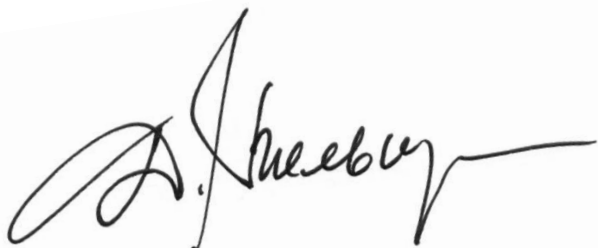


**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ
ім. М.В. ПТУХИ**

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович



УДК 314.14 : 331.101.26

**ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ:
ПРІОРИТЕТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА
У КОНТЕКСТІ ПОЛІПШЕННЯ ЯКОСТІ ЖИТТЯ
НАСЕЛЕННЯ**

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

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора економічних наук

Київ – 2015

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України.

Науковий консультант: академік НАН України,
доктор економічних наук, професор
Лібанова Елла Марленівна,
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України, директор.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Антонюк Валентина Полікарпівна,
Інститут економіки промисловості НАН України,
головний науковий співробітник відділу
економічних проблем соціальної політики;

доктор економічних наук, професор
Грішнова Олена Антонівна,
Київський національний університет імені Тараса
Шевченка, професор кафедри економіки
підприємства;

доктор економічних наук, професор
Семів Любов Казимирівна,
Львівський інститут банківської справи
Університету банківської справи Національного
банку України, завідувач кафедри економіки та
управління персоналом.

Захист відбудеться «24» листопада 2015 р. о 13.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.247.01 Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Т. Шевченка, 60.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України за адресою: 01032, м. Київ, бульвар Т. Шевченка, 60.

Автореферат розісланий «21» жовтня 2015 р.

Вчений секретар спеціалізованої
вченої ради, к.е.н., с.н.с.



С. В. Полякова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Проблематика формування та використання людського капіталу вже понад півстоліття не втрачає своєї актуальності. У тому числі, відповідні ідеї активно опрацьовуються в Україні, де, загалом, як і у всьому цивілізованому світі, під людським капіталом розуміють знання, уміння, професійні навички, мотивацію та здоров'я, що формуються в результаті інвестицій та приносять певний дохід своєму власнику. Разом з тим, досить часто зусилля дослідників концентруються виключно у площині інвестиційних процесів у сфері освіти та професійної підготовки, натомість умова «доходності» втрачається. Називаючи будь-які видатки на освіту та професійну підготовку інвестиціями у людський капітал, багато хто з вчених й самі результати освітнього процесу – нерідко безпідставно та неаргументовано – характеризує з позицій сформованого економічного активу, залишаючи поза увагою без перебільшення основоположне питання теми: чи є відповідні освітньо-професійні кондиції та мотиваційні стани розвиненими настільки, щоб відіграти роль капіталу за конкретних умов економічного та техніко-технологічного розвитку?

Втім, не лише це свідчить про не завжди коректну імплементацію положень теорії людського капіталу у вітчизняну практику економічної роботи. Майже непоміченою залишається й теза про те, що суспільство, яке навчилося застосовувати знання у формі капіталу, набуває невластивих минулим епохам можливостей більш рівномірного та справедливого розподілу національного доходу між різними соціальними прошарками, створюючи тим самим передумови, необхідні для підвищення рівня та поліпшення якості життя населення. Недостатньо розробленими слід вважати й такі – лише на перший погляд прості – аспекти теми, як перелік складових людського капіталу, особливості декомпозиції відповідної проблеми за рівнями економічної системи, склад факторів, які прямо та опосередковано впливають на результативність формування та використання людського капіталу.

Загалом, зародження, популяризацію та розвиток ідей теорії людського капіталу пов'язують з іменами таких зарубіжних вчених, як Г. Бартельс, У. Баумоль, Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Блауг, М. Бонн, М. Боуен, С. Боулс, Дж. Вейзі, Б. Вейсброд, М. Вудхолл, С. Дейзі, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Б. Кікер, Р. Лейард, А. Маршалл, Ф. Махлуп, Дж. А. Мінсер, У. Петті, А. Пігу, А. Сміт, Л. Туроу, М. Фішер, Е. Хансен, В. Хоффман, Б. Чизвік, Т. Шульц. Значний внесок у розробку положень теорії людського капіталу зробили такі українські дослідники, як О. Амоша, В. Антонюк, О. Бородіна, О. Гладун, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, І. Каленюк, А. Колот, І. Кравченко, І. Курило, Н. Левчук, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Макарова, Л. Мельцер, Г. Назарова, В. Никифорошенко, В. Новіков, О. Новікова, С. Пирожков, І. Петрова, В. Петюх, М. Романюк, У. Садова, М. Семікіна, Л. Семів, В. Стешенко, Л. Ткаченко, О. Цимбал, А. Чухно та інші вітчизняні вчені, якими охарактеризовано зміст економічної категорії «людський капітал», проаналізовано поточну ситуацію у сфері освіти та професійної підготовки, визначено роль останньої у нагромадженні людського капіталу, встановлено ступінь відповідності фахової підготовки громадян потребам національної економіки, розроблено ґрунтовні рекомендації щодо розвитку системи охорони здоров'я та освітньої системи України, поліпшення демографічної ситуації та політики доходів населення.

Разом з тим, незважаючи на значущість і цінність проведених у зарубіжній і вітчизняній науці досліджень, необхідно відзначити невирішеність багатьох теоретико-методологічних та практичних проблем, пов'язаних з формуванням та використанням людського капіталу. Подальшого опрацювання потребує широкий спектр питань. Насамперед, це стосується удосконалення понятійного апарату економіки праці та уточнення місця економічної категорії «людський капітал» у його складі, розробки відповідних сучасності механізмів формування людського капіталу, визначення факторів, що впливають на доходність інвестицій у сферу освіти та професійної підготовки тощо. Недостатньо вивченими залишаються й проблеми впливу людського капіталу на перспективи поліпшення якості життя населення та формування «середнього класу», що належить до переліку базових пріоритетів соціально-економічного розвитку України, а також – роль та напрями модернізації суспільства в процесі забезпечення умов, необхідних для виявлення ефекту «людського капіталу» на кожному з рівнів економічної системи, що в цілому й визначає актуальність теми дисертаційної роботи.

Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційне дослідження проводилось у тісному зв'язку з науково-дослідними роботами, які виконувалися в Інституті демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, а саме: «Людський розвиток в умовах нестабільності процесів відтворення населення» (номер державної реєстрації 0109U008249, 2010–2012 рр.), у межах якої дисертантом розроблено та застосовано методіку оцінювання впливу демографічних процесів на перспективи людського розвитку та перебіг подій у сфері людського капіталу; «Вплив кризових явищ на якість трудового життя» (номер державної реєстрації 0109U008251, 2010–2012 рр.), у межах якої дисертантом диференційовано фактори, що впливають на якість трудового життя, розроблено систему індикаторів, придатних для оцінювання якості трудового життя, визначено характер залежності параметрів якості трудового життя від результативності процесів у сфері людського капіталу; «Розроблення системи індикаторів оцінки якості життя населення України для здійснення комплексного моніторингу, у тому числі порівняння з іншими країнами» (номер державної реєстрації 0212U008469, 2012 р.), у межах якої дисертантом визначено та охарактеризовано складові якості життя населення, досліджено зв'язок проблеми якості життя населення із проблемою формування та використання людського капіталу; «Методологічні підходи до непрямого оцінювання показників зайнятості та безробіття за результатами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності для рівня адміністративно-територіальних одиниць (районів) України» (номер державної реєстрації 0111U008929, 2015 р.), у межах якої дисертантом розроблено ряд пропозицій щодо удосконалення інструментарію непрямого оцінювання процесів у сфері зайнятості, у тому числі, зважаючи на те, що останні спричиняють визначальний вплив на результативність функціонування професійних знань економічно активного населення у формі капіталу.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є розроблення науково-теоретичних засад, методологічних, методичних і практичних рекомендацій щодо формування людського капіталу, а також наукове обґрунтування пріоритетів та механізмів управління людським капіталом задля поліпшення якості життя населення.

