

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БУДІВНИЦТВА І АРХІТЕКТУРИ**

ШОВКІВСЬКА ВІКТОРІЯ ВАСИЛІВНА

УДК 338.2.01/.06: [330.33:69]

**ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО
КАПІТАЛУ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ
ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

08.00.03 – економіка та управління національним господарством

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Київ – 2020

Дисертація є рукопис

Робота виконана у Київському національному університеті будівництва і архітектури Міністерства освіти і науки України

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор
Куліков Петро Мусійович,
Київський національний університет
будівництва і архітектури, МОН
України (м. Київ), ректор КНУБА

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Жарінова Алла Георгіївна,
Державна науково-технічна бібліотека
України (м. Київ), в.о. директора

кандидат економічних наук, доцент
Деркач Оксана Геннадіївна,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка (м. Київ)
доцент кафедри менеджменту
інноваційної та інвестиційної
діяльності

Захист відбудеться «12» листопада 2020 р. о 13 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 26.056.10 у Київському національному університеті будівництва і архітектури за адресою 03037, м. Київ, Повітрофлотський проспект, 31, КНУБА, ауд. 319

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці Київського національного університету будівництва і архітектури за адресою: 03037, м. Київ, Повітрофлотський проспект, 31.

Автореферат розісланий «9» жовтня 2020 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

І.С. Івахненко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. В процесі подальшого розвитку ринкових відносин, змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі зростає роль та значення людського капіталу у забезпеченні розширеного відтворення благ та послуг, вирішення проблем його конкурентоспроможності, зростання еколого-економічної ефективності національного господарства. Перехід до інноваційної моделі розвитку, де центральне місце належить інтелектуальному капіталу, вимагає розробки науково-теоретичних аспектів забезпечення ефективного державного регулювання розвитку людського капіталу, обґрунтування практичних рекомендацій щодо удосконалення його ефективного відтворення в національних інтересах.

Глобалізаційні тенденції, що поглиблюються, різноаспектно впливають на формування та перерозподіл усіх видів капіталу між країнами, обумовлюючи зростання темпів економічного розвитку найбільш конкурентоспроможних держав. Задекларувавши курс на євроінтеграцію та закріпивши це у Конституції, українська влада актуалізувала питання досягнення відповідності рівня розвитку національного особистого фактору виробництва високим вимогам європейського, міжнародного рівня, а також визначила курс на удосконалення державного регулювання щодо обмеження негативного впливу цих процесів на стан формування, розподіл, перерозподіл, використання, розвиток людського капіталу. Відповідно високий рівень освітньо-професійної підготовки, інноваційної активності, трудової мобільності працівників за умов низького рівня якості життя, соціальних гарантій держави та соціальної відповідальності роботодавців формує передумови для відтоку людського капіталу з країни. Основним об'єктивним критерієм недостатньої уваги до питання розвитку людського капіталу є невідповідне інвестування в нього на усіх стадіях відтворення, а також значне відставання у техніко-технологічному розвитку, орієнтація на розвиток сировинних галузей національного господарства.

Підґрунтя теорії людського капіталу заклали зарубіжні вчені В. Бейджот, Г. Беккер, Л. Вальрас, Т. Вітстейн, Е. Енгель, А. Маршалл, К. Маркс, Дж. Мілль, В. Петті, Д. Рікардо, В. Рошер, Ж.-Б.Сей, А. Сміт, Л. Туроу, У. Фарр, І. Фішер, Т. Шульц, О. Добринін, С. Дятлов, В. Іноземцев, К. Циренова та інші.

Окремі аспекти теорії людського капіталу розглядалися в роботах відомих вітчизняних вчених, зокрема: В. Антонюк, А. Базиліук, Д. Богині, І. Бондар, О. Бородіної, В. Близнюк, С. Вовканича, О. Грішної, Б. Данилишина, Г. Дмитренка, М. Долішнього, Т. Заяць, Г. Назарової, А. Колота, І. Кичко, Т. Кір'ян, П. Кулікова, В. Куценко, Ю. Краснова, Е. Лібанової, Л. Лісогор, В. Лича, Н. Лук'янченко, Д. Мельничука, Л. Михайлової, В. Мортікова, Л. Семів, Н. Ушенко та ін.

Огляд сучасних досліджень та публікацій з питань теорії і практики відтворення людського капіталу свідчить, що вказана теоретична концепція знаходиться в процесі розвитку і тому визначає актуальність дослідження як теоретичних, так і суто практичних її аспектів. Крім того, подальший розвиток

соціальних змін в державі висуває нові питання, пов'язані із потребою удосконалення механізму державного регулювання відтворення людського капіталу та пошуку нових важелів, які враховують зміни в сферах економіки, зокрема, будівництві.

Актуальність і наукова значущість вказаних проблем визначили вибір теми дисертаційної роботи, її мету і завдання дослідження.

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційної роботи полягає в удосконаленні теоретичних основ, методичних положень та обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформації економіки України.

Для досягнення поставленої мети у роботі було вирішено такі завдання:

- досліджено теоретичні аспекти генезису і економічної природи категорії „людський капітал” та систематизовано законодавче та нормативно-правове регулювання розвитку людського капіталу;

- обґрунтовано методологічні підходи до державного регулювання розвитку людського капіталу;

- оцінено стан і відзначені проблеми державного регулювання розвитку людського капіталу та розроблено модель процесу розвитку людського капіталу в будівництві;

- узагальнено зарубіжний досвід державного регулювання розвитку людського капіталу;

- обґрунтовано об'єктивну необхідність щодо удосконалення державних соціальних стандартів і гарантій та розроблено модель впливу трансферу освітньо-професійних знань на інноваційний розвиток людського капіталу;

- розраховано інтегральний індекс розвитку людського капіталу в будівництві;

- удосконалено організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу.

Об'єктом дослідження є процес державного регулювання розвитку людського капіталу.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні питання державного регулювання розвитку людського капіталу.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою роботи є фундаментальні положення економічної теорії, які відображають зміст суспільних відносин у сфері праці. В процесі дослідження застосовано загальнонаукові та спеціальні методи, використано комплекс методів теоретичного дослідження та методів дослідження емпіричних даних. Так, абстрактно-логічний метод використано при дослідженні змісту категорій економіки праці; методи історичного та логічного аналізу в процесі вивчення еволюції поглядів на природу, зміст та форми капіталу, а також при виявленні умов та обставин, які сприяли виникненню людського капіталу як нової форми останнього; методи аналізу та синтезу - при декомпозиції проблеми людського капіталу за рівнем економічної системи, при уточненні складових людського капіталу; методи класифікації та типології при визначенні факторів впливу на перебіг подій у сфері

людського капіталу, а також чинників, які визначають перспективи поліпшення якості життя та якості трудового життя на основі продуктивного використання професійних знань у формі капіталу; економіко-статистичний метод – для визначення параметрів демографічних процесів та їх соціально-економічних наслідків, оцінювання тенденцій у сфері освіти та професійної підготовки, визначення поточних характеристик економічного розвитку України та інноваційного потенціалу національної економіки, показників зайнятості населення та динаміки створення нових робочих місць; порівняльно-економічний метод – в ході аналізу соціально-економічних процесів, залежностей і тенденцій, а також аргументації зв'язку між процесами у сфері людського капіталу та перспективами поліпшення якості життя населення, між результативністю зовнішньоекономічної діяльності та фактом набуття професійними знаннями ознак капіталу; метод системного аналізу – при визначенні капіталу на різних рівнях економічної системи.

