

УДК 331.522.4(477)

Наталія Носань
Сергій НазаренкоNatalia Nosan
Sergiy Nazarenko**ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕКСНОЇ МОДЕЛІ РОЗВИТКУ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ****THE FORMATION OF COMPLEX MODEL
OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF UKRAINE**

У статті розглянуто важливі питання, пов'язані з напрямками формування моделі розвитку людського капіталу України, адже країна потребує переорієнтації політики в бік розробки інноваційного механізму самозростання, саморозвитку. Розкрито ряд базових положень або принципів (ціннісних орієнтирів), на основі яких слід формувати модель розвитку людського капіталу України, охарактеризовано прояви мультиплікативності людського капіталу.

Окреслено коло проблем людини на світовому, державному, регіональному, муніципальному макрорівнях, а також мікрорівні і мінірівні, зосереджуючи увагу на людській енергії, знаннях, пошуку грошових ресурсів, вільного часу та ін., що має кінцевий вплив на якість людського капіталу. Обґрунтовано, що наша країна повинна спиратися на концепцію включеного, а не виняткового (ексклюзивного) розвитку людського капіталу.

Запропоновано комплексну модель соціально-економічного механізму розвитку людського капіталу України, яка має ґрунтуватися на реалізації її на різних рівнях (макро-, мезо-, мікро-, міні-), кожен з яких включає конкретні заходи і зони прийняття рішень.

Ключові слова: людський капітал, людський розвиток, економіка знань, мультиплікативність людського капіталу, соціальна інноватика, накопичення людського капіталу.

Актуальність проблеми. Становлення в Україні економіки, яка ґрунтується на знаннях, зумовлено процесами глобалізації, що передбачає необхідність кардинальної зміни ставлення з боку влади, бізнесу, всього суспільства до такого найважливішого стратегічного ресурсу, як людина. На сьогоднішній день в країні відсутня комплексна й ефективна ідеологія держави щодо людського капіталу, її загальні контури поки лише фрагментарно представлені в посланнях Президента України [5], основних документах соціально-економічного розвитку [4], стратегіях сталого розвитку [7]. Але поки що спроби держави вплинути на якісний розвиток людського капіталу не є ефективними. За роки реформ, навіть у періоди відносної стабільності, влада не вирішувала, а накопичувала проблеми у сфері людського капіталу.

Розробка системного підходу до вирішення цієї проблеми повинна ґрунтуватися, на нашу думку, на науково обґрунтованому, детальному програмному зростанні та розвитку національного людського капіталу. Необхідна переорієнтація політики в бік розробки механізму самозростання цього виду капіталу, необхідні інноваційні моделі розвитку людського капіталу України.

Аналіз останніх джерел досліджень і публікацій. Перші уявлення стосовно людського капіталу започатковано такими дослідниками, як: А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс, Т. Беккер, С. Фішер, Р. Дорнбуш, К. Гріффін, Дж. Мілль, Ф. Тейлор, Є. Мейо, Д. Мак-Грегор та ін. Серед науковців, які досліджували сутність, необхідність та результативність інвестування в людський капітал, слід відзначити О. Будякову, Н. Грішнову, О. Іващину, С. Краснопорову, О. Коваль, І. Шевченко, О. Складарову, В. Ішина, В. Приймак та ін.

Метою статті є розкриття теоретичних аспектів людського капіталу як основи формування комплексної моделі розвитку людського капіталу України.

Завдання дослідження:

- розкрити сутність поняття «людський капітал»;
- розглянути прояви мультиплікативності людського капіталу;
- запропонувати комплексну модель соціально-економічного механізму розвитку людського капіталу України.

Основні результати досліджень. У загальноприйнятому розумінні людський капітал – це запас знань, навиків, мотивацій, які є у кожної людини. Інвестиціями в нього є такі види діяльності лю-

дини, як: освіта, накопичення виробничого досвіду, охорона здоров'я, географічна мобільність, пошук інформації та ін. [6, с. 148].