Для досягнення поставленої мети у роботі сформульовано і вирішено такі завдання:

- проаналізувати та узагальнити внесок економічних шкіл у розвиток науково-методологічних засад теорії капіталу задля уточнення змісту та особливостей людського капіталу як економічного феномену;
- сформулювати теоретичне визначення сутності людського капіталу з урахуванням його характерних рис та властивостей;
- уточнити місце економічної категорії «людський капітал» у понятійному апараті економіки праці, виявити зв'язок даної економічної категорії з іншими категоріями та поняттями економічної науки;
- визначити причини зародження теорії людського капіталу, а також умови, що забезпечили можливість функціонування професійних знань, умінь та трудових навичок працівників у формі доходного економічного активу;
- сформулювати та вирішити проблему структуризації складових людського капіталу, охарактеризувати особливості та внести ясність у дилему декомпозиції феномену людського капіталу за рівням економічної системи;
- охарактеризувати роль людського капіталу у забезпеченні суспільного розвитку та його внесок у становлення економіки постіндустріального типу;
- розробити та застосувати методіку комплексного дослідження процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу, у тому числі диференціювати фактори впливу та проаналізувати їх роль в усталенні тих чи інших тенденцій у досліджуваній сфері;
- проаналізувати зміст поняття «якість життя», охарактеризувати складові якості життя та якості трудового життя, дослідити зв'язок параметрів якості життя з результативністю процесів у сфері людського капіталу;
- визначити провідні демографічні установки та особливості перебігу демографічних процесів, їх вплив на перспективи нагромадження та результативність використання людського капіталу;
- розробити та застосувати методичні підходи щодо оцінювання міри виявлення феномену людського капіталу у вітчизняній системі суспільних взаємовідносин;
- визначити та обґрунтувати напрями модернізації суспільства задля забезпечення умов, необхідних для продуктивного використання людського капіталу з метою поліпшення якості життя населення.

Об'єктом дослідження є процеси формування та використання людського капіталу, а також їх соціально-економічні наслідки.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні проблеми формування та використання людського капіталу, соціально-економічні закономірності та характер впливу зазначених процесів на поліпшення якості життя населення.

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 понять і 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 рівнями 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; *метод соціологічних опитувань* – в процесі уточнення провідних репродуктивних та міграційних установок населення як детермінант його демографічної поведінки; *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 результативності процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського 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 Державного комітету статистики України, Міністерства охорони здоров'я України, Міністерства освіти і науки України, Конвенції Міжнародної організації праці, дослідження вітчизняних та зарубіжних авторів.

Наукова новизна отриманих результатів. Наукові результати, що отримані автором особисто і виносяться на захист, полягають у розвитку теоретико-методологічних, методичних і прикладних засад дослідження у сфері формування та використання людського капіталу, оцінюванні результативності функціонування професійних знань у формі капіталу та впливу останнього на перспективи поліпшення якості життя населення, науковому обґрунтуванні пріоритетів модернізації суспільства задля створення умов, необхідних для виявлення феномену людського капіталу на всіх рівнях економічної системи. У дисертаційній роботі:

вперше:

- на підставі аналізу наукових суджень, властивих різним школам економічної науки, у тому числі, виходячи з результатів політекономічних засад теорії капіталу, аргументовано, що формування науково-методологічного профілю економічної категорії «капітал» має відбуватися на комплементарній основі; це дає змогу сформулювати принципово новий погляд на проблему людського капіталу, в основі якого – такі детермінуючі фактор-умови, як право найманого працівника на участь у розподілі додаткової вартості (підхід з позицій фактора виробництва) та його впливовість на пропорції подібного розподілу між усіма суб'єктами інвестиційно-виробничого процесу (підхід з позицій виробничого відношення та знаряддя експлуатації);

- визначено обставини, які сприяли зародженню нової форми капіталу – людського капіталу, серед них: черга технологічних революцій, революція у методах

управління та фінансова революція, що у сукупності зумовило ускладнення та універсалізацію технологічних операцій, підвищило мобільність та посилило переговорну позицію найманих працівників, сприяло розвитку інфраструктури ринку праці і на цій основі забезпечило умови, необхідні для набуття професійними знаннями ознак капіталу; тим самим аргументовано, що стрімкий розвиток теорії людського капіталу був спричинений не ідеологічними, а об'єктивними, насамперед, технологічно детермінованими обставинами;

- відповідно уточненого трактування економічної категорії «людський капітал» визначено методологічні площини аналітичного дослідження, до переліку яких, на відміну від наразі поширених підходів, віднесено ракурс дослідження з позицій «економічного активу» (площина інвестиційної проблематики) та ракурс дослідження з позицій «економічного ефекту» (площина проблематики умов, необхідних для застосування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу); це дало змогу розробити та застосувати стереоскопічний підхід щодо аналізу сфери людського капіталу, у складі якого – дослідження факторів, які впливають на людський капітал через вплив на саму людину, факторів, які безпосередньо впливають на формування складових людського капіталу, а також факторів, які стосуються проблематики умов, що необхідні для набуття професійними знаннями ознак доходного економічного активу;

- розроблено та застосовано методику комплексного оцінювання результативності процесів, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу, яка відповідає теоретико-методологічному концепту економічної категорії «капітал» та в основу якої покладено використання як прямих, так і непрямих методів оцінювання;

удосконалено та уточнено:

- визначення економічної категорії «людський капітал», яке, на відміну від наразі відомих дефініцій, ґрунтується на використанні двофакторного підходу – враховує як інвестиційні, так і результативні аспекти досліджуваної проблеми. Людський капітал пропонується трактувати як економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу;

- місце категорії «людський капітал» у понятійному апараті економічної науки; встановлено, що, на відміну від інших категорій економіки праці, категорія «людський капітал» – політекономічного змісту, адже свідчить про характер та закономірності розподілу національного доходу між різними верствами населення, статус та роль окремих соціальних прошарків, перспективи підвищення рівня та поліпшення якості життя працівників та їх сімей;

- складові людського капіталу, а також підхід щодо декомпозиції проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи, яка натеper трактується вкрай вузько, обумовлюючи мультиплікативні ефекти при оцінюванні досліджуваного економічного активу; аргументовано, що проблематика національного людського капіталу не може і не повинна бути зведеною до простої суми знань та навичок, що властиве усталеним наразі підходам, які ігнорують проблему пропорційності та

пріоритет справедливості розподілу новоствореної вартості між різними соціальними прошарками та віковими групами населення;

- розуміння ролі людського капіталу у становленні суспільства постіндустріального типу, яке характеризується суттєвими змінами у структурі зайнятості та поліпшенням якості життя населення, соціальна структура якого у такому випадку набуває нових, прогресивних, демократичних рис;

набуло подальшого розвитку:

- система уявлень щодо якості життя населення та напрямів її поліпшення, у якій, на відміну від натеper відомих підходів, проблема якості життя трактується як така, що має безпосередній зв'язок з проблемою результативності процесів у сфері людського капіталу;

- розуміння механізму впливу демографічних процесів на сферу формування та використання людського капіталу; підхід щодо аналізу демографічних установок населення та розуміння мотиваційного механізму демографічної поведінки, який включає до свого складу дві траєкторії виникнення та актуалізації мотивів – когнітивно детерміновану та ту, зміст якої визначається превалюванням набутого у минулому досвіду;

- комплекс методів, інструментів та пріоритетів модернізації суспільства, у якому, на відміну від інших підходів, аргументовано необхідність проведення форсованої модернізації, яка передбачатиме синхронні зміни в усіх сферах суспільної взаємодії, що дасть змогу забезпечити умови, необхідні для набуття професійними знаннями ознак капіталу, наблизитись до стандартів доби постіндустріального розвитку, в основі чого – висока якість життя населення.

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні підходів щодо формування та використання людського капіталу з метою поліпшення якості життя населення. Теоретико-методологічні положення та практичні рекомендації, викладені у дисертації, можуть слугувати основою для вирішення нагальних проблем, пов'язаних з необхідністю узгодження векторів розвитку освітнього середовища з потребами ринку праці, оптимізацією тенденцій демографічного розвитку, нарощуванням інноваційного потенціалу економіки України в цілях створення умов, потрібних для продукування ефекту «людського капіталу» та поліпшення якості життя. Пропозиції, викладені у дисертаційній роботі, використано Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення (довідка про використання № 129 від 16.06.2015 р.), Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України (довідка про використання № 7/8.1-4888 від 29.04.2015 р.), Національною академією педагогічних наук України (акт впровадження № 2–7/169 від 26.05.2015 р.), Федерацією аудиторів, бухгалтерів і фінансистів АПК України (акт впровадження № 01/05 від 27.05.2015 р.), Житомирською обласною державною адміністрацією в процесі розробки таких програм її діяльності, як «Обласна програма подолання бідності на період до 2015 року», «Програма економічного і соціального розвитку Житомирської області на 2015 рік», «Програма зайнятості населення Житомирської області на період до 2017 року», «Обласна програма поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища на 2014–2018 роки» (акт впровадження № 2390/50/2–15 від 27.05.2015 р.), Департаментом праці та соціального захисту населення Житомирської обласної державної адміністрації (акт впровадження № 2520/01 від 25.05.2015 р.), а

також впроваджено у систему кадрової роботи ПАТ «Житомирський маслозавод» – компанія «Рудь» (акт впровадження № 3278 від 10.12.2014 р.) та ПАТ АБ «Укргазбанк» (Житомирська обласна дирекція) (акт впровадження № 508/163/2015 від 03.04.2015 р.).