Інформаційною базою дослідження виступили законодавчі та нормативні акти України, дані соціологічних обстежень проведених вітчизняними та зарубіжними установами, статистичні матеріали Державної служби статистики України, Міністерства економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства соціальної політики України, Міжнародної організації праці, дослідження вітчизняних та зарубіжних авторів.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у поглибленні існуючих, обґрунтуванні нових теоретико-методологічних та практичних засад державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформаційних процесів економіки України. Доведено необхідність внесення змін і доповнень в законодавчо-нормативну базу щодо регулювання ринку праці, соціального захисту населення, реформування оплати праці, соціальних стандартів і гарантій, інвестиційно-інноваційної діяльності, освітніх послуг та удосконалення науково-методологічних підходів оцінки розвитку людського капіталу, необхідних для створення дієвих механізмів і важелів державного регулювання розвитку людського капіталу. Зокрема, у дисертації:

удосконалено:

- організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформації процесів економіки України, який на відміну від використовуваних підходів, структурований за функціями законотворчої, адміністративно-організаційної, соціально-економічної та інноваційно-інформаційної діяльності, що спрямовані на забезпечення високих продуктивних творчих здібностей людини шляхом розвитку неперервної освіти, активності зміцнення здоров'я, підвищення мотивації до високопродуктивної праці та якості життя населення, подолання бідності;

- методологічні підходи до розрахунку прожиткового мінімуму шляхом розрахунку фактичного прожиткового мінімуму на базі використання фактичного рівня споживання продовольчих і непродовольчих товарів та його використання при розрахунку всіх соціальних гарантій, за рахунок чого досягається формування мотиваційних чинників розвитку людського капіталу;

- прогнозування обґрунтованих соціальних стандартів і гарантій на базі запровадження Державної системи моніторингу соціальних процесів, спрямованої на вивчення думки трудових колективів щодо рішень Уряду і місцевої влади з метою своєчасного внесення змін в нормативно-правове забезпечення обґрунтованих соціальних стандартів і гарантій спрямованих на розвиток людського капіталу;

- науково-методичні підходи до розрахунку інтегрального індексу умов розвитку людського капіталу в будівництві, який відображає динамічні зміни в економічній, соціальній сферах та спрямований на посилення державних механізмів і важелів регулювання умов розвитку людського капіталу.

Одержали подальший розвиток;

- визначення економічної природи категорії «людський капітал» як сукупності сформованих в результаті інвестицій продуктивних здібностей, навичок і мотивацій індивідів, які ефективно використовуються, значення яких зростає з накопиченням знань, виробничого досвіду, що можуть бути збільшені за рахунок інвестицій, управлінських методів та які приносять додану вартість у формі додаткового доходу працівника, прибутку роботодавця та національного доходу державі;

- методи підвищення економічної активності населення через запровадження ряду системних заходів в частині розвитку підприємницької ініціативи громадян та економічного стимулювання заінтересованості суб'єктів господарювання у створенні нових робочих місць; удосконалення правових та економічних механізмів розширення зайнятості неконкурентоздатних осіб на ринку праці; застосування нестандартних форм зайнятості;

- концептуальні засади збалансування ринку праці на підставі поглиблення співпраці між державною службою зайнятості і виконавцями державних (регіональних) цільових програм та інвестиційних проектів з метою працевлаштування незайнятого населення та створення нових робочих місць;

- основні принципи державного регулювання процесів розвитку людського капіталу в тому числі: інвестиційність людського капіталу – економічна ефективність капіталовкладень та інвестування розвитку людського капіталу; розвиток людського капіталу – створення умов для безперервного навчання і розвитку трудового потенціалу на основі розвитку інтелектуальних, творчих, підприємницьких здібностей, зростання професійної компетентності; інноваційність якості людського капіталу – розробка і застосування прогресивних технологій розвитку людських ресурсів; якість трудового життя – гуманістичне управління людськими ресурсами за справедливою грошовою оплатою, створення комфортних умов праці, надання можливостей для професійного і службового зростання;

- модель процесу розвитку людського капіталу в будівництві на базі удосконалення роботи державних центрів й територіальних органів управління будівельної галузі, професійних закладів освіти, роботодавців, державної служби зайнятості.

Наукове значення дисертації полягає в тому, що її основні положення, висновки та рекомендації є внеском до збагачення економічної теорії та практики

новими підходами щодо удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що положення дослідження доведені до рівня практичних рекомендацій, були використані в роботі підприємств будівельної галузі, зокрема: Громадською організацією «Академія будівництва України» (довідка №284 від 05.12.2019р.), де автором обґрунтованого реформування оплати праці, соціальних стандартів і гарантій, інвестиційно-інноваційної діяльності, освітніх послуг та удосконалення науково-методологічних підходів оцінки розвитку людського капіталу; ДП «НДІБВ» (довідка №189 від 10.02.2020р), де автором запропонована модель державного регулювання розвитку професійного потенціалу як головного носія людського капіталу в системі формування інноваційної економіки; ТОВ «БК» Інтергал-Буд» (довідка №8211/1 від 15.11.2019р.), де автором запропоновано методичні підходи щодо оцінювання рівня збереження та розвитку людського капіталу, які базуються на збалансованій системі показників використання людського капіталу.

Теоретичні результати дослідження використовуються в навчальному процесі КНУБА при розробці методичного забезпечення та викладання окремих тем у дисциплінах «Основи економіки», «Економіка праці та соціально-трудова відносин», «Макроекономіка» (довідка №276-І від 07.10.2019р.).

Особистий внесок здобувача.

Дисертація є самостійно закінченою науковою працею. Автору належить всі наведені в дисертації наукові положення, висновки і рекомендації. В дисертації вирішено низку науково-практичних задач, пов'язаних із створенням та впровадженням прикладного інструментарію, науково-методичних та практичних підходів щодо удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу, здійснено впровадження отриманих результатів на практиці.

Зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження безпосередньо пов'язане з планами науково-дослідних робіт КНУБА, зокрема з темами: «Удосконалення організації та методології обліку, аудиту та оподаткування в умовах формування економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (номер держреєстрації 0119U000533); «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (номер держреєстрації 0120U000356, особистий внесок – визначення взаємозв'язку між макроекономічними показниками та основними соціальними показниками як передумови для забезпечення підвищення соціальних стандартів та гарантій); «Інноваційний розвиток будівельних підприємств в умовах формування економіки інтелектуального капіталу» (номер держреєстрації 0117U001480) особистий внесок – розробка методичних підходів до уточнення поняття людського капіталу, системи показників цієї оцінки та продуктивності людського капіталу.

Апробація матеріалів дисертації. Теоретичні та прикладні наукові результати і висновки дисертаційної роботи доповідались та одержали схвалення на 6 міжнародних і всеукраїнських науково-практичних конференціях, інформація щодо яких надана у списку опублікованих праць.

Публікації. Основні результати та висновки дисертаційної роботи відображено у 17 друкованих працях, з яких 2 монографії (у співавторстві), 9 праць у виданнях, що входять до переліку фахових видань, затвердженого ДАК МОН України, 1 стаття надрукована у виданні, зареєстрованому в міжнародній наукометричній базі.

