можливі заробітки людини певної кваліфікації за час, необхідний для виконання вимог Вищої атестаційної комісії України щодо присвоєння відповідного звання.

Використовуючи результати досліджень витрат на здобуття певного освітньо-кваліфікаційного рівня та доходів від відповідного рівня, на основі авторських методологічних розробок, розраховано систему показників ефективності для різних рівнів освіти та професійної підготовки внутрішні норми віддачі, термін окупності витрат, різниця доходів і витрат, співвідношення доходів і витрат.

Оскільки всі етапи освітньо-професійного зростання майже жорстко послідовні, ефективність освіти та професійної підготовки розглядалася не лише окремо для кожного етапу, а й наростаючим підсумком. Результати проведених автором таких розрахунків наведено в табл. 2. Ефективність освіти та професійної підготовки різного рівня розраховувалася шляхом співставлення витрат та доходів наростаючим підсумком, тобто враховувалися всі витрати, які потрібно здійснити для здобуття не лише певного рівня освіти, а й усіх необхідних попередніх рівнів. Так само і приріст доходів враховувався не лише від даного рівня освіти, а й від усіх здобутих попередніх рівнів (без повторного рахунку).

Таблиця

Розрахунок ефективності освіти та професійної підготовки різного рівня наростаючим підсумком (на прикладі працівників вищої школи, 2001 р.)

Рівень освіти	Доходи на-ростаючим підсумком (грн)		Витрати на-ростаючим підсумком (грн)		Співвідно-шення дохо-дів і витрат (разів)	
Внутрішня норма віддачі (коефіцієнт / %)	Різниця доходів і витрат (грн)		Співвідно-шення дохо-дів і витрат			
1	2	3	4	5	6	
Загальна середня освіта	6552	1200	5352	5,5	0,078	(7,8%)
Базова ви-ща освіта	Бюджет	24792	9340	15452	2,66	0,058 (5,8%)
	Контракт	24792	27180	-2388	0,91	...
Повна ви-ща освіта	Бюджет	55872	11640	44232	4,8	0,154 (15,4%)
	Контракт	55872	34880	20992	1,6	0,032 (3,4%)
Аспірантура + ступінь кандидата наук			74232	18588	41828	55644 31364 3,99 1,77
						0,102 (10,2%) 0,049 (4,9%)
Звання доцента		93372	19628	42868	73744 50504	4,76 2,19 0,137 (13,7%) 0,051 (5,1%)
Докторантура+ ступінь доктора наук				96252	32788	56028 63464 40224 2,94 1,72
						0,094 (9,4%) 0,048 (4,8%)
Звання професора		126732		36288	59528	90444 67204 3,49 2,13 0,145 (14,5%) 0,076 (7,6%)

Цифри, наведені в цій таблиці **курсивом**, показують вартість і ефективність здобуття певного наступного рівня освіти за умови, що вища освіта була здобута на умовах контракту. Як бачимо з даних табл. 2, економічно збитковим за сучасних умов є здобуття базової вищої освіти на умовах контракту. Тобто, якщо людина не має намірів вчитися далі, їй *економічно* вигідніше залишитися з загальною середньою освітою, ніж здобувати базову вищу освіту на умовах контракту. Всі інші рівні освіти прибуткові, але різною мірою. Практично всі вони менш вигідні, ніж альтернативні економічні проекти в сучасних умовах (наприклад, середня норма прибутку на депозитні гривневі вклади в банках у 2001 році була 22-24%). Тобто з точки зору лише *економічності*, інвестиції в людський капітал в сучасних умовах не є найвигіднішим проектом, хо

вони й приносять тривалий та надійний і економічний, і моральний ефект. Враховуючи всі три показники ефективності (колонки 4, 5 і 6 табл. 2) найвигіднішими для приватних інвестицій в освіту є такі її рівні: повна вища освіта за рахунок держбюджету, здобуття звання доцента, здобування звання професора. Тобто з погляду економічної доцільності припиняти інвестиції в людський капітал найраціональніше саме після завершення цих етапів, а не проміжних між ними. Наприклад людина, що має кандидатський ступінь, але не має звання доцента, проінвестувала свій людський капітал з ефективністю 10,2% річних, тоді як доцент – з ефективністю 13,7%. Доцент, який став доктором наук, знизив загальну ефективність інвестицій в людський капітал до 9,4%, але здобувши звання професора він підвищить її до 14,5%.

У п'ятому розділі *“Нагромадження людського капіталу як чинник стабілізації соціально-економічного становища в Україні”* визначено вплив рівня освіти та професійної підготовки населення на такі соціально-економічні параметри як доход, зайнятість, гендерна рівність, а також зроблено прогноз відтворення людського капіталу до 2010 р. Матеріал дослідження переконливо доводить, що в сучасних умовах конкурентні переваги працівника, підприємства, економіки в цілому прямо визначаються накопиченим і задіяним людським капіталом.