Людський капітал, як визначає його більшість західних економістів, складається з придбаних знань, навиків, мотивацій і енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу з метою виробництва товарів і послуг [9, 10]. Він є формою капіталу, тому що є джерелом майбутнього заробітчанства або майбутніх задоволень, або тих й інших разом. Він людський, тому що є складовою частиною людини.

У сучасній науковій літературі розглядається ряд базових положень або принципів (ціннісних орієнтирів), на основі яких слід формувати модель розвитку людського капіталу України, виходячи з вимог економіки, що ґрунтується на знаннях.

Людський капітал є цілісним (представляє єдність фізичних і духовних властивостей), тому фрагментарне, одностороннє вивчення його розвитку неприпустиме. Від розвитку людської енергії (здоров'я, фізичні, розумові та захисні сили організму, репродукція), знань (освіта, досвід, навички, таланти, компетенції), грошових ресурсів (дохід, добробут, заощадження, інвестиції), вільного часу в цілому залежить розвиток людини. При цьому доцільно говорити про рівноправність якостей, властивостей, факторів, що формують і розвивають людський капітал індивіда. Оскільки людська особистість є цілісною, кожна з якостей людського капіталу здатна тією чи іншою мірою впливати на інші, доповнювати їх, і, отже, не може бути «першорядних» і «другорядних» якостей [8, с. 2].

Людський капітал піддається зміні не тільки за рахунок існуючих властивостей, факторів, елементів, але й за рахунок додавання нових. Людський капітал не є статичним фактором. Традиційно в наукових працях розглядається його позитивна динаміка: накопичення, зростання (самозростання), відтворення, але негативній динаміці практично не приділяється уваги. На думку А. Ф. Лискова, негативна динаміка величини людського капіталу може впливати на індивіда, виробничий процес, економіку в цілому [3, с. 3]. Динамічний характер людського капіталу слід розглядати через самовідтворення, саморозвиток, саморегуляцію. Це означає, що людина самостійно виробляє «інвентаризацію» свого людського капіталу. Ми можемо це характеризувати як самоменеджмент – управління власним людським капіталом.

Людський капітал володіє системоутворювальною якістю: людина сама створює багато необхідних ресурсів, застосовує їх з точки зору раціональності і відтворює їх, від неї залежить ефективність використання всіх інших ресурсів. Для виробництва деяких благ іноді не потрібні ніякі інші ресурси і фактори, крім самої людини, її здібностей, інтелекту, досвіду. Створення, накопичення людського капіталу передбачає прирощення, збагачення і вдосконалення його елементів у процесі трудової та інших видів діяльності. Таким чином, економічний сенс розвитку людського капіталу полягає в його повноцінному розвитку, всебічному вдосконаленні, збільшенні обсягу і підвищенні якісних характеристик. Мультиплікативність людського капіталу виражається в створенні не тільки індивідуальних вигод від свого розвитку, а й суспільних вигод і позитивних ефектів.

Розвиток і накопичення людського капіталу – це динамічний інвестиційний процес, який включає ряд послідовних фаз: акумуляція вільних грошових коштів у потенційного «інвестора» (сім'я, індивід, роботодавець, держава, фірма); визначення «інвестором» конкретних ефективних напрямків вкладення коштів і забезпечення відповідних інституційних умов. Цим зумовлюється комплексність і регулярність процесу інвестування в людський капітал з його орієнтацією на кінцеві результати. Необхідно враховувати і подальший процес, яким чином ці капіталовкладення «запрацюють», адже накопичуватися повинні не інвестиційні витрати, а знання, здібності, досвід, складові людського капіталу.

Теорія розвитку людського капіталу – провідна економічна теорія теперішнього часу, яка об'єднує проблеми людини на світовому, державному, регіональному, муніципальному макрорівнях, мікрорівні (організація, фірма) і мініривні (людина, домогосподарство). Коли подібний зв'язок існує, то є можливість для забезпечення просування до економіки нематеріальних ресурсів. Але якщо кожен з цих елементів буде розглядатися окремо і не буде зв'язку між ними, тоді буде упущена можливість ефективного розвитку країни в напрямі нової економіки. Отже, одним із важливих завдань держави у цьому напрямі є організація зв'язку між цими елементами [6, с. 149].