Структура й обсяг роботи. Структура дисертаційної роботи обумовлена переліком та змістом завдань та етапів дослідження. Дисертація складається із анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел із 237 найменувань та 7 додатків. Повний обсяг дисертації складає 224 сторінок; в т.ч. 16 таблиць та 23 рисунків.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету, основні завдання дослідження, визначено об'єкт, предмет і методи дослідження, його теоретико-методологічну базу, наукову новизну та практичне значення отриманих результатів. Наведено відомості про впровадження результатів роботи, їх апробацію та публікації.

У **першому розділі „Теоретико-методологічні аспекти розвитку людського капіталу та його державного регулювання”** на основі систематизації підходів до визначення економічної природи категорії «людський капітал» обґрунтовано авторське бачення даного поняття з урахуванням специфіки трансформаційних економічних процесів. Проаналізовано методологічні підходи до державного регулювання розвитку людського капіталу, особливості його законодавчого та нормативно-правового регулювання.

Встановлено, що формування різнопланових поглядів на проблематику людського капіталу, його складові, фактори розвитку та, відповідно, його державне регулювання, обумовлене специфікою досліджень її авторів, що вивчають окремі сторони теорії людського капіталу на різних рівнях - від глобального до особистісного. Відтак трактування людського капіталу можна визначати з точки зору управлінського, фінансово-інвестиційного, освітянського, психофізіологічного, політекономічного підходів. Кожний підхід акцентує увагу на важливих напрямках державного регулювання. Не заперечуючи переваги кожного з напрямів досліджень, обґрунтовано авторське бачення поняття «людський капітал» з урахуванням сучасних тенденцій економічного розвитку.

Головними аспектами трактування поняття «людський капітал» є те, що це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих в результаті інновацій продуктивних здібностей, навичок і мотивацій, які ефективно використовуються в процесі суспільного відтворення, та можуть бути збільшені за рахунок інвестицій, управлінських методів, і, щонайважливіше, забезпечить зростання доданої вартості у формі додаткового доходу працівникові, прибутку роботодавцю та національного доходу державі.

Структуру людського капіталу пропонується розглядати як таку, що складається з трьох основних елементів: стан фізичного, психічного, духовного, соціального здоров'я; особистісні та професійні навички; здатність до продуктивної трудової діяльності, що, в свою чергу, зокрема, формується та залежить від умов розвитку на макро- та мезоекономічному рівні. Ці умови

визначаються системою важелів державного регулювання, які формуються в рамках демографічної, міграційної, бюджетної, фіскальної, екологічної, соціальної, інвестиційної, освітньої політик, політики зайнятості, доходів, охорони здоров'я, політики в галузі розвитку науки та інноваційної діяльності.

Державне регулювання розвитку людського капіталу має узгоджуватися з загальнодержавною економічною стратегією розвитку країни та поєднувати законодавчо-правові, адміністративно-організаційні та економічні методи, інструменти державного регулювання, охоплювати усі функції державного управління для синергічного поєднання інструментів соціально-економічної, екологічної, фінансово-кредитної, бюджетної, фіскальної, інноваційної, демографічної, міграційної політики, політики освіти, зайнятості, охорони здоров'я, що впливають на усі процеси відтворення та розвитку людського капіталу.

У другому розділі „Сучасний стан та тенденції державного регулювання розвитку людського капіталу” здійснено оцінку стану та визначено проблеми державного регулювання розвитку людського капіталу, досліджено особливості процесу розвитку людського капіталу в будівництві, узагальнено зарубіжний досвід державного регулювання людського капіталу.

Доведено, що державне регулювання розвитку людського капіталу стримувалось негативними процесами в соціальній сфері, які мали вплив на якість життя населення. Спостерігалась негативна демографічна ситуація зниження життєвого рівня населення, що характеризується ВВП на одну особу за паритетом купівельної спроможності 2010 р., де відбулось зменшення з 17,3 тис. дол. США в 2014 р. до 15,9 тис. дол. в 2018 р. Також спостерігалось зниження частки оплати праці у ВВП, а в будівельній галузі зниження частки оплати праці у ВДВ, незбалансованість ринку праці за професійно-кваліфікаційними ознаками, зниження працевлаштування безробітних в будівництві за період 2014-2018 рр. на 15,5 відсотків, збільшення неформальної зайнятості та плинності кадрів.

Обґрунтовано, що одним із важливих напрямків удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу є здійснення реформ оплати праці. Заробітна плата в будівельній сфері нижча за середній рівень по економіці Україні в середньому на 15 відсотків (табл. 1).

Доведено, що підвищення заробітної плати в залежності від кінцевого результату матиме позитивний вплив на розвиток людського капіталу і зростання конкурентоспроможності.

Акцентовано увагу, що сьогодення суспільна парадигма вимагає відповідного рівня розвитку людського капіталу, де базовими детермінантами є освіта і особистий розвиток.

Дослідженням встановлено зниження кількості професійно-технічних і ЗВО та чисельності студентів в них, що не сприяло ефективному розвитку людського капіталу.

Обґрунтовано, що розвиток людського капіталу як за рахунок освітнього чинника так і саморозвитку особистості значною мірою залежить від інвестицій в: первинну освіту; охорону здоров'я; освіту дорослих; виховання; посилення мотивації до праці; міграція; пошуку економічно важливої інформації.

Запропоновано, що при інвестуванні в розвиток людського капіталу доцільно передбачувати у всіх інвестиційних проектах розрахунок їх ефективності, наприклад, методом витрати – вигоди. Для цього застосовують дуже поширений в економічних розрахунках метод дисконтування.

Таблиця 1

Динаміка номінальної і реальної заробітної плати по Україні і будівельної галузі в 2014-2018 рр.

Показники	роки					2018/ 2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	
1	2	3	4	5	6	7
Середньомісячна номінальна заробітна плата						
Усього (грн)	3480	4195	5183	7104	8865	2,5 раза
відсотків до попереднього року, %	106,0	120,5	123,6	137,1	124,8	+18,8 в.п.
Середньомісячна заробітна плата в будівництві						
в будівництві	2860	3551	4731	6251	7845	2,7 раза
відсотків до попереднього року, %	105,8	124,2	133,2	132,1	125,5	+19,7 в.п.
- у відсотках до середньомісячної заробітної плати по Україні	82,2	84,6	91,3	88,0	88,5	+6,3 в.п.
Законодавчо встановлений прожитковий мінімум на одну працездатну особу, грн (з 1 грудня)	1218,0	1378	1600	1762	1921	148,5
Фактичний прожитковий мінімум, грн	1429	2612	3072	3777	4194	2,9 раза
Індекс реальної заробітної плати, % по Україні	93,5	79,8	109,0	119,1	112,5	x
Номінальна заробітна плата по Україні у % до встановленого прожиткового мінімуму на працездатну особу	285,7	330,0	360,3	427,3	490,3	+1,5 раза
Індекс споживчих цін (грудень до грудня попереднього року)	124,9	143,3	112,4	116,5	109,8	

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України
[Електронний ресурс: режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>]

В основі розуміння процесу дисконтування лежить визначення еквівалентної вартості капіталу в різні періоди часу. Різниця між дисконтованими величинами витрат і вигод – «чиста приведена вартість» (net present value) NPV – вважається найточнішим критерієм доцільності будь-якого інвестиційного проекту:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t},$$

де: NPV - чиста приведена вартість;

B_t - дохід від інвестицій в людський капітал у період t ;

C_t - величина витрат у період t ;

n - кількість періодів часу;

r - норма відсотка або ставка дисконтування.