Основні положення та висновки дисертації використовуються у навчальному процесі Житомирським державним технологічним університетом (довідка про впровадження № 44–45/1435 від 19.09.2014 р.), факультетом менеджменту та маркетингу Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» (довідка про впровадження № 73 від 29.12.2014 р.), Хмельницьким національним університетом (довідка про впровадження № 32 від 29.05.2015 р.), Івано-Франківським національним технічним університетом нафти і газу Міністерства освіти і науки України (довідка про впровадження № 46-10-67 від 08.06.2015 р.) при викладанні таких навчальних дисциплін, як «Демографія», «Економіка праці та соціально-трудові відносини», «Економіка та організація виробництва», «Економіка підприємства», «Управління персоналом», «Ринок праці», «Організація праці», «Мотивація персоналу», «Державне регулювання зайнятості», «Соціальна політика».

Особистий внесок здобувача. Усі наукові результати, викладені у дисертації, отримані автором особисто. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використано лише ті ідеї та положення, які є індивідуальним здобутком автора.

Апробація результатів дисертаційного дослідження. Основні теоретичні й практичні положення та результати дисертаційного дослідження доповідалися на 35 наукових і науково-практичних конференціях, серед яких:

- *міжнародні наукові та науково-практичні конференції*: «Науковий потенціал світу – 2005» (Дніпропетровськ, 19 вересня 2005 р.), «Наука и технологии: шаг в будущее – 2006» (Белгород, 20 марта 2006 г.), «Единое образовательное пространство славянских государств в XXI веке: проблемы и перспективы» (Брянск, 5 апреля 2006 г.), «Актуальні проблеми регіонального розвитку в контексті європейської інтеграції» (Луцьк, 1–3 червня 2006 р.), «Людський розвиток в Україні: проблеми та перспективи» (Київ, 9 жовтня 2006 р.), «Парадигма соціальної політики України на зламі тисячоліть» (Київ, 30 жовтня 2007 р.), «Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України» (Київ, 28–29 листопада 2007 р.), «Економіка підприємства: теорія та практика» (Київ, 13–14 березня 2008 р.), «Проблеми і перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 19 грудня 2008 р.), «Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу» (Луганськ, 4–6 травня 2009 р.), «Реформування економіки України: стан та перспективи» (Київ, 26–27 листопада 2009 р.), «Народжуваність в Україні на початку XXI сторіччя: структурні особливості, перспективи, нові соціальні виклики» (Київ, 22 грудня 2009 р.), «Соціально-трудові відносини: теорія та практика» (Київ, 22–24 вересня 2010 р.), «Модернізація українського суспільства: чинники, передумови, перспективи» (Київ, 29 листопада 2011 р.), «Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» (Київ, 3–4 жовтня 2012 р.), «Інновації в освіті» (Київ, 16–17 жовтня 2012 р.), «Теорія і практика забезпечення ефективного розвитку суб'єктів ринку» (Полтава, 20 листопада 2012 р.), «Проблеми та перспективи розвитку підприємництва» (Харків, 23 листопада 2012 р.), «Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов» (Москва, 14 декабря 2012 г.), «Формування єдиного наукового простору

Європи та завдання економічної науки» (Тернопіль, 23–24 квітня 2013 р.), «Финансите и стопанската отчетност – състояние, тенденции, перспективи» (Свищов (Болгарія), 25–26 жовтня 2013 р.), «Соціально-демографічні зрушення в Україні: чинники та перспективи» (Київ, 17 грудня 2013 р.), «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (Харків, 22–23 травня 2015 р.);

- *всеукраїнські наукові та науково-практичні конференції*: «Управління організаційно-технічними та фінансово-економічними змінами на промислових підприємствах» (Київ, 23–24 березня 2006 р.), «Науковий потенціал України – 2006» (Київ, 26–28 березня 2006 р.), «Простір і час сучасної науки» (Київ, 24 квітня 2006 р.), «Людський розвиток в Україні: проблеми та перспективи» (Київ, 9 жовтня 2006 р.), «Україна наукова» (Київ, 21–23 грудня 2006 р.), «Соціально-економічні та демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів» (Тернопіль, 1–2 жовтня 2009 р.), «Інноваційний розвиток вищої школи України» (Кіровоград, 21 травня 2014 р.);

- *міжвузівські та інші наукові та науково-практичні конференції*: науково-практична міжвузівська конференція, присвячена Дню університету (Житомир, 16 березня 2006 р.), «Актуальні проблеми сучасної філософії та науки: творче, критичне і практичне мислення» (Житомир, 23 грудня 2009 р.), «Машинобудування очима молодих: прогресивні ідеї – наука – виробництво» (Житомир, 6 жовтня 2011 р.), Міжвузівська науково-практична конференція, присвячена Дню науки (Житомир, 17–18 травня 2012 р.), «Экономические и организационные проблемы управления в современных условиях» (Брянск, 25 декабря 2013 г.).

Публікації. Результати дисертаційного дослідження опубліковані у 81 науковій праці, в яких автору належить 76,58 друк. арк., у тому числі в індивідуальній монографії (обсягом 32,80 друк. арк.), 4 колективних монографіях (2 з яких – за загальною редакцією автора), 51 статті у наукових фахових виданнях України (з них одноосібних – 38; таких, що опубліковані у виданнях, які індексуються у міжнародних каталогах та наукометричних базах, – 6), 4 одноосібних статтях у зарубіжних виданнях (з них таких, що опубліковані у виданнях, які внесені до переліку фахових видань відповідних країн, – 1), 21 публікації в інших наукових виданнях України та інших зарубіжних виданнях.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається із вступу, шести розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 410 сторінок. У дисертації міститься 17 таблиць і 62 рисунки. Список використаних джерел налічує 385 найменувань та викладений на 34 сторінках. Загальний обсяг роботи становить 485 сторінок, з яких 41 сторінку займають додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У *першому розділі* «Людський капітал як наукова категорія та чинник соціально-економічного розвитку» диференційовано форми капіталу, охарактеризовано властивості людського капіталу та його роль у становленні економіки постіндустріального типу, проаналізовано та узагальнено положення теорії людського капіталу, визначено можливості та перепони на шляху їх впровадження у вітчизняну практику економічної роботи.

В результаті проведеного дослідження встановлено, що словосполучення «людський капітал» усе частіше використовується на сторінках наукової літератури, хоча виправданим його застосування є далеко не завжди. Загрозливих масштабів набуває тенденція нарощування кількості псевдонаукових публікацій, у яких проблеми людського капіталу аналізуються поверхнево, обумовлюючи поширення суперечливих, а подекуди й відверто помилкових суджень. Як наслідок – у вітчизняній науці прогресує неаргументоване ототожнення економічної категорії «людський капітал» з робочою силою, трудовим потенціалом, витратами на освіту, а то й просто знаннями, які втілені у людині. Усе це викривлює зміст теорії людського капіталу, ускладнюючи її практичне застосування. Доводиться визнати, що, попри значні досягнення окремих українських та зарубіжних вчених, поточна траєкторія розвитку уявлень про людський капітал як економічний феномен потребує суттєвого корегування.

Важливий етап теоретичного дослідження – визначення факторів, які сприяли виникненню умов, необхідних для функціонування знань, умінь та професійних навичок у формі капіталу. Встановлено, що до переліку відповідних факторів необхідно віднести *чергу технологічних революцій, революцію у методах управління та фінансову революцію*. Технологічні революції підвищили вимоги до кваліфікації працюючих, управлінська – змінила ставлення власника засобів виробництва до особистості працівника, а фінансова революція спростила доступ до джерел фінансування, сприяла диверсифікації виробництв та розвитку інфраструктури ринку праці. Це зумовило приплив інвестицій у сферу освіти та професійної підготовки, підвищило мобільність найманих працівників, створивши тим самим остаточно необхідні умови для набуття професійними знаннями та трудовими навичками ознак капіталу.