Комплексна модель соціально-економічного механізму розвитку людського капіталу України має ґрунтуватися на реалізації її на різних рівнях (макро-, мезо-, мікро-, міні-), кожен з яких включає конкретні заходи і зони прийняття рішень.

У зв'язку зі значною роллю держави в усіх сферах життя суспільства важливо враховувати як прямий, так і непрямий вплив державної політики на формування умов для розвитку індивідуального, внутрішньофірмового і національного людського капіталу. Причому в цій сфері істотний вплив держави здійснюється не тільки безпосередньо через економічну політику, що проводиться нею, а й через створення в суспільстві атмосфери, що сприяє або перешкоджає творчості, створює стимули до самовдосконалення або атмосферу «застою», емоційної апатії [1, с. 6].

На нашу думку, просування до економіки знань з її надвисокими вимогами до людини вимагає від України як держави принципово іншої державної соціальної політики, що включає ряд кроків:

– урахування втрат частини національного людського капіталу та його сьогодишнього стану, адже державі й громадянському суспільству потрібні нові сфери діяльності – соціальне проектування і соціальна інноватика;

– розширення та оновлення соціальних функцій держави щодо забезпечення розвитку і відтворення людського капіталу;

– розширення популяції і заощадження населення (демографічний аспект), зокрема: забезпечення населення якісними, сучасними і доступними медичними послугами; пропаганду здорового способу життя – формування принципово іншого, більш відповідального ставлення до свого здоров'я; кардинальну зміну ставлення до дітородіння і сім'ї;

– перехід до концепції інклюзивного розвитку та адаптації її до умов України.

Вважаємо, що в цій ситуації Україна повинна спиратися на концепцію включеного, а не виняткового (ексклюзивного) розвитку людського капіталу. Не менш важливою є активна політика на ринку праці, державна підтримка ефективної зайнятості через комплекс таких заходів:

– розробка та впровадження гнучких і ефективних форм зайнятості;

– обмеження низькокваліфікованої трудової міграції з регіонів з архаїчними культурними укладами;

– створення резерву праці;

– заохочення практик стажування;

– політика толерантності до неформального сектора економіки;

– адаптація незайнятих;

– виявлення прихованих резервів збільшення працездатного населення.

Зберігає актуальність підтримка і нарощування середнього класу українського суспільства. Успіх економіки знань у нашій країні, на нашу думку, буде залежати від становлення культури праці та господарства, яка ґрунтується на етиці повсякденної працьовитості, професійного обов'язку, самореалізації особистості в професії і в суспільстві. Носієм цієї культури традиційно є середній клас, який в Україні неоднорідний, розмитий, збільшується, але не став масовим, адже саме він має бути опорою всіх інноваційних, когнітивних, соціальних і модернізаційних реформ країни. Держава повинна створити оптимальне середовище для розвитку креативного середнього класу, від якого залежить майбутнє країни, пріоритетний розвиток тих сфер людської діяльності (галузей креатосфери), в яких міг би здійснюватися переважний розвиток людського капіталу: фундаментальної та прикладної науки, виробництва нових знань, розвитку високих технологій; виховання та освіти; формування здорового способу життя на основі розвитку загальнодоступних фізкультури і спорту, підкріплених ефективною системою охорони здоров'я, культури, мистецтва, самоосвіти, творчого спілкування тощо [2, с. 123]. Відповідно в Україні вже сьогодні необхідно вносити корективи в соціальну політику, яка повинна створити оптимальне середовище для розвитку середнього класу.