Якщо інвестиційні витрати мають одномоментний характер, тобто відбуваються одноразово, то наведена формула дещо спроститься. Чиста приведена вартість, тобто чистий дохід від інвестицій, буде становити (при збереженні рівня ставки відсотка):

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - C$$

Таким чином, чим менша r , тим більша цінність майбутніх вигід.

Інвестиції в людський капітал є доцільними, якщо поточна вартість майбутніх вигід (грошових та моральних) більше або хоча б дорівнює витратам. Це співвідношення є формалізованою моделлю економічної доцільності капіталовкладень в освіту:

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} \geq C_t$$

Аналіз ефективності інвестиційних проектів щодо людського капіталу за методом витрати-вигоди можуть застосовуватись всі суб'єкти інвестування: індивідууми, ділові одиниці та держава.

Розроблено модель процесу розвитку людського капіталу в будівельній галузі, де передбачено удосконалення розвитку людського капіталу шляхом реформування відносин центральних і територіальних органів управління будівельної галузі, професійних закладів освіти, роботодавців, державної служби зайнятості (рис. 1).

Узагальнено зарубіжний досвід державного регулювання розвитку людського капіталу, де саме держава бере на себе ряд соціально-економічних функцій, використовуючи комплекс економічних, правових і адміністративних важелів для вирівнювання національного ринку. Серед них: забезпечення розвитку освіти, науки, транспорту, зв'язку, інших систем комунікації, охорони здоров'я, захисту навколишнього природного середовища, соціальної справедливості тощо.



Рис. 1. Модель процесу розвитку людського капіталу в будівельній галузі

Джерело: розроблено автором

У третьому розділі „Пріоритетні напрями удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу” обґрунтовано напрями удосконалення соціальних стандартів і гарантій та їх вплив на розвиток людського капіталу, інвестування в інноваційний розвиток людського капіталу; формування організаційно-економічного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформації економіки України.

Доведено, що соціальні стандарти і гарантії є тими засобами, за допомогою яких реалізується соціальна політика держави, а також оцінюється її соціальний розвиток. Було встановлено, що розрахунок прожиткового мінімуму здійснюється на застарілій методологічній базі, що вплинуло на зниження якості життя населення. Поряд з цим Мінсоцполітики України здійснюється розрахунок фактичного прожиткового мінімуму, який значно відрізняється від затвердженого Урядом (табл. 1).

Запропоновано удосконалення методологічної бази розрахунку прожиткового мінімуму на основі затвердження прожиткового мінімуму на рівні фактичного його розміру та перейти до використання реального прожиткового мінімуму для всіх державних соціальних гарантій та соціальних виплат з використанням вартості життя в регіонах; перегляд всієї тарифної системи оплати праці при підвищенні мінімальної заробітної плати.

Розвиток людського капіталу в сучасних умовах передбачає зростання інтелектуального, духовного та виробничого потенціалу суспільства і умовах формування інноваційної моделі розвитку економіки (рис. 2).

Модель державного регулювання розвитку професійного потенціалу як головного носія людського капіталу передбачає реалізацію заходів державного регулювання процесу формування інноваційної моделі розвитку, в тому числі:

- формування інноваційної моделі вищої освіти як за формою, так і за змістом, яка дозволить поширювати нові форми навчання та взаємодії навчальних закладів з наукою й виробництвом, а також упроваджувати сучасні інноваційні педагогічні та інформаційно-комунікаційні технології в навчальний процес з метою забезпечення якісної освіти та підготовки фахівців інноваційного типу;
- створення механізму забезпечення трансферу освітньо-професійних знань зі сфер науки та виробництва у сферу вищої освіти з метою отримання студентами найбільш сучасних знань та вивчення найкращого досвіду, що забезпечить високий рівень їхньої підготовки;
- створення сучасної системи післядипломної освіти, яка буде орієнтована як на подальше безперервне підвищення кваліфікації кадрів з вищою освітою, так і на їх перекваліфікацію. Посилення гнучкості та забезпечення багатоваріантності отримання професійних кваліфікацій;
- збалансування ринку освітніх послуг та ринку праці з метою забезпечення працевлаштування кадрів необхідних спеціальностей з урахуванням як поточних, так і стратегічних потреб національної економіки;
- посилення соціальної орієнтованості процесів забезпечення якісного відтворення людських ресурсів та їх розвитку, перенесення акценту державної політики з мінімального забезпечення заробітною платою та пільгами до

комплексного відтворення розумових, фізичних здібностей працюючих та їх постійного професійного розвитку;

- стимулювання платоспроможного попиту на кваліфіковану робочу силу та розвиток інститутів ринку кваліфікованої праці, створення системи національних професійних кваліфікацій, що має сприяти посиленню зацікавленості працівників з вищою освітою у своєму перманентному професійному розвитку;

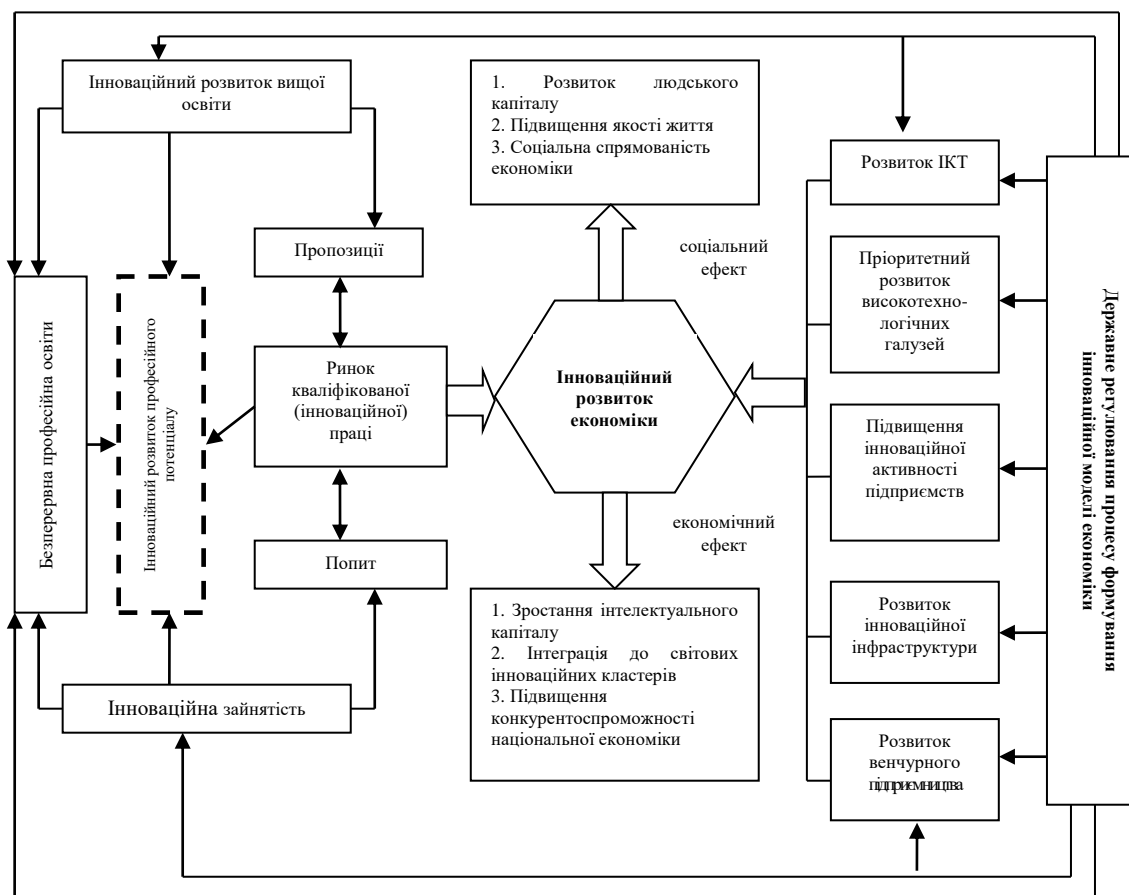


Рис. 2. Модель державного регулювання розвитку професійного потенціалу як головного носія людського капіталу в системі формування інноваційної економіки