Проведене дослідження впливу рівня освіти та професійної підготовки на зміни в показниках зайнятості та безробіття дало можливість виявити такі закономірності сучасної соціально-економічної ситуації в Україні: 1) рівень зайнятості суттєво і неухильно зростає із зростанням рівня освіти працівників; 2) рівень економічної активності також прямо пропорційно залежить від рівня освіти. Особливе значення в цьому аспекті відіграє саме професійна освіта; 3) залежність рівня безробіття від рівня освіти в Україні характеризується двома тенденціями: при переході від повної вищої до базової вищої і до професійно-технічної освіти рівень безробіття однозначно і суттєво зростає, а при переході до ще нижчих рівнів освіти помітно зменшується, досягаючи найменшого значення для осіб з початковою загальною освітою; 4) імовірність втрати роботи вища для працівників з нижчим рівнем освіти (за умови, що усунуто вплив інших характеристик особи); 5) найгірші показники зайнятості й безробіття у нашій країні нині серед працівників з повною загальною середньою та професійно-технічною освітою; 6) особливої суспільної уваги потребує суттєве зростання зайнятості населення з найнижчим рівнем освіти, інтенсивно відбувається останніми роками і сигналізує про регресивні тенденції в суспільстві й на ринку праці: погіршення структури зайнятості; “вимивання” робочих місць кваліфікованої праці внаслідок відкритості національної економіки та, відповідно, поширення явища декваліфікації праці; падіння рівня життя населення і, відповідно, поширення дитячої праці ще до здобуття навіть базової середньої освіти; нецивілізованість умов праці (низький рівень її оплати, важкі умови, шкідливість, соціальна незахищеність), які можуть влаштувати лише вкрай низькоосвічених та зубожілих людей; 7) люди з вищим рівнем освіти мають більші можливості продуктивної зайнятості порівняно з тими, хто не має відповідної освіти; 8) серед працівників з вищою (повною та базовою) освітою трудова мобільність вища, і здебільшого має добровільний характер, тоді як серед працівників з нижчими рівнями освіти мобільність має переважно вимушений характер і нерідко супроводжується втратою роботи; 9) залежить від рівня освіти і структура населення за статусами зайнятості: особи з нижчим рівнем освіти частіше самостійно забезпечують себе роботою, а частка роботодавців суттєво вища серед людей з вищою освітою; 10) особи з вищим рівнем освіти більш орієнтовані на інвестування в людський капітал (зокрема, в додаткову освіту). Виявлені закономірності дають можливість зробити важливі висновки стосовно як політики щодо працевлаштування, так і політики у сфері освіти, вони можуть стати корисними у пошуках чинників підвищення ефективності навчальних програм для безробітних та при розробці програм по створенню нових робочих місць. Враховуючи їх, в дисертації розроблені пропозиції щодо макроекономічної політики зайнятості в Україні, спрямовані, з одного боку, на розширення доступності й підвищення якості професійної освіти, а, з іншого, – на захист зон

висококваліфікованої праці в національній економіці. Результати нашого дослідження попереджають про небезпеку орієнтації системи освіти та професійної підготовки на потреби поточного попиту національного ринку праці, який зараз спотворений тривалою кризою і деформований гіпертрофованою відкритістю економіки.

Закономірності, виявлені в ході дослідження залежності рівня доходів від праці громадян України від рівня їх освіти в перехідній економіці, в цілому підтверджують положення теорії людського капіталу про зростання заробітків працівників мірою зростання рівня їх освіченості. Разом з тим виявлені суттєві національні особливості прояву загальних закономірностей теорії людського капіталу в умовах транзитивної економіки. Диференціація заробітків працівників в Україні зумовлена в сучасних умовах не лише і навіть не стільки їхніми особистісними характеристиками (зокрема, рівнем освіти та кваліфікації), скільки дією двох основних чинників: особливостями підприємств (зокрема, належністю їх до певної галузі) та специфікою регіонального ринку праці. Така ситуація вимагає виваженого державного регулювання ринку праці та оплати праці в нашій країні.

Здійснений в роботі аналіз становища найманих працівників на українському ринку праці показує, що при загальному погіршенні ситуації позиції чоловіків залишаються в усіх аспектах значно сприятливішими порівняно з позиціями жінок. Найсуттєвіша дискримінація жінок відчувається у сфері працевлаштування, далі йдуть: можливості доступу до високооплачуваної роботи, службового зростання, підвищення кваліфікації, шанси зберегти роботу за скорочення, оплата праці. Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що із зростанням рівня освіти між гендерної нерівності відчутно зменшується.

Проведені автором прогностичні розрахунки показують, що за збереження дії негативних тенденцій деградація людського капіталу до 2010 року може набрати незворотнього характеру, що виявиться у різкому погіршенні соціально-економічних показників розвитку України навіть порівняно з теперішнім станом (песимістичний варіант). У дисертації розроблені й обгрунтовані основні напрями цілеспрямованої політики держави щодо відтворення людського капіталу, реалізація яких зможе переломити негативні тенденції, сприятиме нарощенню людського капіталу, що стане могутнім чинником соціально-економічного відродження України (оптимістичний варіант).

Шостий розділ “Вдосконалення організаційно-економічного механізму системи формування людського капіталу” містить науково-практичні рекомендації щодо основних напрямів впливу держави на формування людського капіталу, вдосконалення системи первинної професійної освіти, створення системи освіти дорослих, розвитку соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників.

Вивчення механізму економічної політики держави в умовах перехідної економіки показує її недостатню соціальну орієнтованість, що призводить до негативних економічних наслідків: до деформації вже накопиченого людського капіталу і відсутності об'єктивних передумов якісного його формування. Принципове значення цілеспрямованого формування робочої сили творчого типу на різних структурних рівнях суспільства для кардинального реформування економіки робить необхідною широку участь держави в цьому процесі. На нашу думку, у державній політиці формування сукупного людського капіталу слід виділити дві складові частини: Перша складова передбачає сприяння держави адаптації економічно активного населення до нових умов трудової діяльності, перепідготовки і підвищенню кваліфікації працівників, що дасть можливість припинити подальшу деградацію людського капіталу України і сприятиме його накопиченню. Для цього потрібне суттєве вдосконалення системи професійної освіти та підготовки як на робочих місцях, так і в навчальних закладах. Друга частина державної політики формування сукупного людського капіталу передбачає мотивований та організаційно підготовлений попит на нову робочу силу, збереження і створення нових робочих місць висококваліфікованої інтелектуальної праці відповідно до стратегічних пріоритетів розвитку національної економіки, формування

продуктивної зайнятості, суттєве збільшення трудових доходів населення та посилення їхньої залежності від якості людського капіталу і, на цій основі, зростання трудової та навчальної мотивації, що приведе до соціально-економічного відродження країни.