Освіта є однією з найважливіших конкурентних переваг України в глобальному просторі. Імперативом руху до високоінтелектуальної економіки в цьому напрямі, на наш погляд, має стати: самоцінність освіти і безперервного навчання, селекція принципово нового знання, актуалізація високого освітнього цензу. Пріоритетними напрямками для України є:

– навчання протягом усього активного життя людини, більш відкрита, доступна, в т.ч. інклюзивна освіта;

– запровадження «кредиту часу» на освіту, який забезпечить рівний доступ до вищої освіти представників різних верств населення;

– прийняття концепції «університет як громадянський форум» (відкрите обговорення проблем, конкурентні ідеї, нешаблонне мислення);

- створення гнучких університетських мереж, з орієнтацією на нові тематичні напрямки в різних галузях знань;
- розвиток неформальної освіти (аудіовізуальної, дистанційної, тренінгів, онлайн-семінарів, практикумів та ін.);
- розширення кола суб'єктів, які отримують вигоди від знань (мультиплікація позитивних ефектів);
- оптимізація моделей передачі знань, інститутів, їх генерації, здатних не давати «готовий набір» знань, а навчити вчитися (тільки так можна отримати в результаті «складний інтелект»);
- заохочення та створення умов для експорту освітніх послуг;
- забезпечення своєчасної підготовки та перепідготовки педагогів, здатних застосовувати в навчанні передові освітні новації.

Розвиток системи інтелектуальних ресурсів має поєднуватися з умілим використанням інтелектуального потенціалу країни для формування економіки знань. Велику увагу слід приділити моніторингу інтелектуальних ресурсів, скороченню розриву поколінь наукових кадрів (їх збереження, омолодження, відтворення), науковій ліцензійній діяльності (патенти, ноу-хау в усіх секторах економіки). На жаль, наше «невидиме багатство» – інтелектуальна власність – не має точних методів оцінювання (в Україні відсутня єдина біржова система оцінювання інтелектуального багатства). У світі щорічно на 12–14 % зростає кількість патентів, в Україні за останні десять років їх кількість впала на 50 % [5]. У цьому напрямку дієвими можуть бути заходи щодо посилення значущості найбільш розвиненої частини людського капіталу – суб'єктів інтелектуальної діяльності. Тому, на нашу думку, необхідні такі кроки:

- підвищення престижності науково-дослідної праці та соціального статусу вченого (формування «культу» науки);
- різке підвищення матеріального забезпечення працівників «сектора знань», створення стимулів для припливу в науку здібних, талановитих молодих людей, мотивованих займатися наукою;
- всебічне зміцнення, збереження, забезпечення наступності та лідерства в наукових колективах та школах;
- стимулювання розвитку науково-педагогічних шкіл, які забезпечують високоякісну студентську освіту і бізнес-освіту;
- створення дбайливого ставлення до працівників інтелектуальної праці як реальних і потенційних носіїв високоорганізованого людського капіталу;
- формування актуальних профілів компетентних фахівців, що сприяють задоволенню попиту на основний фактор економіки знань – інтелект людського капіталу;
- створення ефективної державної просвітницької системи, спрямованої на пропаганду знань, авторитету професіоналів високої кваліфікації, зростання значущості постійної освіти;
- популяризація теорії економіки знань як нового напрямку економічної науки.

Загальносвітові тенденції і процеси глобалізації, якісні та кількісні характеристики людських ресурсів України змусять суспільство вже в найближчому майбутньому посилено шукати ресурси розвитку. Нові умови потребують від кожної молодої людини мобільності, диверсифікації здібностей, пошуку нових нестандартних індивідуальних варіантів побудови свого життя. У цьому аспекті держава повинна реалізувати такі пріоритети:

- інформування молоді про її потенційні можливості розвитку;
- розвиток інноваційної активності молоді;
- інтеграція в суспільство молодих людей, що здатні креативно мислити. Ефективними засобами забезпечення активності, на наше переконання, можуть стати механізми грантової підтримки ініціатив та самоорганізації молоді.

В умовах децентралізації економічного, політичного та соціального життя важливого значення набуває формування і розвиток людського капіталу на регіональному рівні. Методологічною основою для вирішення регіональних проблем, на нашу думку, повинна стати теорія людського капіталу, яка дає можливість врахувати реальні зрушення в національній економіці, зміни, пов'язані зі специфікою галузевої структури, складом трудових ресурсів, прогресом технологій, демографічними зрушеннями, за рахунок зміщення «пріоритетів економічної політики до створення якісно нового людського капіталу».