- розвиток ринку інтелектуальних продуктів з метою формування реального платоспроможного попиту на них шляхом посилення інститутів інтелектуальної власності та створення необхідної інфраструктури, яка поєднувала б процеси створення трансферу та використання нових знань, а також відповідного залучення зацікавлених інвесторів;

- стимулювання розвитку інноваційного інституційного середовища, передусім, шляхом створення сучасних високотехнологічних інноваційних кластерів, технополісів, інноваційних бізнес-інкубаторів, центрів трансферу технологій, венчурних компаній тощо, як складових регіональних та національної інноваційних систем, які будуть, з одного боку, стимулювати попит на кадри з вищою освітою, а з іншого, - забезпечувати їхню «розвиваючу» реалізацію.

Розвиток людського капіталу значною мірою залежить від умов діяльності відповідних галузей, які пов'язані з особливостями використання людського капіталу. На базі статистичних даних в будівництві відібрано показники економічної діяльності, фінансової спрямованості, суспільної значимості галузі, інвестиції, привабливість сфери діяльності, матеріальної захищеності, ефективності виробничої діяльності, соціальних умов та освітнього рівня за періоди 2014-2018 рр. і здійснено розрахунок інтегрального індексу розвитку людського капіталу (табл. 2).

Таблиця 2

Розрахунок інтегрального індексу оцінки розвитку людського капіталу в будівництві

Локальні групи	Ваговий коефіцієнт значимості локальної групи (аспекту оцінки)	2014		2015		2016		2017		2018	
		Локальний індекс (табл. 3.6)	Локальний індекс з урахуванням зважуючого коеф.	Локальний індекс (табл. 3.6)	Локальний індекс з урахуванням зважуючого коеф.	Локальний індекс (табл. 3.6)	Локальний індекс з урахуванням зважуючого коеф.	Локальний індекс (табл. 3.6)	Локальний індекс з урахуванням зважуючого коеф.	Локальний індекс (табл. 3.6)	Локальний індекс з урахуванням зважуючого коеф.
1. Місце та імідж галузі в економіці	0,05	-15,2	-0,76	-11,8	-0,59	6,6	0,33	15,4	0,77	5,9	0,9
2. Фінансова спроможність	0,1	-4,6	-0,46	21,4	2,14	2,4	0,24	10,3	10,3	8,1	0,81
3. Суспільна значимість	0,05	-5,9	-0,295	8,0	0,4	1,8	0,09	4,8	1,152	5,5	0,275
4. Інвестиційний потенціал	0,05	-10,5	-0,525	2,2	0,11	4,4	0,22	7,8	0,39	0,5	0,025
5. Соціальна привабливість	0,16	-21,7	-3,472	-7,8	-1,248	3,2	0,512	5,8	0,928	4,2	0,672
6. Доходність ЛК	0,2	-0,35	-0,07	2,0	0,4	21,1	4,24	25,6	5,12	19,0	3,8
7. Ефективність ЛК	0,13	7,0	0,91	13,5	1,755	13,6	1,768	29,8	3,874	12,8	1,664
8. Соціальні умови використання ЛК	0,12	-1,4	0,168	-2,4	-0,288	1,0	0,12	0,7	0,004	-0,8	-0,096
9. Умови розвитку ЛК	0,15	0,1	0,015	0,125	0,019	-0,8	-0,12	0,3	0,045	0,4	0,06
Інтегральний індекс (середньозважена сума локальних індексів)	1,00		-4,825		2,698		7,4		13,313		7,505

Джерело: розраховано автором

Отримані результати даного розрахунку засвідчили, що у величині інтегрального індексу відображені динамічні зміни умов розвитку людського капіталу галузі. Запропоновано ввести даний показник в статистичну звітність з метою виявлення відповідних змін та посилення державних механізмів і важелів щодо регулювання соціально-економічних умов розвитку людського капіталу, тобто самого його середовища.

Узагальнення досліджень з питань державного регулювання розвитку людського капіталу дало змогу розробити організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу (рис. 3).

Необхідно відмітити, що посилення державного регулювання не означає прямого втручання в економіку. Держава як регуляторна інституція покликана забезпечувати оптимальне поєднання інтересів суспільства, колективів та окремої особи. Вона повинна здійснювати координацію при забезпеченні саморегулювання та саморозвитку суспільства.

Ідеологія системи державного управління та регулювання має ґрунтуватись на поєднанні економічної активності та соціальної спрямованості держави. Вона сприятиме ефективному використанню виробничих ресурсів, підвищенню добробуту населення, розвитку людського капіталу, включення економіки України в сучасні цивілізовані процеси.

Особливе значення у механізмі державного регулювання розвитку людського капіталу має соціально-економічна складова, де відбувається розширене відтворення якісних і кількісних характеристик людського капіталу на базі розширення застосування гідної праці, обґрунтованих соціальних стандартів і гарантій.

Державне регулювання зайнятості населення як основи використання і розвитку людського капіталу забезпечується через формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення, економічних і соціальних механізмів (методів) впливу на ринок праці, що застосовується для забезпечення стимулювання попиту на послуги робочої сили, її розширеного відтворення та ефективного використання, вирішення інших проблемних питань зайнятості населення.

Слід особливо наголосити на необхідності реформування оплати праці як головного чинника успіху усіх економічних реформ. Проблема вдосконалення оплати праці повинна вирішуватись комплексно - як у законодавчій, так і організаційній та методологічній площині. Зокрема на національному рівні – шляхом підвищення рівня мінімальної заробітної плати, «детінізації» доходів працюючих, додаткового інвестування виробничої сфери тощо; на рівні підприємств – за рахунок підвищення продуктивності праці, вдосконалення системи мотивації праці, оновлення техніко-технологічної бази, удосконалення тарифної системи з врахуванням важливих складових розвитку людського капіталу таких як професійність, компетентність, хист.