Відповідно, всупереч переконанням тих науковців, які співвідносять зародження теорії людського капіталу з роботами У. Петті, А. Сміта, К. Маркса та інших видатних дослідників доби аграрної та індустріальної економіки, у дисертації аргументовано, що фундаторами відповідного підходу були, насамперед, американські науковці Т. Шульц та Г. Беккер. Це, на перший погляд, очевидне твердження має ключове значення. Саме завдяки роботам нобелівських лауреатів поняття «людський капітал» набуло форм економічної категорії та лягло в основу однойменної теорії, яка уособила науково обґрунтовані висновки щодо залежності економічного розвитку від масштабів та результативності соціальних інвестицій. Раніше – впритул до середини ХХ ст. – умови, необхідні для застосування знань у формі капіталу, були відсутні, а якщо відповідні ідеї час від часу й з'являлися у міркуваннях вчених, то вони мали суто гуманістичний та гіпотетичний характер. Передусім, просвітителі минулих століть були об'єктивно неспроможними визначити та охарактеризувати важелі, які змогли б зумовити очікувані зміни у сфері праці. Залишалось незрозумілим основне: що здатне здолати паралізуючий вплив тієї неймовірно слабкої *переговорної позиції*, яка була властива переважній більшості найманих працівників в умовах стрімкого розвитку капіталістичних відносин? Дослідження домінуючої за тих часів сфери некваліфікованої праці ніяким чином не сприяло формуванню прогресивних уявлень щодо ролі знань у світі індустріальних і, тим паче, майбутніх постіндустріальних перетворень. Лише згодом стало зрозумілим, що, завдячуючи науково-технічному прогресу, демократизації суспільства та ринковій конкуренції, капіталістичні відносини набуватимуть якісно нових рис, а характер взаємин між капіталом та найманою працею зміниться кардинально.

Центральне місце у теорії людського капіталу, як і у теорії капіталу загалом, належить проблемі *доходу*. Ця проблема розділяє вчених на різні наукові табори, спричиняє запальні дискусії, призводить до кардинально різних трактувань капіталу, його форм та властивостей. Разом з тим, незаперечним є те, що свого часу за участі капіталу суспільство почало по-новому та стрімко розшаровуватися, а відносини у ньому – надмірно загострюватися. Особливість соціального статусу та ролі власника капіталу стала відчутною. Подібна обставина дала змогу сформулювати ряд запитань, які набули першочергового значення. Насамперед, чи повинен відрізнятися суспільний та матеріальний статус власника людського капіталу від статусу особи, яка таким активом не володіє? І якщо – так, то чи можна стверджувати про наявність людського капіталу там, де представники кваліфікованої праці отримують платню, яка не перевершує заробітки некваліфікованих працівників? Чи не є людський капітал атрибутом виключно розвиненого соціуму, чи може взагалі він бути присутнім там, де трудові доходи є нижчими за витрати, пов'язані із забезпеченням мінімального рівня працездатності людини? Відповіді на ці запитання сприяли уточненню ідентифікаційної бази теорії людського капіталу, а отже і формуванню правомірної позиції стосовно основної дилеми дослідження – чи властивий феномен людського капіталу економічній системі України?

Окремий розріз проблеми окреслює запитання про причини зародження теорії людського капіталу. Наведені у наукових публікаціях висновки формують широкий спектр суджень, полюсами якого є наступні позиції: «теорія людського капіталу як відображення об'єктивних закономірностей суспільного розвитку» і «теорія людського капіталу як продукт політичного замовлення». Прибічники останньої точки зору вважають, що виникнення теорії людського капіталу – результат зацікавленості влади та окремих класових угруповань у розробці суспільно-економічної парадигми, яка б нівелювала найгостріші суперечності капіталізму, а тому принципово важливим етапом дослідження став пошук аргументів, які б дозволили позбавити теорію людського капіталу ярлика продукту політичного замовлення. Автору вдалося довести, що в основі досліджуваної теорії – об'єктивні економічні закономірності. Її поява – реакція на виклики нової ери – ери стрімких технологічних змін, за якої знання виступили найпрогресивнішою продуктивною силою людства, а власник засобів виробництва став *залежним* від носія потрібних йому професійних знань та трудових навичок.

Уточненню змісту економічної категорії «людський капітал» слугує дослідження властивостей капіталу як такого. У дисертації проаналізовано основні підходи щодо трактування змісту та властивостей капіталу: підхід з позицій економічного відношення та знаряддя експлуатації, інвестиційно-виробничий підхід – підхід з позицій фактора виробництва, ресурсний та «бухгалтерський» підходи. Аргументовано, що науково-методологічний профіль економічної категорії «капітал» має формуватися перетином двох підходів – підходу з позицій виробничого відношення й знаряддя експлуатації та інвестиційно-виробничого підходу. Кожен з названих підходів розкриває проблему капіталу під унікальним і при цьому правомірним кутом зору. У тому числі, це стосується людського капіталу, власник якого, з одного боку, має *право* на привласнення частини новоствореної вартості, а з іншого – що набагато важливіше – завдячуючи посиленню переговорної позиції, набуває можливостей *впливу* на процес розподілу останньої між усіма акторами капіталістичного виробництва.

При цьому, зважаючи на зміст релятивістських трактувань, певний акцент варто зробити на помилковості тверджень, які ототожнюють обсяги інвестованих ресурсів з вартістю сформованих когнітивних, психофізіологічних та мотиваційних активів. Некоректність таких зіставлень обумовлює складність оцінювання людського капіталу, адже, за висновками, обґрунтованими у дисертації, ним є не сама сума інвестованих коштів – еквівалент вартості *процесу* формування знань та продуктивних спроможностей – а результуюча споживчої, реальної *ринкової вартості* зазначених складових. Саме остання впливатиме на заробіток працівника, який одночасно міститиме у собі і *компенсацію витрат*, понесених внаслідок формування й відновлення його робочої сили, і певний *дохід*, що отримуватиметься у випадку застосування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу.

Разом з тим, дохід на людський капітал не є деяким фіксованим значенням чи якоюсь конкретно варіативною змінною, показники якої визначаються роботодавцем залежно від тих чи інших характеристик окремого працівника, як-то кваліфікація, трудовий стаж, стан здоров'я. Як економічний феномен, професійні знання та інші складові «стають» капіталом *постфактум* – в результаті свого застосування, що знаходить вираження у перевершенні заробітками працівника тих витрат, які об'єктивно пов'язані із життєзабезпеченням його самого та його родини, з урахуванням й тих витрат, що стосуються розвитку професійної майстерності. Таке перевершення формується на конкурентній основі, довільно, непримусово, під впливом непереборних соціальних та економічних закономірностей, які або властиві суспільству за того чи іншого рівня його розвитку, або ні. Людський капітал – це феномен, який не є продуктом виключно свідомого вибору працівника чи наміру роботодавця, а, насамперед, є результатом впливу різноманітних умов на сферу соціально-трудових відносин. Прагнення до забезпечення відповідних умов й визначає сьогодні основну різницю між успішними соціумами та тими, майбутнє яких залишається невизначеним.

Другий розділ «Складові, рівневі характеристики та організаційний механізм формування людського капіталу: теоретико-методологічний аспект» присвячено дослідженню місця економічної категорії «людський капітал» у понятійному апараті економіки праці, вивченню наукових позицій стосовно форм та складових людського капіталу як економічного активу, аналізу підходів щодо декомпозиції проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи, уточненню пріоритетів та організаційно-економічного механізму формування людського капіталу.

Встановлено, що поточний етап розвитку науки про працю супроводжується неабиякою термінологічною плутаниною, яка, серед іншого, стає на заваді розробленню та реалізації дієвих заходів, спрямованих на формування та продуктивне використання людського капіталу. Досить часто застосування економічних категорій є неаргументованим, а надмірна неоднозначність у їх трактуваннях мінімізує результативність усіх спроб встановлення раціональних взаємозв'язків між ними. Це, зрештою, позбавляє логіки ті заходи, що мали б сприяти вирішенню актуальних проблем соціально-трудової сфери, а тому нагальною слід вважати необхідність уточнення наукової термінології економіки праці, її змістовного розширення відповідно поточних потреб господарської практики.