На рис.2 подано схему організаційно-економічного механізму формування освітньо-професійної складової людського капіталу, що є результатом проведеного дисертаційного дослідження. Як видно з рисунка, досліджуваний механізм має стати результатом ефективного соціального партнерства в питаннях формування й розвитку людського капіталу при координуючій ролі держави.

На схемі подано основні функції кожної зі сторін соціального партнерства у цих питаннях. Підкреслимо, що основні функції держави полягають у стимулюванні економічного зростання, підвищенні попиту на висококваліфіковану працю (створенні нових та відродженні поки що недіючих робочих місць для працівників високої кваліфікації), створенні сприятливого середовища для суттєвих інвестицій у професійну підготовку з боку роботодавців та працівників її забезпечення на засадах ефективності та справедливості.

В результаті створення й дії такого механізму відбуватиметься постійне нарощення і вдосконалення освітньо-професійної складової людського капіталу, що дасть не лише суттєву економічну віддачу інвесторам – державі, підприємствам і громадянам, але і безумовні моральні зиски та зовнішні соціальні результати – людський розвиток; зростання рівня життя населення; науково-технічний прогрес; прогресивні структурні зрушення; підвищення ефективності зайнятості; підвищення рівня культури громадян тощо, а це, в свою чергу, стає могутнім чинником подальшого вдосконалення якості людського капіталу. Таким чином, цілепрямована політика держави щодо формування людського капіталу викликає в суспільстві в цілому та на ринку праці зокрема самопосилюючі прогресивні процеси, що прискорюють і економічний, і соціальний розвиток країни.

В дисертації обґрунтовуються такі основні напрями вдосконалення вищої освіти: забезпечення доступності вищої освіти для різних соціальних верств і територіальних груп населення за рахунок поширення практики надання цільових освітніх кредитів й оптимізації мережі вищих закладів освіти за регіонами, розширення свободи вибору людиною способів здобуття освіти

та її змісту; забезпечення високої якості освітніх послуг, безперервності процесу освіти та професійного вдосконалення, інформатизації освіти, модернізації її методів і технологій, переходу до відкритої освіти та її актуалізація

змісту вищої освіти шляхом забезпечення його більшої відповідності сучасним вимогам науково-технічного розвитку та ринку праці; модернізація структури вищої освіти; забезпечення і підтримка належної якості науково-педагогічних кадрів; поглиблення інтеграції вищої освіти з наукою та виробництвом.

Головні завдання розвитку професійно-технічної освіти (ПТО) на наступне десятиріччя бачатьс на наступному: підвищення привабливості системи ПТО для потенційних інвесторів та соціальних партнерів; зміцнення фінансової самостійності закладів та вдосконалення фінансування системи ПТО; зміцнення зв'язків служби зайнятості із закладами ПТО в питаннях перепідготовки незайнятого населення за робітничими професіями і спрямування ресурсів, що виділяються з цієї метою, на розвиток закладів ПТО; актуалізація змісту професійно-технічної освіти, підвищення випускних стандартів початкової професійної освіти, орієнтація їх на міжнародний рівень якості. В сьогодишньому світі знання, інформація стрімко поповнюються, способи виробництва і взаг спосіб життя змінюються дуже швидко. Традиційна базова формальна освіта, що отримується н початку життя, тепер уже в принципі не може забезпечити людину на все життя знаннями, вміннями, навичками та якостями, що будуть необхідні їй для ефективного виконання своїх економічних і соціальних функцій. Ефективна система освіти дорослих має стати ключовим елементом механізму формування людського капіталу. В дисертації запропоновані такі основні напрями розвитку освіти дорослих в Україні: створення і розвиток законодавчо-нормативної бази освіти дорослих; формування організаційної структури сфери освіти дорослих; розвиток теоретичної і науково-методичної бази; підготовка кадрів; проведення державно-громадських заходів; міжнародне співробітництво.

Наше дослідження беззаперечно доводить взаємозв'язок між зростанням якості людського капіталу та соціальною захищеністю працівника. Швидко і постійне зростання заробітної плати фіксується на тих підприємствах, де здійснюються значні інвестиції у професійну підготовку працівників і де ці інвестиції супроводжуються ще швидшим зростанням продуктивності праці.

При цьому плінність кадрів зменшується (а гарантії зайнятості зростають) з двох причин: по-перше, працівники не зацікавлені змінювати роботу, що дає високі заробітки та перспективи зростання кваліфікації, а, по-друге, підприємства зацікавлені у збереженні та підвищенні результатів використання людського капіталу, в який зроблено значні інвестиції, а тому розробляють і здійснюють програми підвищення якості трудового життя, що відкриває нові можливості для соціальної захищеності найманих працівників.