Пріоритетними, на наш погляд, повинні стати заходи в рамках регіональних програм розвитку, що включають:

- моніторинг базових якісних і кількісних індексів людського капіталу з метою виявлення негативних тенденцій та визначення їх причин;
- діагностику стану людського капіталу регіону;
- формування на підставі результатів діагностики адаптованої і системної наукової концепції соціально-економічного розвитку регіону, яка дозволить визначити напрями державного впливу на регіональному рівні;
- створення інститутів регіонального розвитку, які сприятимуть акумулюванню і утриманню високорозвиненого людського капіталу територій. Дослідники розглядають інститут регіонального розвитку як усталену норму взаємодії економічних агентів, результатом застосування якої є зміна стану системи окремого регіону [2, 6].

Важливою проблемою для регіонів і муніципальних утворень України слід вважати не тільки формування, але й утримання людського капіталу: його відплив загрожує національній безпеці країни, а заходи по його утриманню повинні включати інвестиції в зростання привабливості українських міст і розвиток міської інфраструктури.

На мікрорівні найважливішими зонами прийняття рішень у сфері розвитку людського капіталу, на нашу думку, можуть бути:

- якісний менеджмент людського капіталу;
- утримання креативних працівників та заохочення саморозвитку;
- внесок бізнесу в підтримку і розвиток людського капіталу.

З боку приватного бізнесу (роботодавця) зусилля спрямовуються на створення умов для найбільш повної реалізації накопичуваних знань, здібностей, наростаючих мотивацій працівників; здійснення систематичного і цілеспрямованого витрачання коштів на освітні послуги (підвищення кваліфікації, допідготовка), рекреаційну сферу, соціальні витрати, що сприяють накопиченню людського капіталу; створення умов для стимулювання та реалізації інтересів працівників. Також постає необхідність щодо забезпечення гідної винагороди «носіям» людського капіталу за високу віддачу, внесок у приріст доданої вартості. Якість людського капіталу організації проявляється у створенні актуальних (конкурентоспроможних) продуктів з різною комерційною цінністю, значна частина яких зафіксована в нематеріальних активах фірми. Бізнес може зробити істотний внесок у створення внутрішньофірмового людського капіталу, здійснюючи інвестиції не тільки і не стільки в «залізо», а переважно в компетенції, навички, знання і досвід своїх співробітників.

Економіка знань вимагає постійних новацій, змін, модифікацій, розвитку, а носієм динамічного потенціалу є тільки творча, вільна особистість. Креативна і талановита людина є індивідуальною і сама може визначити, який спосіб розвитку для неї є найбільш ефективним. Тому менеджери і роботодавці повинні створювати додаткові стимули і умови для саморозвитку, залишаючи при цьому співробітнику можливість самостійно визначати, як конкретно він буде це робити. Серед найбільш дієвих механізмів створення умов для саморозвитку можна назвати систему «інтелектуальних фабрик», коучинг у малих групах, ротацию робочих місць, доступ до світових ресурсів знань, зокрема освітніх баз і архівів Інтернету, доступ до внутрішньофірмової бази інформації, корпоративної бібліотеки, можливість участі у міжнародних конференціях, стажуваннях, фахових обмінах [6, с. 151].

Приватний бізнес може сприяти розвитку людського потенціалу, надаючи більш широкі можливості для реалізації здібностей людей з різним рівнем людського капіталу. На наш погляд, це можуть бути: інклюзивні бізнес-моделі, створення мереж магазинів з доступними цінами, розширення резерву робочих місць, система мікрокредитування, доступ до актуальної інформації, адаптація товарів і послуг через мобільний банкінг (m-banking), випуск смарт-карт, телемедицина, а також курси навчання та тренінги. У цьому аспекті доцільно використовувати схеми співфінансування з організаціями, зацікавленими в соціальній сфері, включаючи уряд, меценатів, некомерційні соціальні інвестиційні фонди.