З метою уточнення понятійного апарату аргументовано, що важливу роль в процесі дослідження економічних закономірностей у сфері соціально-трудових

відносин відіграє категорія «робоча сила». На жаль, натепер її застосування супроводжується дедалі більшим змістовним різноманіттям: відповідним терміном позначають як самих працівників, так і їх здатність до праці. При цьому дослідники нерідко забувають (або не знають), що в основі проблематики «робочої сили» – пропорції та механізм розподілу результатів господарювання між капіталом та найманою працею. Відповідна категорія – атрибут цілої епохи – епохи зародження ринкових відносин та диктату промислового капіталу, коли ціна праці здебільшого й визначалася вартістю робочої сили. Разом з тим, вкрай помилково применшувати значимість терміну «робоча сила» для сучасної економічної науки. Його зміст є відображенням того факту, що людина в силу власної психофізіологічної конституції спроможна застосовувати здатності свого організму в цілях отримання бажаного результату у деякій сфері діяльності, причому остання може бути як фізичною, так і розумовою. Саме *визначення еквіваленту вартості робочої сили є відправним пунктом аналізу результативності процесів у сфері людського капіталу.*

Багато непорозумінь проковує й практика застосування терміну «*трудовий потенціал*». В результаті проведеного дослідження виокремлено ряд методологічних площин, у контексті яких формуються сучасні уявлення про «потенціал» та «трудовий потенціал». Обґрунтовано, що найбільш вдалим є трактування економічної категорії «потенціал» з позицій деякої *ознаки*, яка відображає ступінь розвитку та структурної цілісності об'єкта, характеризує міру відповідності його параметрів складності поставлених завдань та широкому спектру умов зовнішнього середовища. Відповідно, *під трудовим потенціалом людини запропоновано розуміти характеристику працездатності, рівня інтелектуального та професійного розвитку, ознаку відповідності знань та трудових навичок складності завдання та вимогам оточуючого соціального і виробничого середовища.* Роль наукової категорії «трудовий потенціал» повинна полягати у відображенні того, наскільки певне поєднання складових інтелекту працездатної людини є цінним у ракурсі тих чи інших завдань і пріоритетів за конкретних зовнішніх умов та обставин. Тим самим ця категорія характеризуватиме й те, чи має окрема конфігурація знань, умінь та професійних навичок потенційну здатність до принесення прибутку, а отже й до набуття ознак капіталу (рис. 1).

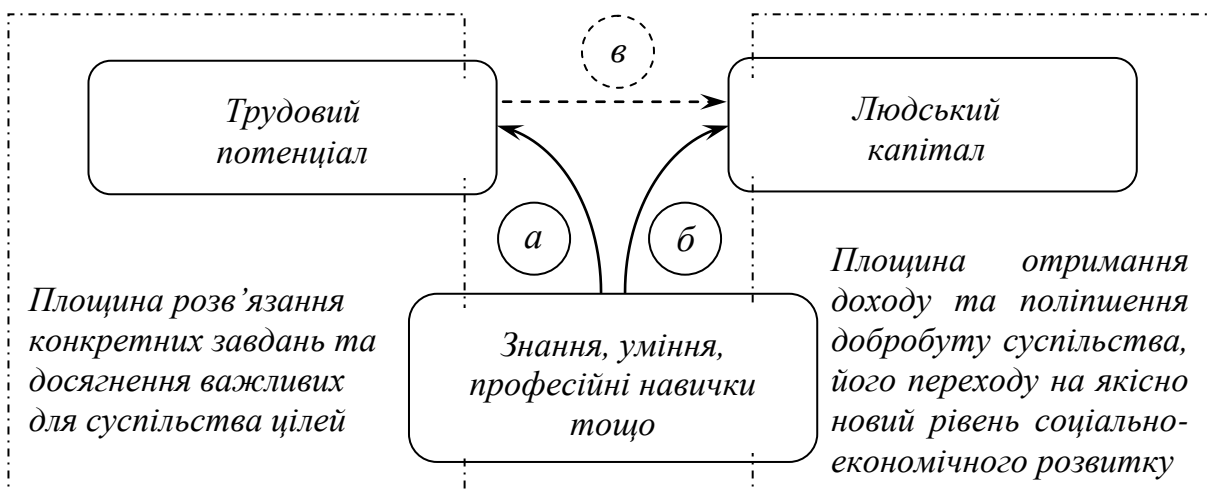


Рис. 1. Трудовий потенціал як передумова застосування продуктивних спроможностей людини у формі капіталу

Не менш гострою є проблема тлумачення, власне, досліджуваної категорії – «людський капітал». Не до кінця визначеними залишаються категоріальні взаємозв'язки між людським та іншими формами капіталу. Людським капіталом називають професійні знання, практичні навички, уміння, трудовий досвід, здоров'я та мотивації; даються пропозиції щодо розвитку різноманітних продуктивних спроможностей працівників. При цьому, з поля зору нерідко випускається той очевидний факт, що усе це у кінцевому рахунку не розкриває зміст піднятої проблеми. Підходи, які не беруть до уваги *факт доходності як ознаку капіталу*, лише сповільнюють прогресивні соціально-економічні перетворення. Категорія «людський капітал» – політ-економічного змісту. *Вона свідчить про характер та закономірності розподілу національного доходу між різними верствами населення, статус та роль окремих соціальних прошарків, перспективи підвищення рівня та поліпшення якості життя працівників та їх сімей.* І якщо у площині проблематики «трудового потенціалу» професійні знання та трудові навички становлять інтерес у розрізі можливості досягнення конкретних, як правило, економічних цілей, то у площині «людського капіталу» – у розрізі здатності приносити дохід своєму власнику.

Знання як знання і знання як капітал – різні речі. Проблематика людського капіталу – це проблематика не стільки накопичення знань, не стільки їх корисності, скільки застосування, а точніше – умов та результативності застосування. Відповідно, авторська позиція полягає у тому, що *під людським капіталом необхідно розуміти економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу.*

Результативність процесів у сфері людського капіталу залежить від сукупності демографічних, економічних, техніко-технологічних, соціальних, політичних, культурних та інших чинників впливу. Конкретизації та групуванню цієї широкої палітри факторів сприяє дослідження внутрішньої будови людського капіталу, правомірні уявлення про яку можуть бути сформовані двома методологічними площинами (рис. 2).

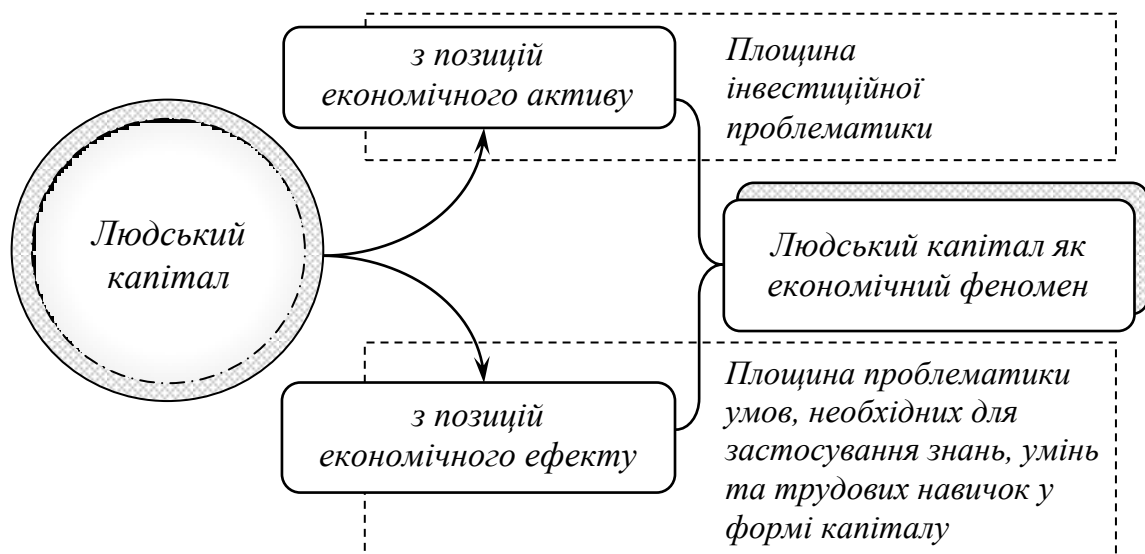


Рис. 2. Ракурси дослідження проблеми людського капіталу

Одна із зазначених площин характеризуватиме людський капітал з позицій економічного активу (площина інвестиційної проблематики), друга – економічного ефекту (площина проблематики умов, необхідних для застосування знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу). Відповідно, фактори впливу можуть бути диференційовані за такими групами: першу з них формуватимуть ті, що впливають на параметри людського капіталу через вплив на саму людину; другу – ті, що спричиняють безпосередній вплив на складові людського капіталу (інвестування у сферу освіти та професійної підготовки); третю – чинники, що стосуються проблематики умов (соціально-економічні, виробничі (у тому числі, техніко-технологічні), інтеграційні та інституційні фактори впливу) (рис. 3).