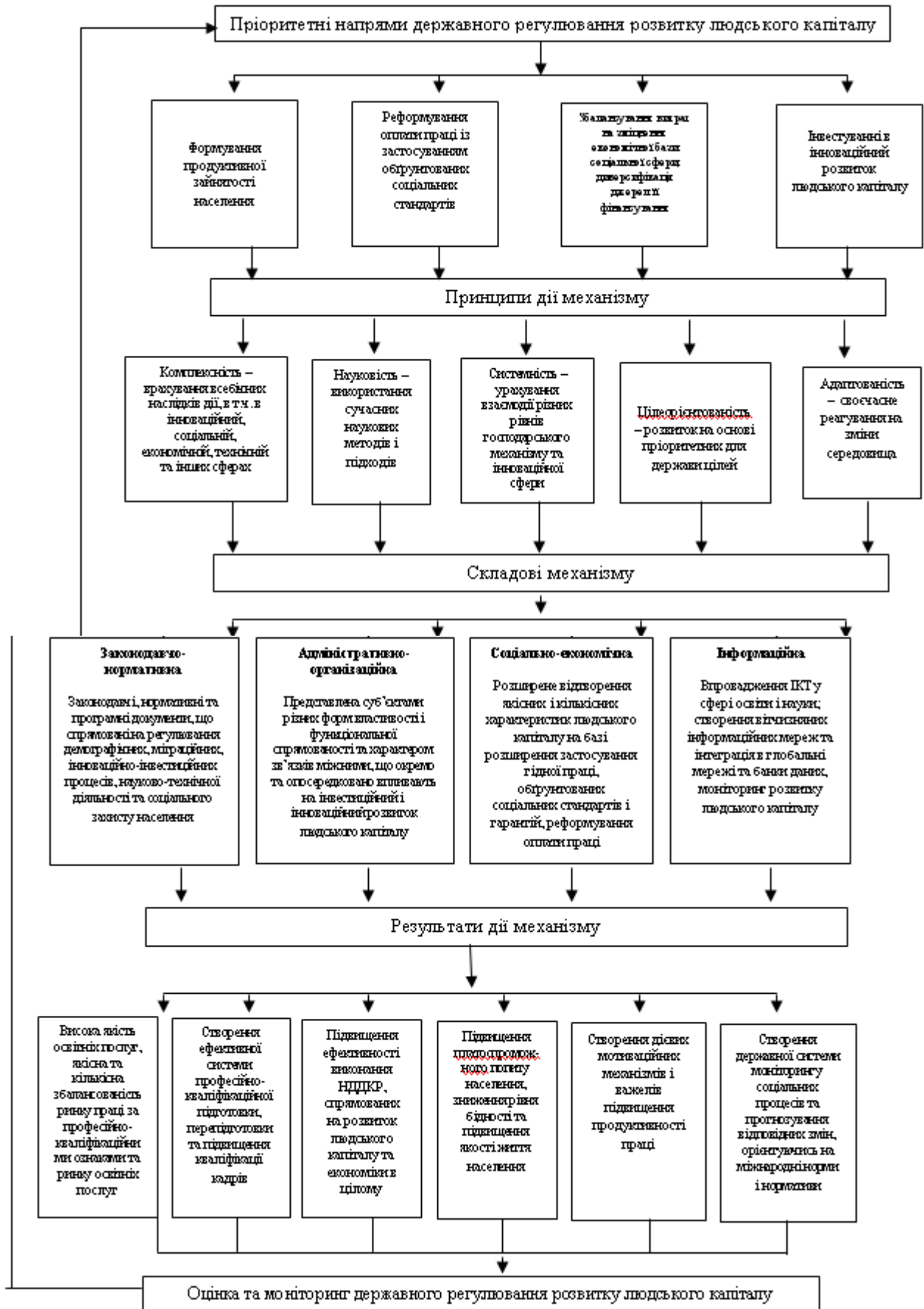


Рис. 3. Організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу

Джерело: розроблено автором

У нинішніх умовах важливою складовою механізму державного регулювання розвитку людського капіталу виступає інформаційно-комунікаційна складова: ресурси науково-технічної, економічно-інформаційної та іншої інформації.

Необхідною складовою організаційно-інформаційного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу є моніторинг розвитку людського капіталу, який має бути невід'ємною частиною системи загального моніторингу соціальних процесів в Україні.

Оцінка та моніторинг державного регулювання розвитку людського капіталу дасть можливість своєчасно виявляти зміни, що відбуваються в соціальній сфері на рівні регіонів, галузей, підприємств, попереджувати негативні тенденції, які ведуть до формування осередків соціальної напруги, прогнозувати найбільш важливі процеси, пов'язані із відтворенням людського капіталу та вносити відповідні зміни в пріоритетні напрями його розвитку.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення і запропоновано нове розв'язання наукового завдання: створення теоретико-методологічних засад і визначення пріоритетних шляхів державного регулювання розвитку людського капіталу в національній економіці.

Значення результатів дисертації для науки полягає в удосконаленні теоретико-методологічних аспектів державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформації економіки України на основі принципів школи неокласичного синтезу з орієнтацією на інноваційну модель розвитку, що забезпечить підвищення ефективного суспільного відтворення та зростання добробуту населення.

Значення результатів дисертації для практики визначається можливістю використовувати теоретико-методологічні підходи та практичні рекомендації щодо удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу в процесі переходу до інноваційної моделі відтворення благ та послуг з орієнтацією на європейські стандарти життєдіяльності людських ресурсів.

Результати проведених досліджень створили обґрунтовані підстави для наступних висновків:

1. Дослідження теоретичних аспектів генезису та економічної природи категорії „людський капітал” дозволило уточнити його трактування як економічної категорії, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих в результаті інновацій продуктивних здібностей, навичок і мотивацій, які ефективно використовуються в процесі суспільного відтворення можуть бути збільшені за рахунок інвестицій, управлінських методів, та щонайважливіше приносить додану вартість у формі додаткового доходу працівникові, прибутку роботодавцю та національного доходу державі.

2. Структуру людського капіталу пропонується розглядати як таку, що складається з таких основних елементів: стан фізичного, психічного, духового, соціального здоров'я; особистісні та професійні навички; здатність до

продуктивної трудової діяльності, що, в свою чергу формуються та залежать від умов розвитку на макро- та мезоекономічному рівні.

3. Державне регулювання розвитку людського капіталу має узгоджуватися з загальнодержавною економічною стратегією розвитку країни та поєднувати законодавчо-правові, адміністративно-організаційні, економічні методи та інструменти державного регулювання, охоплювати усі функції державного управління для синергічного поєднання інструментів соціально-економічної, екологічної, фінансово-кредитної, бюджетної, фіскальної, інноваційної, демографічної, міграційної політики, політики освіти, зайнятості, охорони здоров'я, що впливають на усі процеси відтворення та розвитку людського капіталу.

4. Дослідження розвитку людського капіталу засвідчило, що демографічна ситуація в Україні характерна наступними тенденціями: зниження народжуваності і збільшення смертності; постаріння населення; погіршення здоров'я нації, посилення міграційних процесів.

В цих умовах орієнтація державної політики повинна бути спрямована на розширене відтворення людського потенціалу шляхом реформування охорони здоров'я, доступності медичного обслуговування, подолання бідності, забезпечення гідної праці та підвищення якості життя населення.

Ринок праці в Україні і за видами економічної діяльності не збалансований у професійно-кваліфікаційному розрізі, спостерігалось зниження економічної активності населення, збільшення чисельності безробітних, в тому числі молоді, поширення неформальної зайнятості, плинності кадрів у виробничій діяльності.