Спільний інтерес держави, підприємств та найманих працівників полягає в забезпеченні належної якості людського капіталу за рахунок, зокрема, відродження ефективної системи навчання та підтримання кваліфікації на підприємствах. Разом з тим, обмеженість ресурсів кожної із зацікавлених сторін стримує її від суттєвих інвестицій у цю сферу. В Україні є значні невикористані резерви в розвитку соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників, за допомогою якого можна цивілізовано розв'язувати питання розробки загальної політики розвитку людських ресурсів, забезпечення підготовки та підтримання кваліфікації кадрів на підприємствах і спільного фінансування потрібних для цього витрат. Не викликаючи, по своїй суті, значної полеміки, партнерство в питаннях формування людського капіталу може і покликане стати в Україні каталізатором для проведення конструктивного соціального діалогу та колективних переговорів також і з інших важливих соціальних, економічних та трудових питань.

ВИСНОВКИ

1. На захист виносяться результати комплексних досліджень з розвитку концепції формування використання людських продуктивних сил у формі людського капіталу за напрямками, що випливають із мети та поставлених для її досягнення завдань. В дисертації здійснено теоретичне узагальнення і нове розв'язання наукової проблеми, що виявляється у теоретико-методологічному обґрунтуванні шляхів та напрямів вдосконалення формування людського капіталу в системі освіти та професійної підготовки в трансформаційний період в Україні.
2. Наявні в наш час в економіці України кризові явища, суперечливість здійснюваних реформ прямо зачіпають інтереси більшості людей, відбиваються на їх добробуті, рівні споживання, тривалості, якості і способі життя, мірі та напрямках трудової й соціальної активності. Негативні соціально-економічні тенденції в Україні, що домінують у перехідний період, значною мірою є наслідками недостатнього теоретичного і організаційно-методологічного обґрунтування процесів відтворення людських продуктивних сил, які виявляються в ринковій економіці у формі людського капіталу.
3. На економічній базі теорії людського капіталу історично і логічно викристалізувалася концепція людського розвитку. В Україні, на відміну від інших країн, усвідомлення значення концепції людського розвитку почало формуватися *до і без* поширення ідей теорії людського капіталу. Саме тому і донині важко знайти певні риси цієї концепції в практичних заходах, зокрема у документах стратегічної спрямованості, і найголовнішою причиною цього є неприйняття ідей теорії людського капіталу значною частиною вчених, політиків і керівників усіх рівнів. Без усвідомлення концепції людського капіталу, яка доводить пріоритетне значення розвитку людини для економічного зростання, ідеї людського розвитку втрачають своє економічне підґрунтя, залишаючись просто красивими деклараціями, час втілення яких відсувається на невизначене майбутнє. В дисертаційній роботі обґрунтовується пріоритетне значення людського капіталу в соціально-економічному відродженні країни, що створює науково-економічну основу для посилення в нашому суспільстві уваги до проблем високої кваліфікації, освіченості, професіоналізму, для поширення й реалізації ідей

людського розвитку.

4. З огляду на цілковиту недослідженість проблем формування людського капіталу в Україні, доробком автора є подальший теоретико-методологічний розвиток теорії людського капіталу стосовно умов перехідної економіки, зокрема у трактуванні базових категорій розробці системи показників оцінювання, методики визначення ефективності, дослідженні соціально-економічних наслідків та опрацюванні соціально-економічного механізму формування людського капіталу.
5. Багаторівневність категорії людський капітал обумовлює диференційований підхід до дослідження проблем його формування на макро-(мезо-), мікроекономічному та особистісному рівнях. В роботі визначено та систематизовано чинники формування людського капіталу в перехідний період в Україні, виявлено їхню специфіку та тенденції розвитку, що дозволило суттєво конкретизувати завдання всіх рівнів прийняття рішень в галузі відтворення людських продуктивних здібностей.
6. Дослідження процесів формування людського капіталу в контексті концепції людського розвитку приводить до висновку, що вдосконалення якостей людей, яке досягається передусім освітою та професійною підготовкою, стає запорукою і змістом всього суспільного (в тому числі економічного) прогресу. В зв'язку з цим освіта та професійна підготовка повинні посісти провідне місце в системі суспільних пріоритетів. Саме ці сфери створюють умови накопичення і розвитку сукупного людського капіталу, який просто є джерелом економічних можливостей, але й характеризує дієздатність економіки на всіх рівнях. Крім того, держава через систему освіти та професійної підготовки сприяє забезпеченню вищого рівня людського розвитку та соціальних гарантій особи, що знов-таки сприяє економічному зростанню.
7. Проведений автором аналіз проблем реформування освіти в перехідній економіці дозволив виявити прогресивні та негативні тенденції у розвитку вищої та професійно-технічної освіти в Україні, їхній вплив на формування людського капіталу, на можливості реалізації основних ідей концепції людського розвитку. В роботі містяться конкретні пропозиції щодо напрямів вдосконалення та підвищення ефективності функціонування цих сфер освіти.
8. Ринкові перетворення в Україні не будуть успішними, якщо докорінних змін не станеться у ключовій – виробничій ланці. Здійснення таких радикальних заходів, як зміна форм власності, демонополізація економіки, створення ринкової інфраструктури ще не означає автоматичного вирішення величезної маси проблем, пов'язаних з упорядкуванням виробничого життя підприємств. Потрібні рішучі дії, значні зусилля, копітка організаційна робота для приведення виробничих відносин на мікрорівні у відповідність з макроекономічними перетвореннями. Важливою складовою системи оптимізації соціально-трудова відносин на підприємстві має бути організаційно-економічний механізм розвитку персоналу, забезпечення його конкурентоспроможності.
9. Визначальною умовою активного інвестування в людський капітал на всіх рівнях є висока ефективність цих інвестицій. Наш аналіз ефективності освіти та професійної підготовки в Україні в цілому підтверджує положення теорії людського капіталу, хоча й виявляє певні національні особливості. Зокрема це виявляється у високій диференціації ефективності різних освітньо-професійних рівнів та меншій економічній вигідності інвестицій в людський капітал порівняно з альтернативними економічними проектами сучасних умов. Тобто, для реалізації концепції нарощення людського капіталу України необхідні також кардинальні зміни в системі оплати праці та механізмі фінансування освіти і професійної підготовки.
10. Нагромадження людського капіталу є могутнім чинником стабілізації соціально-економічного