Вище розглянуто комплекс заходів зовнішнього впливу на розвиток людини в економіці знань. Проте всі спроби створити економіку знань будуть марними без зусиль самої людини. Нова економіка вимагає якісно нової робочої сили, що має інші трудові настанови, високий інтелектуальний і освітньо-професійний потенціал, який характеризується особливими моральними принципами, професійними стимулами й орієнтаціями.

Формування самомотивації та самоактуалізації є невід'ємним компонентом людського капіталу. Носій людського капіталу повинен самостійно здійснювати інвестиції в себе, підвищувати кваліфікацію, безперервно поповнювати знання, формувати персональні ментальні моделі обробки інформації та прийняття рішень, «створювати особисті інтелектуальні продукти» [2, с. 127], проявляти ініціативу, творчу активність, удосконалювати свої здібності до праці, найбільш повно реалізовувати свій професійний потенціал у процесі праці, поділяти і розвивати культуру і етику праці і т.д.

Зусилля щодо розвитку людського капіталу в Україні мають здійснюватися на різних рівнях. Проте всі процеси в цьому напрямі повинні бути консолідовані, тому найважливішим кроком має стати взаємодія держави, приватного сектора та суспільства.

Висновки. У сучасній економіці існує поняття соціального кругообігу якості: якість людини – якість освіти – якість науки тощо. Таким чином, розвиток людського капіталу здійснюється в результаті комплексної взаємодії держави, населення і бізнесу у контексті досягнення якості.

Провідна роль у цьому процесі, що полягає у створенні рамкових умов розвитку людського капіталу, практично в усіх країнах належить державі. Необхідність цього обумовлюється декількома об'єктивними причинами: висока суспільна віддача накопиченого людського капіталу; основні елементи людського капіталу формуються в сферах провалів ринку; рольовий статус держави пов'язаний з функцією соціального гаранта і стабільності в суспільстві.

Ефективність економічного розвитку стає похідною від ефективності розвитку особистості, ефективності інститутів громадянського суспільства і державної системи.

Загальний підхід до концепції розвитку людського капіталу України повинен базуватися, на нашу думку, на таких важливих моментах:

- зростання людського капіталу в країні має бути метою і програмою дій уряду;
- необхідне застосування сучасних методів вивчення реального стану людського потенціалу, комплексний і постійний моніторинг стану людського капіталу;
- розгляд людського потенціалу як унікального багатства країни, переданого новим поколінням;
- чітке, недвозначне спрямування ресурсів на розвиток людського потенціалу та створення умов для його проявів у сьогоденні й майбутньому;
- конструювання позитивного образу країни, в тому числі шляхом демонстрації ставлення до національного людського капіталу.

Людський капітал і людський розвиток повинні розглядатися не тільки як фактори розвитку, але й як цілі цього розвитку. В економіці, що ґрунтується на знаннях, першість буде за тими країнами, які використовують людський капітал як такий фактор розвитку, що дає нові якісні можливості та соціально-економічні вигоди не тільки самому собі, але й усьому суспільству і державі.

Список використаної літератури

1. Адам О. Ю. Поняття «людський капітал» у контексті розвитку теорії громадянського суспільства / О. Ю. Адам // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління. – Вип. 1 (1). – Київ, 2014. – С. 5–7.
2. Головка Л. С. Людський капітал як ресурс економічного розвитку / Л. С. Головка // Економічний нобелівський вісник. – № 1 (7). – Дніпропетровськ, 2014. – С. 122–127.
3. Лысков А. Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями / А. Ф. Лысков // Менеджмент в стране и за рубежом. – 2004. – № 6. – С. 2–4.
4. Програма економічного і соціального розвитку м. Києва на 2015 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://kievcity.gov.ua/content/programa-ekonomichnogo-i-socialnogo-rozvytku-m-kyieva.html>
5. Послання Президента України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/?uid=1082.1.html>
6. Чернега М. А. Людський капітал: теоретична концепція та принципи втілення / М. А. Чернега // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – № 2. – К., 2010. – С. 147–152.
7. Указ Президента України «Про Стратегію сталого розвитку «Україна - 2020» від 12.01.2015 № 5/2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
8. Lucas R. E. On the mechanics of economic development / R. E. Lucas // Journal of Monetary Economics. – № 22. – P. 59–65.
9. Maddison A. Historical statistics of the world economy / A. Maddison // Organization for Economic Cooperation and Development. – 2010. – Issue 22. – P. 19–25.
10. Nelson R. R. Investment in humans, technological diffusion and economic / R. R. Nelson, E. Phelps // American Economic Association. – 1966. – № 2, vol. 61. – P. 69–75.