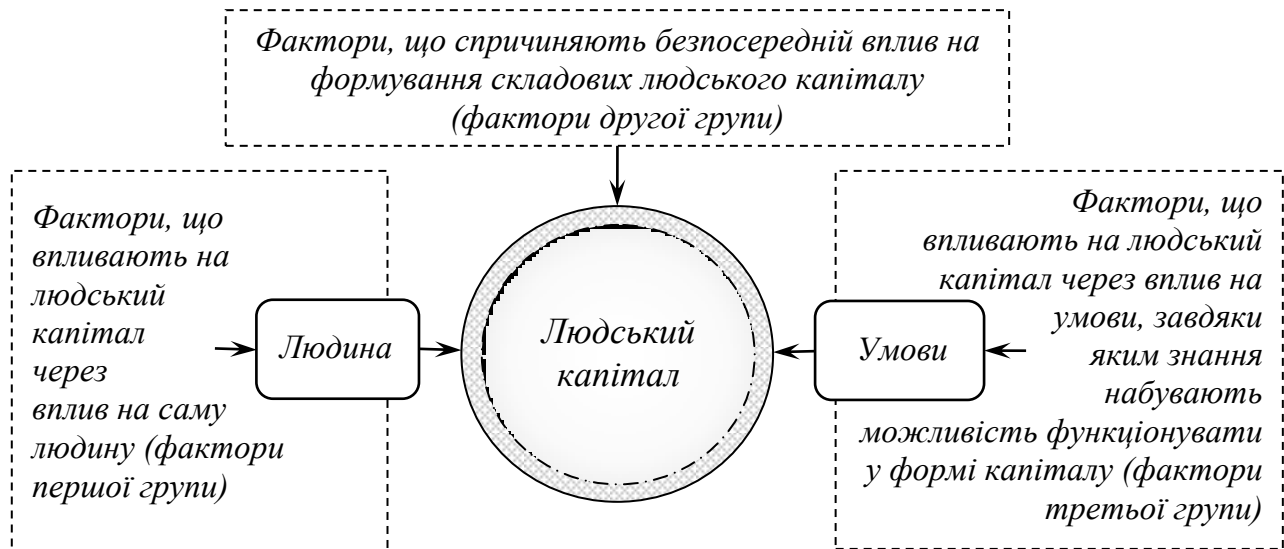


Рис. 3. Диференціація груп факторів, що впливають на формування та використання людського капіталу

Проблема людського капіталу тісно пов'язана з інвестиційною проблематикою. Запропонована у дисертаційній роботі стереоскопічна модель внутрішньої будови людського капіталу сприяє наступній диференціації напрямів інвестування: перший – стосуватиметься життєзабезпечення самої людини, другий – безпосереднього розвитку її знань, професійних умінь та трудових навичок, третій – створення умов, необхідних для продуктивного використання останніх у формі капіталу. При цьому, джерелами інвестицій у розвиток людського капіталу можуть бути кошти населення, підприємств різних форм власності, а також бюджетні кошти, що спрямовуватимуться у сферу освіти, охорони здоров'я, культурного розвитку та інформаційного забезпечення.

У третьому розділі «Людський капітал та його роль у забезпеченні високої якості життя населення» здійснено критичний аналіз наразі широко розповсюджених інтерпретацій концепцій якості життя та якості трудового життя, визначено детермінанти та складові якості життя, досліджено механізм впливу людського капіталу на характеристики якості життя населення.

У дисертаційній роботі обґрунтовано, що функціонування професійних знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу сприяє тому, що національний дохід починає розподілятися принципово новим чином: значна частина новоствореної вартості привласнюється кваліфікованими працівниками, які мають *сильну переговорну позицію*, – носіями людського капіталу. І чим більше таких працівників, тим

масштабніше проявляється *новий принцип розподілу додаткової вартості* між капіталом та найманою працею, тим *гармонічнішою стає структура суспільства*, тим швидше *підвищується рівень та поліпшується якість життя населення*. Продуктивне використання людського капіталу спричиняє збільшення питомої ваги населення із середнім рівнем доходів – «середнього класу», що знаменує собою заміну *консервативної моделі соціальної структури суспільства* на іншу – *прогресивну (демократичну)*. Тож, необхідно раз і назавжди визнати: інтерес до проблеми людського капіталу не є суто теоретичним і, тим паче, ідеологічним, у чому переконані деякі вчені. Знання, як капітал, призводять до підвищення рівня життя населення, активно примножуючи доходи домогосподарств та показники національного доходу. Саме ці зміни й зумовлюють перехід суспільств на той щабель історичного розвитку, де проблеми рівня життя закономірно поступаються місцем проблемам його якості (рис. 4).

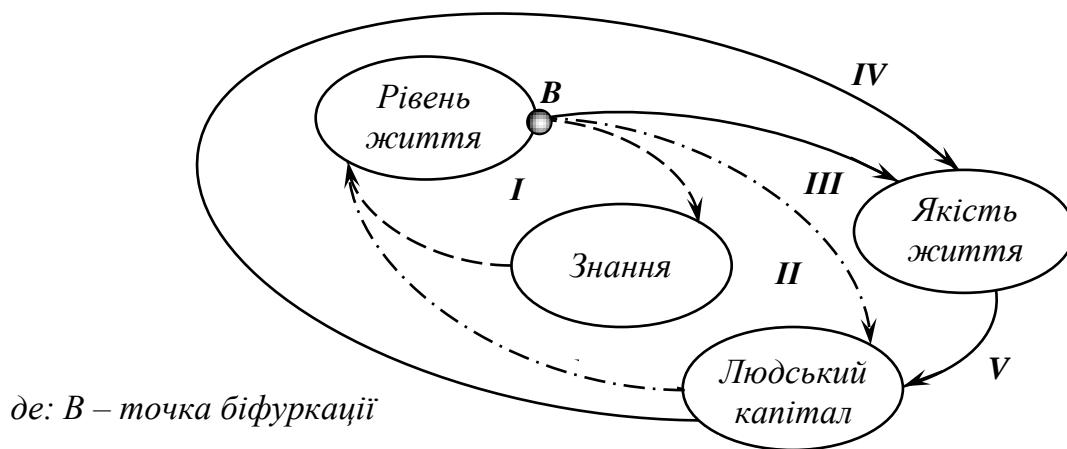


Рис. 4. Людський капітал, рівень та якість життя населення: концептуальна схема взаємозв'язку

Однією з причин, яка тривалий час сповільнювала практичне застосування концепції якості життя, було те, що відповідні показники важко сформулювати та виміряти. Зважаючи на результати проведеного дослідження, автор вважає правомірним стверджувати, що, з одного боку, якість життя виявляється у широті спектру тих можливостей, які надає людині суспільство, з іншого – у показниках здоров'я нації, які визначають спроможність людини цими можливостями скористатися. Відповідно, *під поліпшенням якості життя* доцільно розуміти розширення різноманітних побутових, соціально-комунікативних, освітньо-просвітницьких, культурно-дозвільних та інших можливостей членів суспільства при одночасному створенні умов, які необхідні для збереження, відновлення і розвитку їх фізичного та психічного здоров'я.

Результативність заходів, спрямованих на утвердження прогресивних стандартів суспільного розвитку, значною мірою залежить від врахування факторів, що визначають поточні характеристики та обумовлюють перспективи поліпшення якості життя населення. До основних *середовищ*, які генерують та уособлюють дію відповідних *факторів*, необхідно віднести: економічне, природне, соціальне, політичне та інституційне середовище. Доведено, що *людський капітал спричиняє суттєвий вплив на усі середовища, що детермінують якість життя населення*. У тому числі, під його впливом перебувають *економічні та соціальні чинники*. Так,

внаслідок функціонування знань у формі капіталу, в економічній сфері формується платоспроможний попит та акумулюється достатня кількість благ, яка підлягатиме наступному розподілу, а царина соціальних взаємовідносин, завдячуючи посиленню переговорної позиції працівників, стає уособленням цінностей, культурних традицій та запитів «середнього класу» – найбільш значущого та впливового соціального прошарку у добу постіндустріальних перетворень. Стрімкі зміни у структурі суспільства неминуче призводять до перегляду риторики *політичних сил*, які, змагаючись за симпатії «постіндустріального» електорату, переорієнтовуються на декларування принципово нових пріоритетів розвитку, в епіцентрі яких опиняються інтереси «нового» виборця – власника розвиненого людського капіталу, котрий, володіючи надлишком грошових коштів та будучи зацікавленим у розширенні власних можливостей, жадає усіляких зручностей та комфорту, починає висувати нові вимоги до якості функціонування закладів соціальної інфраструктури та інститутів влади.