становища в Україні. Зокрема, проведене нами дослідження доводить позитивний вплив підвищення рівня освіти та професійної підготовки на зайнятість населення. Це дало можливість обґрунтувати важливі висновки стосовно політики працевлаштування і політики у сфері освіти. Виявлені закономірності й зроблені висновки доцільно використовувати при пошуках чинників підвищення ефективності навчальних програм та при розробці програм по створенню нових робочих місць. Враховуючи їх, державна політика зайнятості має орієнтуватися, з одного боку, розширення доступності і підвищення якості професійної освіти, а, з іншого, – на захист і розширення зон висококваліфікованої праці в національній економіці.

Визначення залежності таких соціально-економічних параметрів як доход і гендерні відмінності конкурентоспроможності працівників на ринку праці від зростання рівня освіти та професійної підготовки громадян України, показали суттєві національні особливості прояву основних закономірностей теорії людського капіталу в перехідний період, зокрема щодо вікової динаміки заробітків, суттєвої залежності доходів громадян від характеристик підприємств та особливостей регіонального ринку праці, збільшення гендерної нерівності, які обумовлюють специфіку інвестування в людський капітал в Україні.

11. Проаналізовані в роботі тенденції і взаємозв'язки в суспільно-економічному й історичному процесах, що мають об'єктивний і фундаментальний характер та впливають на відтворення людського капіталу, дозволили спрогнозувати цей процес на найближче майбутнє і запропонувати основні напрями цілеспрямованої політики держави щодо відтворення людського капіталу, що зможе переломити негативні тенденції і стати могутнім поштовхом для соціально-економічного відродження України.

12. Завдання ефективного відтворення людських продуктивних сил вимагають суттєвого вдосконалення організаційно-економічного механізму формування людського капіталу. В дисертації теоретично обґрунтовано та розроблено основні напрями цього вдосконалення, які полягають у нових підходах до державного регулювання цих процесів, виявленні шляхів вдосконалення вищої та професійно-технічної освіти, створенні ефективної системи освіти дорослих та розвитку соціального партнерства в питаннях забезпечення конкурентоспроможності працівників.

ОСНОВНІ ПУБЛІКАЦІЇ АВТОРА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії, брошури

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.- 18,0 др. арк. (*Рецензії: Україна: аспекти праці. – 2002. - № 5. С.51; Теорії мікро-макроекономіки: Зб. наук. пр. – К.: АМУ. – 2002. – Вип. 10. - С.55-60; Зайнятність та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: РВПС України НАН України. – 2002. – Вип. 16. - С.117-119*).
2. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати / Д.П.Богиня, Г.Т.Куліков, В.М. Шамота, Л.С.Лисогор, Л.І.Долгова, В.О.Тимофеев, В.І.Костриця, В.О.Мандибура, О.А.Грішнова, М.В.Семикіна, О.М.Левченко, Н.В.Дудіна. – К.: І-т економіки НАН України, 2001. – 300 с. *Особистий внесок: проаналізовано зарубіжний досвід підтримання конкурентоспроможності робочої сили і визначено напрями його застосування в Україні (с.167-184).*
3. Інтеграція молоді в сучасні економічні відносини: щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2000 року) / І.Л.Демченко, О.О.Яременко, О.М.Балакірева, А.Л.Баланда, Т.В.Безуляк, Л.Ф.Беленок, Є.І.Бородін, К.О.Ващенко, В.М.Гищак, В.А.Головенько, О.А.Грішнова, Л.С.Лисогор, О.В.Макарова, А.М.Павленко, О.В.Позняк, В.Т.Пухлій, Л.О.Ричік, М.В.Рябова,

- В.В.Синявський, Л.М.Черенько. - К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2001. – 166 с. *Особистий внесок*: проаналізовано ринкову трансформацію системи професійної освіти, підготовку спеціалістів з вищою освітою, професійно-технічну підготовку молоді (с.56-74).
4. Шляхи вдосконалення професійної підготовки кадрів, перепідготовки вивільнених працівників безробітних та інших категорій незайнятого населення / В.А.Савченко, Н.О. Павловська, В.О. Покришук, А.В. Гергель, О.А. Грішнова. – К.: НЦ ЗРП, 1994. – 61 с. *Особистий внесок*: обґрунтовано основні напрями підвищення ефективності професійної підготовки робітничих кадрів в профтехучилищах і на підприємствах (с.26-31).