References

1. Adam, O. (2014) Ponyattya 'lyuds'kyy kapital' u konteksti rozvytku teoriiy hromadyans'koho suspil'stva. *Visnyk Ky-yivs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Derzhavne upravlinnya*, 1 (1), s. 5–7.
2. Holovko, L. (2014) Lyuds'kyy kapital yak resurs ekonomichnoho rozvytku. *Ekonomichnyy nobelivs'kyy visnyk*, 1 (7), s. 122–127.
3. Lyskov, A. (2004) Chelovecheskiy kapital: ponyatiye i vzaimosvyaz' s drugimi kategoriyami. *Menedzhment v strane i za rubezhom*, (6), s. 2–4.
4. Prohrama ekonomichnoho i sotsial'nogo rozvytku m. Kyieva na 2015 rik [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <[https://kievcity.gov.ua/content/programa – ekonomichnogo-i-socialnogo-rozvytku-m-kyieva.html](https://kievcity.gov.ua/content/programa-ekonomichnogo-i-socialnogo-rozvytku-m-kyieva.html)> [accessed 15 January 2015].
5. Poslannya Prezydenta Ukrainy [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <<http://zakon.nau.ua/?uid=1082.1.html>> [accessed 20 January 2014].
6. Chereha, M. (2010) Lyuds'kyy kapital: teoretychna kontsepsiya ta pryntsyipy vtillennya. *Ekonomika. Menedzhment. Biznes*, (2), s. 147–152.
7. Ukaz Prezydenta Ukrainy "Pro Stratehiyu staloho rozvytku "Ukrayina – 2020" [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu: <<http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>> [accessed 1 January 2015].
8. Lucas, R. (2008) On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, (22), pp. 59–65.
9. Maddison, A. (2010) Historical statistics of the world economy. *Organization for Economic Cooperation and Development*, (22), pp. 19–25.
10. Nelson, R. and Phelps, E. (1996) Investment in humans, technological diffusion and economic. *American Economic Association*, (2), pp. 69–75.

Natalia Nosan, Sergiy Nazarenko

**THE FORMATION OF COMPLEX MODEL
OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT OF UKRAINE**

The article deals with important issues related to the areas of the formation of human capital model of Ukraine, because the country needs in the reorientation of policies towards the development of innovative mechanism of self-expansion, self-development.

The aim of the article is to outline theoretical aspects of human capital as the basis for forming complex model of human capital development of Ukraine.

Research objectives are the following:

- to reveal the essence of "human capital" concept;
- to consider manifestations of human capital multiplicativity;
- to offer a comprehensive model of socio-economic mechanism of human capital development of Ukraine.

The author reveals some basic regulations or principles (value guidelines), based upon which one should form the model of human capital development of Ukraine, and describes manifestations of human capital multiplicativity.

A range of human problems at global, national, regional, municipal macro-, micro- and minilevel is described, focusing on human energy, knowledge, search of financial resources, leisure time et al., that have the ultimate influence on the quality of human capital. The position is grounded as to the fact that our country should be based on the concept of involved, instead of exceptional (exclusive) human capital development.

Complex model of socio-economic mechanism of human capital development of Ukraine that should be based on its implementation at different levels (macro-, meso-, micro-, mini-), each of which includes specific measures and areas of decision making, is offered.

Keywords: *human capital, human development, knowledge economy, human capital multiplicativity, social innovation, human capital accumulation.*

Статтю представляє д.е.н. С. А. Назаренко, Черкаський державний технологічний університет.