Кардинальні зміни у системі координат «виборець – політична сила» зумовлюють швидкий розвиток *інституційного* середовища, завдяки чому стає можливим задоволення різноманітних потреб не елітарних груп, а широких верств населення. Через інституційні перетворення усе більше вимог концентрується у площині раціонального природокористування та відповідального ставлення до *природи* як детермінанти сталого розвитку та збереження здоров'я людини, а отже – найважливішого чинника поліпшення якості життя населення. Охарактеризований перебіг подій відображає процес еволюції суспільного організму, коли, на відміну від революційних перетворень, передумовою прогресивних змін виступають непересічні успіхи саме у сфері економічних та соціально-трудова відносин, в основі чого – нагромадження та продуктивне використання людського капіталу.

У *четвертому розділі «Передумови нагромадження людського капіталу: демографічна ситуація та ринок освітніх послуг України»* проаналізовано перебіг демографічних процесів, охарактеризовано провідні демографічні установки населення, уточнено структуру мотиваційного механізму демографічної поведінки, у контексті пріоритетів формування та використання людського капіталу визначено переваги та недоліки національної системи освіти та професійної підготовки.

Базовою складовою людського капіталу є професійні знання, які формуються завдяки системі освіти та професійної підготовки. Разом з тим, опікуючись високою освіченістю українського суспільства, необхідно пам'ятати, що наразі існує гостра потреба не у загальній ерудованості, а у ґрунтовних фахових знаннях та високопродуктивних трудових навичках, спроможних забезпечити компетентність та професійну майстерність економічно активного населення. Сьогодні висуває нові вимоги до освітнього процесу. Він має бути співзвучним новітнім досягненням науково-технічного прогресу, індивідуалізованим, відповідати стратегії розвитку галузей економіки, виступати передумовою виявлення ефекту «людського капіталу» на всіх рівнях економічної системи. На порядку денному – визначення автентичного курсу модернізації національної системи освіти та професійної підготовки, що має виступити рушійною силою розвитку українського суспільства.

В Україні система освіти та професійної підготовки представлена розгалуженою мережею навчальних закладів, у складі якої заклади дошкільної освіти, загально-освітні, професійно-технічні та вищі навчальні заклади. Серед іншого встановлено,

що ситуація у сфері дошкільної освіти значно ускладнює реалізацію завдань демографічної політики у частині підвищення народжуваності, спричиняє надмірне вилучення економічно активних громадян – батьків та матерів – із сфери суспільно корисної праці, загострює проблему адаптації дітей до продуктивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах. Усе це вкрай негативно позначається на результативності процесів у сфері людського капіталу, адже, з одного боку, унеможлиблює застосування професійних знань у формі економічного активу громадянами, які, доглядаючи дітей, виявляються надовго відірваними від продуктивних трудових процесів, з іншого – сповільнює збалансований розвиток молоді. У свою чергу, до недоліків функціонування загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів можна віднести *теоретичну заангажованість, змістовну невідповідність, верифікаційну неузгодженість, патріотичну індиферентність, психофізіологічну виснажливність та ідентифікаційну хибність* освітньо-виховного процесу, через що, почасти, структура останнього не відповідає сучасності, а характер набутих знань та професійних навичок – тим кваліфікаційним вимогам, які до них висуваються.

У дисертаційній роботі проаналізовано освітньо-професійну структуру населення України, у тому числі, у віковому діапазоні економічної активності; аргументовано необхідність узгодження обсягів надання освітніх послуг закладами вищої школи та закладами професійно-технічної підготовки з потребами національної економіки. Наразі ця проблема залишається невирішеною: обсяги надання освітніх послуг закладами вищої школи уп'ятеро більші за ті, що властиві системі професійно-технічної підготовки (рис. 5).

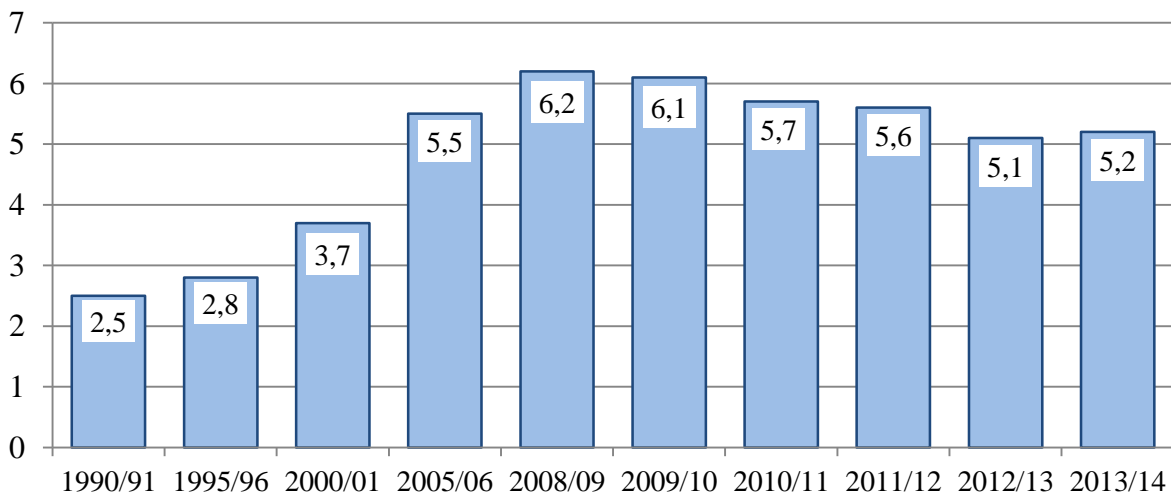


Рис. 5. Співвідношення чисельності студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації та чисельності учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів

Передумовою збалансованого функціонування системи освіти та професійної підготовки є ефективне виконання державою своїх регулюючих та координаційних функцій. У такому ракурсі, найважливішими завданнями на шляху розвитку системи освіти та професійної підготовки України необхідно вважати: забезпечення відповідності рівня кваліфікації та профілю професійної підготовки випускників потребам ринку праці; забезпечення доступу до отримання сучасних професійних знань особам, які мають хист до їх набуття та практичного застосування, незалежно від рівня їх фінансових можливостей, сімейного стану та місця проживання;

забезпечення суцільного охоплення населення системою освіти та просвітництва з метою підвищення загального рівня його культурного розвитку, моральності та ерудованості, що є підґрунтям широкомасштабної форсованої модернізації усіх сфер суспільних взаємовідносин; піднесення патріотичної складової освітнього процесу задля комплексного розвитку мотиваційного поля працюючих, яке включатиме до свого складу не лише матеріально орієнтовані мотиви, а й ті, що безпосередньо пов'язані з бажанням бути рушійною силою загальнодержавного розвитку, спонукають громадян до продуктивної праці та соціально відповідальної поведінки.

На відміну від переважної більшості досліджень, проведених вітчизняними вченими, у дисертаційній роботі значної уваги приділено тій обставині, що людина – *демографічний базис* нагромадження людського капіталу, а тому особливості перебігу таких *демографічних процесів*, як смертність, народжуваність, міграція, шлюбність та розлучуваність, заслуговують на глибокий неупереджений аналіз. Дійсно, людина не є капіталом сама по собі, на чому наполягають прибічники альтернативних концепцій! Але й без людини – здорової та у працездатному віці – виявлення ефекту «людського капіталу» не буде можливим. У тому числі аргументовано, що *зміни у демографічному відтворенні* спричиняють вплив на *вікову структуру населення*, а отже, і на пропорції розподілу національного доходу між різними категоріями громадян. Це непрямо позначається на оцінних характеристиках національного людського капіталу як того активу, дохід від використання якого має сприяти поліпшенню якості життя усіх прошарків населення.

Встановлено, що наразі, через демографічну кризу, в Україні значно погіршилися вихідні умови нагромадження людського капіталу, адже постійно зменшується сама чисельність тих, хто здатен засвоїти прогресивні знання, опанувати інноваційні професійні навички, застосувати їх в процесі продуктивної праці. Ознаками кризи є низька народжуваність та висока смертність, масштабна зовнішня міграція і, як наслідок, невинне старіння населення. Усе це збільшує демографічне навантаження на працюючих та на систему медико-соціального обслуговування, розбалансовує ринок праці та ринок освітніх послуг, неймовірно ускладнюючи виявлення ефекту «людського капіталу» у регіональних та національних масштабах.