Статті у наукових фахових виданнях

5. Грішнова О. А. Розвиток персоналу на підприємствах: вітчизняні проблеми та шляхи їх розв'язання // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: економіка. – 2002. – Вип. 58. – С.30-38.
6. Грішнова О. А. Ефективність освіти як чинник мотивації інвестицій в людський капітал // Регіональні перспективи. – 2002. – №3-4 (22-23). – С.69-72.
7. Грішнова О. А. Система освіти та професійної підготовки в інфраструктурі ринку праці // Теорія мікро-макроекономіки: Зб. наук. пр. – К.: АМУ. – 2002. – Вип. 10. – С.21-29.
8. Грішнова О. Гендерні особливості конкурентоспроможності громадян на українському ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 4. – С. 3-8.
9. Грішнова О. А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. зб. – К.: КНЕУ. – 2001. – Спец. вип. – С.71-80.
10. Грішнова О. Методологічні проблеми оцінки людського капіталу // Формування ринкової економіки в Україні: Наук. зб. – Львів.: Інтереко. – 2001. – Вип. 8. – С.81-90.
11. Грішнова О.А. Освіта дорослих: економічне і соціальне значення та пріоритетні напрями розвитку в Україні // Теорія мікро-макроекономіки: Зб. наук. пр. – К.: АМУ. – 2001. – Вип. 9. – С.81-86.
12. Грішнова О. А. Освіта і професійна підготовка як чинники економічного зростання // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – Луцьк: Вежа. – 2001. – Вип. 3. – С.80-86.
13. Грішнова О. А. Дослідження залежності доходів громадян України від рівня освіти з позицій теорії людського капіталу // Вісник Технологічного університету Поділля. Серія екон. наук. – 2001. – № 2. Ч. 3. – С. 142-147.
14. Грішнова О. Вплив рівня освіти на зайнятість: теоретичний та емпіричний аналіз // Україна: аспекти праці. – 2001. – №6. – С.3-11.
15. Грішнова О. А. Регіональні чинники формування людського капіталу // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2001. – Т.2. – С. 271-277.
16. Грішнова О. А. "Людський капітал" в системі економічних категорій // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: економіка. – 2001. – Вип. 49. – С.35-40.
17. Грішнова О.А. Роль держави у формуванні людського потенціалу // Вісник Тернопільської академії народного господарства. Тернопіль: Економічна думка. – 2001. – Вип. 16. – С. 120-124.
18. Грішнова О. А. Соціальне партнерство в питаннях забезпечення конкурентоспроможності робочої сили: перспективи для України // Вісник Східноукраїнського національного ун-ту. Економіка. Луганськ. – 2001. – № 8 [42]. – С. 23-28.
19. Грішнова О. А. Якість робочої сили – запорука конкурентоспроможності підприємства // Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. – Суми: СДУ. – 2001. – № 1-2. – С.144-150.

20. Грішнова О. А. Людський потенціал як чинник економічної безпеки людини, підприємства, суспільства // Актуальні проблеми міжнародних відносин: Зб. наук. праць. – К.: ВПЦ "Київський університет" . – 2001. – Вип. 26. – С.405-409.
21. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. пр. – К.: І-т економіки НАН України. – 2001. – С.117-126.
22. Грішнова О. А. Економічні аспекти формування людського капіталу в сім'ї // Механізм регулювання економіки, економіка природокористування, економіка підприємства та організація виробництва. – Суми: СДУ. – 2001. – № 3-4. – С.230-237.
23. Грішнова О. А. Зарубіжний досвід фінансування освіти та перспективи його застосування в Україні // Наукові праці НДФІ. – К.: НДФІ. – 2000. – Вип. 10-11. – С. 214-222.
24. Грішнова О. Інтелектуалізація праці: українські проблеми на тлі світових тенденцій // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 7. – С. 24–27.
25. Грішнова О.А. Людський капітал підприємства: проблеми дослідження, розвитку, використання // Теорії мікро-макроекономіки: Зб. наук. пр. – К.: АМУ. – 2000. – Вип. 6. – С.90-98.
26. Грішнова О. А. Інвестиції в людський капітал як чинник економічного і соціального прогресу // Зб. наук. пр. Черкаського інженерно-технологічного ін-ту. Серія: економ. науки. – Черкаси: ЧІТ. – 2000. – С.15-20.
27. Грішнова О.А. Професійна освіта та ринок праці: тенденції взаємовпливу // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. К.: РВПС України НАН України. – 2000. – Вип. 12. – С.123-132.
28. Грішнова О. А. Роль держави у збереженні і реалізації професійного потенціалу Української економіки // Регулювання зайнятості та оплати праці в перехідній економіці: Зб. наук. пр. – К.: економіки НАН України. – 1999. – С.31-35.
29. Грішнова О., Смолоник П. Освіта й професійна мобільність як чинники конкурентоздатності робочої сили // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 1. – С. 3–8. Особистий внесок: висвітлено питання впливу освіти на конкурентоздатність працівників, інфраструктури ринку праці (с.3-5).
30. Грішнова О. А. Особливості пропозиції праці на ринку України // Зайнятість населення та оплата праці в перехідній економіці: Зб. наук. пр. – К.: І-т економіки НАН України. – 1998. – С.29-35.
31. Грішнова О. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 26–28.
32. Грішнова О. А. Вдосконалення системи професійної освіти в умовах формування національного ринку праці // Вісник Київського університету імені Тараса Шевченка. Серія: екон. науки. – 1998. – Вип. 37. – С.179–188.
33. Грішнова О. А. Соціально-економічні перетворення в Україні і зміни у механізмі трудової мотивації // Мотиваційні основи ефективної праці в умовах ринкової трансформації економіки // Зб. наук. пр. – К.: І-т економіки НАН України. – 1996. – С.57-60.
34. Грішнова О. А. Удосконалення професійної підготовки кадрів в системі збалансування ринку праці // Формування ринку праці і реформа заробітної плати в Україні: Зб. наук. пр. – К.: І-т економіки НАН України. – 1995. – С.63-66.