Удосконалення засад державного регулювання ринку праці полягає у внесення змін і доповнень у Закон України „Про зайнятість населення” щодо посилення механізмів і важелів регулювання молодіжного ринку праці та задіянні мотиваційних чинників у підвищенні престижності робітничих професій для молодих людей, а також поглиблення співпраці між державною службою зайнятості і виконавцями державних (регіональних) цільових програм та інвестиційних проектів, забезпечення проведення моніторингу створення високоефективних робочих місць з належною оплатою праці за результатами реалізації цих програм та інвестиційних проектів з метою працевлаштування незайнятого населення та створення нових робочих місць.

5. Актуалізовано вплив підвищення заробітної плати (вище середнього рівня), відновлення основних її функцій на підвищення продуктивності праці (вище середнього рівня); економії на навчанні нового персоналу у зв'язку з підбором якісної робочої сили з певним запасом людського капіталу; формування стійкого трудового колективу; зростання конкурентоспроможності та посилення свідомого й відповідального ставлення до праці; інтенсифікації праці.

6. Розроблено модель державного регулювання процесів розвитку людського капіталу, пов'язаного із удосконаленням роботи центрів і територіальних органів управління, державної служби зайнятості, професійних закладів освіти, роботодавців. Це буде сприяти збалансуванню попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці; підвищенню якості людського капіталу та ефективності національного господарства.

7. Узагальнено досвід державного регулювання розвитку людського капіталу та доцільності його застосування в економіці України, в тому числі кадрових служб щодо забезпечення зайнятості населення; використання збалансованої політики регулювання ринку праці; розробки загальнонаціональної систем заходів зі створення нових робочих місць; активної соціальної політики держави у сфері сприяння зайнятості населення старшої вікової групи; неперервної освіти впродовж життя та соціального захисту населення. Розглянуто основоположні конвенції і рекомендації МОП з питань соціального забезпечення, а також чинники впливу на розвиток людського капіталу на різних рівнях розвитку економіки.

8. Обґрунтовано, що діючий Закон України „Про державні соціальні стандарти та гарантії” потребує осучаснення у відповідності до змін, які відбуваються в економіці, розвитку суспільства та входження України в міжнародне співтовариство, де якість життя, стандарти та гарантії значно відрізняються від діючих в Україні.

Запропоновано удосконалити методологічну базу щодо розрахунку прожиткового мінімуму, використовуючи його фактичний реальний рівень, а також мінімальної заробітної плати з врахуванням середньомісячної заробітної плати та інших соціальних виплат і допомог. Це буде сприяти розвитку людського капіталу та підвищенню якості життя населення.

9. Доведено, що основним завданням у процесі реалізації політики інноваційного розвитку в країні, зокрема інноваційного розвитку людського капіталу має бути формування сучасної національної інноваційної системи, яка була б спроможною поєднати сфери генерування нових знань (науку), їх поширення (систему освіти й підготовки кадрів) на реалізацію або матеріалізацію нових знань (технополіси, високотехнологічні виробництва, інноваційне підприємництво). Мова йде про розвиток інтелектуально-інноваційного сектора з сучасною інфраструктурою, здатного поєднати всі елементи інноваційного процесу, визначальною складовою якого мають стати університети та науково-дослідні інститути.

10. Розраховано інтегральний індекс розвитку людського капіталу в будівництві, який відображає динамічні зміни в економічній і соціальній сферах. Запропоновано застосовувати даний показник в статистичній звітності з метою виявлення відповідних змін та посилення державних механізмів і важелів регулювання умов використання і розвитку людського капіталу

11. Розроблено організаційно-економічний механізм державного регулювання розвитку людського капіталу, спрямованого на забезпечення високих продуктивних інноваційних здібностей людини шляхом розвитку загальної і професійної освіти, творчості, активності, зміцнення здоров'я, підвищення мотивації до високопродуктивної праці та якості життя населення.

Запровадження основних положень організаційно-економічного механізму державного регулювання розвитку людського капіталу буде сприяти підвищенню якості робочої сили, ефективному розвитку економіки, підвищенню платоспроможного попиту населення, зниженню рівня бідності та підвищенню якості життя населення.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Наукові праці, в яких опубліковано основні результати дисертації

1.1. Статті в міжнародних наукометричних базах:

1. Шовківська В.В. Системний підхід до оцінювання рівня якості та ефективності бізнес-процесів [Текст] // В.В. Шовківська, М.І. Цюцюра, Т.М. Мединська // Управління розвитком складних систем: Зб. наук. праць. – Київ: КНУБА, 2019. – Вип. 40 – С.87-93. (Збірник входить до наукометричних баз: *Ulrichsweb (США)*, *BASE (Німеччина)*, *Index Copernicus (Польща)*).

1.2. У наукових фахових виданнях

2. Шовківська В.В. Сутнісна характеристика категорії “людський капітал” [Текст] / В.В. Шовківська // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип.34. Ч.3 – Київ: КНУБА, 2015. – С.68-78. (Збірник входить до наукометричних баз Google Scholar, BASE).

3. Шовківська В.В. Передумови розвитку людського капіталу в будівельній галузі [Текст] / В.В. Шовківська // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин. – 2018. – № 38. – С. 62 –71. (Збірник входить до наукометричних баз Google Scholar, BASE).

4. Шовківська В.В. Державне регулювання розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі в розвинутих країнах (з розвинутою ринковою економікою) [Текст] / В.В. Шовківська // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип.37. – Київ: КНУБА, 2018. – С.73 - 82. (Збірник входить до наукометричних баз Google Scholar, BASE).

5. Шовківська В.В. Методичні підходи до державного регулювання розвитку людського капіталу [Текст] / В.В. Шовківська // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип. 40. Ч.2. – Київ: КНУБА, 2019. – С. 19 - 29. (Збірник входить до наукометричних баз Google Scholar, BASE).

6. Шовківська В.В. Інноваційний розвиток людського капіталу як важливий чинник економічного зростання будівельної галузі [Текст] / В.В. Шовківська // Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин: зб. наук. праць. – Вип.42. – Київ: КНУБА, 2019. – С.179-188. (Збірник входить до наукометричних баз Google Scholar, BASE).

7. Шовківська В.В. Стан та проблеми удосконалення законодавчо-нормативної бази державного регулювання відтворення людського капіталу [Текст] / В.В. Шовківська // Будівельне виробництво: міжвідомчий наук.-техн. журнал. – К.: НДІБВ, 2019. - № 68 – С.84-89. (Збірник входить до наукометричних баз Google Scholar, URLISHWEB).

8. Шовківська В.В. Архітекtonіка системи енергоощадного девелопменту на платформі будівельного енергокластеру [Текст] / Климчук М.М., Івахненко І.С., В.В. Шовківська // Економічний форум. Economic forum. Науковий журнал,

Луцький національний технічний університет, кафедра фінансів, №1, 2019 – С.58-65.

9. Шовківська В. В. Теоретико-методологічні засади формування стратегії розвитку підприємств на засадах енергоефективності та інформатизації / М. М. Климчук, Т. А. Ільїна, В. В. Шовківська, С. А. Климчук // Формування ринкових відносин в Україні: Збірник наукових праць. – № 7-8. – К., 2020. – С. 230-241.

1.3. Монографії:

10. Шовківська В.В. Особливості державного регулювання економіки в умовах переходу до ринкових відносин. [Текст] / В.В. Шовківська [та ін.] Ринкова економіка: теоретичні основи генезису: кол. монографія / за заг.ред. В.Г. Федоренка - Київ, ТОВ «ДСК центр», 2016 – С.148-153.