Статті у інших наукових виданнях

35. Грішнова О.А. Людський капітал підприємства: його значення та методи оцінювання // Теоретичні та прикладні питання економіки. Зб. наук. пр. – К.: КНУ ім. Т.Шевченка. – 2002. – Вип. 1. – С. 322-329.
36. Грішнова О. А. Освіта як система формування людського капіталу // Рідна школа. – 2002. – № 1. – С. 3-5
37. Грішнова О. А. Ринкова адаптація вищої освіти: тенденції, проблеми та шляхи їх вирішення // Вища школа. – 2001. – №2-3. – С.22-33.
38. Грішнова О. А. Економічне значення освіти та професійної підготовки // Економіка і управління

– 2001. – №3. – С. 22-30.

39. Грішнова О.А. Підвищення заробітної плати як передумова економічного зростання та соціального розвитку економіки // Оплата праці: проблеми теорії та практики: Зб.наук. праць. – Луцьк: "Вежа", 2000. – С.84-88.

Матеріали наукових конференцій

40. Грішнова О.А. Формування й розвиток людського капіталу в організації // Матеріали X міжнар. наук.-практ. конференції “Управління організацією: регіональні аспекти”. – К.: ІВЦ “Політехніка”. – 2002. – С.80.
41. Грішнова О.А. Податкова політика щодо підвищення якості робочої сили: зарубіжний досвід та можливості його застосування в Україні // Зб. наук. праць за матеріалами наук.-практ. конф. “Податкова політика в Україні та її нормативно-правове забезпечення”: В 2 ч. – Ірпінь: АДПС України. – 2001. – Ч. 1. – С.124-127.
42. Грішнова О.А. Значення економічної підготовки у формуванні конкурентоспроможності спеціаліста // Матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. “Економічна освіта: проблеми і перспективи”. – Черкаси: Українська рада з економічної освіти. – 2001. – С.16-18.
43. Грішнова О.А. Технократичні та гуманістичні моделі управління працею: принципи, умови застосування, наслідки функціонування // Матеріали VIII міжнар. наук.-практ. конф. “Теорія і практика управління організацією з погляду тисячоліть”. – Київ: Політехніка. – 2001. – С.76-78.
44. Грішнова О.А. Вища освіта як самостійна соціально-економічна цінність // Матеріали засідання круглого столу “Нова генерація і ринок праці”. – К.: “Слов'ян. Ун-т”. – 2001. – С.45-46.
45. Гришнова Е.А. Экономическое и социальное значение развития высшего образования в Украине // Тезисы Всероссийской науч.-практ. конф. "Высшее образование в России: достижения и перспективы". – Екатеринбург: Урал. гос. экон. ун-т. – 2001. – С.16-19.
46. Грішнова О.А. Проблеми оцінки і збереження освітнього потенціалу робочої сили // Сб.науч.трудов по материалам науч.-практ. конф. "Пути реформирования экономики Украины современном этапе". – Приложение № 4(9) к научному журналу "Персонал". – К.: МАУП. – 2001. – С.178-180.
47. Грішнова О.А. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу на вітчизняних підприємствах: тенденції, проблеми та шляхи їх вирішення // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.293-301.
48. Грішнова О.А. Посилення економіко-управлінського напрямку професійної підготовки як засіб гуманітаризації вищої освіти // Матеріали міжнар. наук.-практ. конф. “Вища освіта в Україні: реальність, тенденції, перспективи розвитку”: в 4 ч. – К.: АПН України. – 1996. – Ч.IV. – С.52-54.

Навчальні посібники

49. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб.- К.: Знання-Прес, 2000. – 312 с. (автору належить 14 др. арк.) *Особистий внесок*: охарактеризовано особливості національного ринку праці; висвітлено теорію людського капіталу, методологію визначення ефективності інвестицій в освіту; розкрито економічну сутність освіти та професійної підготовки, їхню роль в інфраструктурі ринку праці; викладено сутність заробітної плати в сучасних умовах.
50. Економіка підприємства: Навч. посіб. / А.В.Шегда, Т.М. Литвиненко, М.П.Нахаба, Д.О.Баюра, Л.І.Воротіна, В.Ф.Горянський, О.А.Грішнова, М.В. Голованенко, М.М.Діденко, В.А.Євтушевський, Н.І.Ігнатович, А.В.Лагода, В.І.Савчук, Т.Б.Харченко; За ред. А.В.Шегди. – Знання-Прес, 2001. – 335 с. (автору належить 2,5 др. арк.) *Особистий внесок*: охарактеризовано персонал як ключовий ресурс підприємства; висвітлено питання ефективності праці; розкрито економічну сутність і методіку розробки безтарифної моделі організації заробітної плати в

сучасних умовах.

51. Экономика предприятия: учебно-методическое пособие для студентов экономического факультета / Е.А. Гришнова, М.П. Нахаба, В.Н. Макоцеба. Под ред. Е.А. Гришновой. – Бердянск: БИП, 1997. – 96 с. (автору належить 6 др. арк.) *Особистий внесок*: висвітлено питання державного регулювання економічної діяльності підприємств, ефективного використання ресурсів підприємства, ціноутворення, організації заробітної плати.
52. Управление предприятием и организация производства: учебно-методическое пособие для студентов экономического факультета / Е.А. Гришнова, М.П. Нахаба, Н.Л. Неумытый. Под ред. Е.А. Гришновой. – Бердянск: БИП, 1997. – 187 с. (автору належить 8 др. арк.). *Особистий внесок*: висвітлено основні питання управління підприємством в сучасних умовах.

АНОТАЦІЯ

Гришнова О.А. Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.09.01 Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, Київ, 2002.

У дисертаційній роботі досліджені науково-практичні особливості формування людського капіталу в перехідній економіці, розроблені теоретико-методологічні основи оцінювання освітньої та професійної складових людського капіталу, нові підходи до розрахунку ефективності інвестицій в освіту та професійну підготовку. Досліджено вплив нагромадження людського капіталу на стабілізацію соціально-економічного становища в Україні, зроблено прогноз відтворення людського капіталу.

Розроблено основні напрями вдосконалення організаційно-економічного механізму формування людського капіталу в перехідній економіці.

Ключові слова: людський капітал; інвестиції в людський капітал; людський розвиток; освіта; професійна підготовка; зайнятість; доходи; освіта дорослих; ефективність; соціальне партнерство.

АННОТАЦИЯ

Гришнова Е.А. Формирование человеческого капитала в системе образования и профессиональной подготовки. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора экономических наук по специальности 08.09.01 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Совет по изучению производительных сил Украины НАН Украины, Киев, 2002.

В диссертационной работе разработаны теоретико-методологические основы исследования человеческого капитала переходной экономики и обоснованы практические рекомендации по повышению эффективности и усовершенствованию механизма формирования человеческого капитала в системе образования и профессиональной подготовки в Украине. Развито трактование экономического смысла категории человеческий капитал, впервые сформулированы основные определения для характеристики этого понятия на различных экономических уровнях анализа. Определено место этой категории в понятийном аппарате экономики труда, обосновано теоретическое и практическое значение её широкого применения в отечественной экономической науке и практике.

Впервые разработана система показателей оценивания образовательной и профессиональной составляющих человеческого капитала на макро- (мезо-), микроэкономическом и личностном уровнях осуществлены расчёты их значений на макроэкономическом уровне в Украине за 1990, 1995, 1999 и 2000 гг., выявлены тенденции их динамики и сделаны выводы относительно их воспроизводства. Определены и систематизированы факторы формирования человеческого капитала на мезоэкономическом уровне в переходный период в Украине, выявлена их специфика и тенденции развития, что позволило существенно конкретизировать задачи регионального уровня управления в области воспроизводства

человеческих производительных сил.

Выявлено влияние прогрессивных и негативных тенденций развития высшего, профессионально-технического образования и профессиональной подготовки на производстве в переходный период на формирование человеческого капитала, на возможности реализации основных идей концепции человеческого развития. Предложены новые методологические подходы и новая комплексная методика определения экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал, которая позволяет проводить достоверные расчёты в условиях ограниченной информации, быстрых изменений экономической ситуации, на отечественной статистической базе. Впервые проведены расчёты экономической эффективности инвестиций в образовательно-профессиональную составляющую человеческого капитала в Украине, выявлены факторы, влияющие на мотивацию граждан относительно инвестирования образования и профессиональной подготовки разных уровней, и сделаны выводы относительно усиления этой мотивации.

Впервые в отечественной экономической науке оценено влияние уровня образования и профессиональной подготовки на изменения в показателях занятости и безработицы населения, выявлены важные закономерности современной социально-экономической ситуации и сделаны выводы о приоритетных направлениях макроэкономической политики занятости и политики в области образования. Определена зависимость таких социально-экономических параметров как доход граждан, гендерные различия конкурентоспособности работников на рынке труда от их уровня образования и профессиональной подготовки, выявлены существенные особенности проявления основных закономерностей теории человеческого капитала в переходный период, которые обуславливают специфику инвестирования в человеческий капитал в Украине. На основе выявленных тенденций сделан прогноз воспроизводства образовательной и профессиональной составляющих человеческого капитала на макроэкономическом уровне до 2010 г.

Теоретически обоснованы и разработаны основные направления совершенствования организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала, которые предусматривают новые подходы к государственному регулированию системы воспроизводства человеческих производительных сил, конкретные пути совершенствования высшего и профессионально-технического образования, создание эффективной системы образования взрослых и развитие социального партнёрства в вопросах обеспечения конкурентоспособности работников.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, человеческое развитие, образование, профессиональная подготовка, занятость, доходы, образование взрослых, эффективность, социальное партнёрство.

ANNOTATION

Grishnova O.A. The Forming of Human Capital in the System of Education and Professional Training. Manuscript.

Dissertation for the degree of the Doctor of Economics, specialization: 08.09.01 – Demography, Labor Economics, Social Economics and Politics. – Research Council for Ukrainian Productive Forces, Ukrainian National Academy of Sciences, Kyiv, 2002.

In the dissertation scientific and practical peculiarities of forming of human capital under conditions of transitional economy are studied, theoretical and methodological basis of evaluation of educational and professional components of human capital are developed, new approaches in calculation of efficiency of investments in education and professional training. Influence of human capital accumulation upon stabilization of social-economic state in Ukraine was researched, prognosis of reproduction of human capital was done.

Main trends of improvement of organizational-economical mechanism of forming of human capital were worked out.

Key words: human capital, investments in human capital, human development, education, professional

training, employment, incomes, adult education, efficiency, social partnership.

Підписано до друку 16 жовтня 2002 р.

Формат 60x84/16

Ум. друк. арк. 1,9. Обл.-вид. арк. 1,9.

Наклад 100 прим. Зам. № 89.

Національна академія наук України

Рада по вивченню продуктивних сил України

01032, Україна, м. Київ-32, бул. Тараса Шевченка, 60.

Дільниця оперативного друку РВПС України НАН України,

01032, Україна, м. Київ-32, бул. Тараса Шевченка, 60.