11. Шовківська В. В., Климчук М.М., Ільїна Т.А. Науково-прикладні засади управління ризиками на підприємствах: постулати, тренди, модифікація // розділ в колективній монографії: «Erbe der europäischen Wissenschaft». – К 2020. – С. 143-158.

1.4. Матеріали конференцій, де здійснено апробацію роботи:

12. Шовківська В.В. Механізм вибору фінансових інструментів залучення додаткових інвестицій [Текст] / В.В. Шовківська // Тези доповідей 65-ї науково-практичної конференції 20-22 квітня 2004 р, м. Київ: У 4-х ч. // Відповідальний за випуск П.В. Кривенко. – К.: КНУБА, 2004. – Ч.3. – С.144.

13. Шовківська В.В. Шляхи і методи зниження ризиків на етапі розробки проектів [Текст] / В.В. Шовківська // Тези доповідей 66-ї науково-практичної конференції 19-21 квітня 2005 року, м. Київ: // Відповідальний за випуск П.В. Кривенко. – К.: КНУБА, 2005. – Ч.2 – С.104.

14. Шовківська В.В. Теоретичні проблеми формування кластерів енергозбереження в Україні [Текст] / В.В. Шовківська // Тези доповідей III Всеукр. наук.-практ. конф. «Інноваційний розвиток підприємств у процесі формування економіки інтелектуального капіталу» // Відповідальні за випуск: В.М. Лич, Г.М. Рижакова. – К.: КНУБА, 2017. – С.90-93.

15. Шовківська В.В. Специфіка розробки «внутрішніх» моделей кластерних організаційних структур будівельної галузі [Текст] / В.В. Шовківська, М.В. Микитась // Програма та тези доп. III Міжнародної науково-практичної конференції «Ефективні технології в будівництві» (28-29 березня 2018 року, м. Київ) – С.99-117.

16. Шовківська В.В. Підприємницькі кластери – інтелектуальна складова модернізації економіки [Текст] / В.В. Шовківська // Програма та тези доп. Міжнародної науково-практичної конференції «Проблеми генезису економіки інтелектуально-інноваційного капіталу» (26-27 березня 2020 року, м. Київ) – С.66-68.

17. Шовківська В.В. Еволюційна траєкторія генезису категорії «людський капітал» [Текст] / В.В. Шовківська // MATERIAŁY II MIĘDZYKONFERENCJI NAUKOWO-PRAKTYCZNEJ Osiągnięcia naukowe i perspektywy: Mater. II Międz. Konf. Nauk.-Prakt. / Pod red. M.Andrzejewskiego. – Wrocław: Nowa nauka, 2020. – S. 54-56

АНОТАЦІЯ

Шовківська В.В. Державне регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформації економіки України. – Кваліфікована наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Київський національний університет будівництва і архітектури Міністерства освіти і науки України, м. Київ, 2020.

На основі систематизації підходів до визначення економічної природи категорії «людський капітал» обґрунтовано авторське бачення сутності даного поняття з урахуванням специфіки трансформаційних економічних процесів. Удосконалено методологічні підходи до державного регулювання розвитку людського капіталу, його законодавчого та нормативно-правового регулювання.

Здійснено оцінку стану та визначено проблеми державного регулювання розвитку людського капіталу, досліджено особливості процесу його розвитку в будівництві, узагальнено зарубіжний досвід державного регулювання людського капіталу.

Визначені та одержали подальший розвиток пріоритетні напрями удосконалення державного регулювання розвитку людського капіталу в умовах трансформації економіки України.

Розроблено механізм державного регулювання розвитку людського капіталу, спрямованого на забезпечення високих продуктивних інноваційних здібностей людини шляхом розвитку загальної і професійної освіти, творчості, активності, зміцнення здоров'я, підвищення мотивації до високопродуктивної праці та якості життя населення.

В роботі удосконалено методологічні підходи щодо розрахунку прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати, соціальних стандартів і гарантій на основі запровадження Державної системи моніторингу соціальних процесів.

Визначені основні напрями розвитку людського капіталу, зміст яких полягає у створенні ефективного механізму збалансування ринку освітніх послуг та ринку праці за якісними та кількісними показниками; запровадження сучасних інноваційних підходів до навчання, інноваційно-педагогічних методик; формування сучасної ефективною інформаційної системи науково-технічної інформації для потреб ЗВО, науково-дослідних організацій, підприємств інноваційного профілю; інтеграція науки, освіти та виробництва через реформування інноваційного високотехнологічного середовища розвитку людського капіталу.

В дисертації одержали подальший розвиток методи підвищення економічної активності населення, концептуальні засади збалансування ринку праці та основні принципи державного регулювання процесів розвитку людського капіталу. Розроблена модель процесу розвитку людського капіталу будівельної галузі на базі удосконалення роботи державних центрів й територіальних органів управління, професійних закладів освіти, роботодавців, державної служби зайнятості.

Ключові слова: людський капітал, державне регулювання розвитку людського капіталу, соціальні стандарти і гарантії, якість життя, інноваційний розвиток, інвестиції, неперервна освіта, ринок праці, зайнятість населення, заробітна плата, соціальний захист.

ABSTRACT

Shovkivska V.V. State regulation of human capital development under conditions of Ukrainian economy transformation. - Qualified scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for a scientific degree of the Candidate of Economic Sciences (PhD) in the specialty 08.00.03 - Economics and National Economy Management. - Kyiv National University of Construction and Development of the Ministry of Education and Science of Ukraine, Kyiv city, 2020.

On the basis of the systematization of the approaches to the definition of economic nature of the category 'human capital', the author's vision of the essence of this definition, taking into account the transformational economic processes specifics, has been justified. The methodological approaches to the state regulation of human capital development, its legislative and normative regulation have been improved.

The conditions assessment has been made and the problems of state regulation of human capital development have been defined, the particularities of the development process in the construction have been studied and the foreign expertise in state regulation of human capital has been generalized.

The priority areas of improvement of state regulation of human capital development under conditions of Ukrainian economy transformation have been defined and have become a subject of further development.

The mechanisms of state regulation of human capital development have been elaborated, and their aim is the provision of high productive innovation human capabilities by general and professional education development, creativity, activity, health improvement, increase of motivation to highly productive labour and quality of life of the citizens.

The methodological approaches to the calculation of cost of living and minimal wages, social standards and guarantees on the basis of establishment of State System of Social Processes Monitoring have been improved in this work.

The fundamental areas of human capital development have been defined and they concentrate on the establishment of the effective mechanism of balancing of the educational services market and labour market by qualitative and quantitative indicators; establishment of modern innovation approaches to education and to innovative and pedagogical methods; formation of modern effective informational system of scientific and technical information for institutions of higher education, scientific and research organizations and innovative enterprises; integration of science, education and production through innovative highly technological environment of human capital development reformation.

In this dissertation the further development of methods of increase of economic activity among citizens, the concepts of labour market balancing and fundamental principles of state regulation of human capital development has been achieved. The

model of human capital development process in the construction field on the basis of improvement of functioning among state centers and territorial governing bodies, professional educational institutions, employers and public employment service has been elaborated.

Key words: human capital, state regulation of human capital development, social standards and guarantees, quality of life, innovative development, investments, permanent education, labour market, employment, wages, social protection