Тривалість життя людини – важлива детермінанта сукупної економічної віддачі від вкладень у розвиток її знань, умінь та професійних навичок. Передчасна смертність обумовлює неефективність соціальних інвестицій, гальмує темпи соціально-економічного розвитку держави. В Україні ж загальні коефіцієнти смертності є одними з найбільш високих у світі; депопуляція набуває усе більш стійких та загрозливих форм. Основний шлях протидії стрімкій депопуляції – активізація народжуваності. Натомість, продуктивні дітородні установки усе більше втрачають силу, що, серед іншого, обумовлюється складним комплексом соціально-економічних обмежень, у які замкнене українське суспільство. Усе це аргументує важливість оптимізації репродуктивно орієнтованої складової демографічної політики, визначає потребу у застосуванні відповідних сучасності важелів впливу. На основі уточнення змісту *мотиваційного механізму демографічної поведінки* в дисертації аргументовано, що одним з таких важелів слід вважати *диференційовану фінансову підтримку сімей при народженні дитини*. Саме це, насамперед, сприяло збільшенню народжень дітей другої та більш високих черговостей у досліджуваний період. Так, порівняно з 2000 р., у 2013 р. чисельність дітей другої черговості

збільшилася на 62,4%, а третьої й четвертої – більш ніж удвічі. Втім, ці позитивні зрушення не змогли забезпечити рівень народжуваності, притаманний рокам, що передували набуттю Україною суверенітету (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл народжених дітей за порядком народження

Роки	1990	2000	2011	2013	2013 р. до 2000 р., %	2013 р. до 1990 р., %
Усього народжених, осіб	657202	385126	502595	503657	130,8	76,6
у тому числі за порядком народження, осіб						
першими	343584	230993	245818	237047	102,6	69,0
другими	229561	112807	180834	183247	162,4	79,8
третьми	54195	25419	50484	55071	216,7	101,6
четвертими	15170	7910	14240	15921	201,3	105,0
п'ятими та наступними	14550	7492	11149	12336	164,7	84,8
невідомо	142	505	70	35	×	×

Джерело: дані Державної служби статистики України

В процесі визначення курсу демографічної політики необхідно оперувати об'єктивною інформацією щодо домінуючих *репродуктивних установок*. Для уточнення останніх автором проведено соціологічне дослідження. Запитання анкети стосувалися обумовленості дітородної активності сучасної жінки перспективами кар'єрного зростання, абортивної проблематики, а також факторів активізації народжуваності в Україні. Серед іншого було встановлено, що 44,2% з опитаних жінок уже сьогодні визнають, що «менша кількість дітей є стратегічним вибором сучасної сім'ї, який дозволяє жінці брати більш активну участь у суспільному житті, задовольняти її кар'єрні прагнення». 77,6% з тих, які так вважають, зазначили, що не надто перейматимуться думкою свого чоловіка щодо власного вибору між кар'єрою та сім'єю. Кар'єрні прагнення жінок підтримала достатньо велика кількість чоловіків, частка яких склала 30,6%. Таким чином, отримані за результатами соціологічного дослідження дані можна вважати безпосереднім свідченням поширення ознак *інституційної кризи сім'ї* українським соціумом.

Разом з тим, *сім'я* – найважливіше інституційне середовище нагромадження людського капіталу. Механізмами сімейної соціалізації закладається базис системи трудових та патріотичних цінностей як передумови відданої та високопродуктивної праці протягом життя. Саме сім'я є основним інвестором та координатором рішень у сфері освіти та професійної підготовки. Відповідно, заходи, спрямовані на збереження повних сімей (зниження батьківської смертності, зменшення кількості розлучень), відіграють непересічну роль у процесі нагромадження людського капіталу. Вкрай важливим є й те, що саме в межах сім'ї формуються ті потреби, запити й сподівання, які спричиняють потужний *мотивуючий вплив* на її працездатних членів, через що виникає гостра потреба у розвитку професійних знань та їх наступному продуктивному застосуванні в цілях кращого матеріального забезпечення членів родини. Подібна результативна праця, як правило, і є джерелом ефекту «людського капіталу», а тому проблеми сім'ї мають знаходитись у центрі уваги та заслуговувати на пріоритетний розв'язок.

Іншим фактором безпосереднього впливу на сферу людського капіталу є *міграція населення*, яка, з одного боку, розширює можливості для застосування знань та професійних навичок у формі капіталу, з другого – становить суттєву загрозу, зумовлюючи небезпеку зменшення обсягів відповідного економічного активу у національних масштабах. Це аргументує необхідність уточнення *міграційних установок* населення, зокрема, молоді – як тієї його частини, яка, з одного боку, схильна до прийняття радикальних міграційних рішень, з іншого ж – є носієм найбільш прогресивних знань та професійних навичок – базових складових людського капіталу. З відповідною метою автором проведено соціологічне дослідження та використано анкету, яка містила запитання, що стосувалися змісту та причин міграційних настроїв української молоді. Паралельно, використовуючи подібну, проте дещо видозмінену анкету, були виявлені та проаналізовані міграційні установки батьків опитаних раніше студентів. В результаті, на підставі аналізу отриманих даних, зроблено висновок про зависокий рівень міграційних намірів української молоді, які, як правило, поділяються батьківськими колами. Встановлено, що частка схильних до *еміграції* осіб є, по суті, однаковою серед жінок та чоловіків (19,7% та 20,5% відповідно), тоді як статус *трудового мігранта* є більш привабливим для респондентів чоловічої статі – 21,9% проти 13,4% у жінок. При цьому, порівняльний аналіз міграційних намірів респондентів в освітньо-професійному розрізі засвідчив, що для фахівців інженерно-технічного профілю дещо цікавішою є альтернатива трудової міграції, тоді як вагома частка майбутніх економістів та менеджерів прагне залишити Україну назавжди, а тому в умовах демографічної та фінансово-економічної кризи увага має приділятися не лише формуванню людського капіталу, а й його збереженню, у тому числі *шляхом створення умов, необхідних для його продуктивного використання*.

У *п'ятому розділі «Результативність функціонування знань у формі капіталу: трудові доходи, заощадження та витрати населення»*, зважаючи на результати дослідження технологічного розвитку та інноваційного потенціалу економіки України, особливостей зовнішньоекономічної діяльності та кон'юнктури ринку праці, проаналізовано наявність умов, що потрібні для застосування професійних знань, умінь та трудових навичок у формі капіталу, запропоновано та використано методичку оцінювання результативності процесів у досліджуваній сфері, на підставі чого зроблено висновки щодо міри виявлення феномену «людського капіталу» у національній економічній системі.

Природа людського капіталу як економічного феномену – надзвичайно складна: з одного боку, він є результатом інвестування у сферу охорони здоров'я, освіти та професійної підготовки, з іншого – дериватом специфічного економічного ефекту, виникнення якого потребує ряду передумов, у тому числі тих, що пов'язані із залученням економічно активного населення у сферу продуктивної праці. За великим рахунком, *аналіз ситуації поза проблематикою «доходу від зайнятості» позбавлений наукового змісту та практичної цінності*. Тож, досліджуючи проблему результативності процесів у сфері людського капіталу, перше, на що варто звернути увагу, – *застарілість виробничих технологій*, які застосовуються на більшості вітчизняних підприємств. Переважно, їх використання *унеможлиблює формування умов*, необхідних для набуття професійними знаннями ознак капіталу. Подолати технологічну кризу, яка виявляється у переважанні виробництв з низькою

наукоємністю, а тому і невисокою конкурентоспроможністю виробленої продукції, можна лише *інноваційним* шляхом за рахунок впровадження у виробничі процеси прогресивної техніки, ресурсозберігаючих та екологічно чистих технологій, удосконалення методів управління виробництвом та його інвестиційним забезпеченням. Попри це, вітчизняна економіка, здебільшого, не імплементує, а відторгає інноваційно-інвестиційну модель розвитку.

У дисертаційній роботі аргументовано, що, *хоча професійні знання українців й формуються завдяки значним інвестиціям, можливості для їх функціонування у формі капіталу, по суті, відсутні*. Наразі Україна гостро потребує визначення інноваційного шляху розвитку та забезпечення умов, необхідних для продуктивної зайнятості. Натомість, очевидними є структурні дисбаланси на ринку праці, збереження високої частки зайнятих не за фахом, а також – на найпростіших роботах. Через застарілість виробничих технологій та низький попит на кваліфіковану працю переважна більшість працюючих не володіє сильною переговорною позицією, а отже і важелями впливу у торгах за ціну на свою працю. Високий рівень безробіття на тлі превалювання попиту на низькокваліфіковану працю загострює конкурентну боротьбу за наявні робочі місця, змушуючи працюючих погоджуватися на більш низьку, а нерідко й гранично низьку заробітну плату. Незатребуваність прогресивних знань у системі суспільно-виробничих відносин, відсутність відповідних якісній освіті робочих місць погіршує *інвестиційний клімат* у сфері людського капіталу, знижує мотивацію громадян до навчання та професійного розвитку. При цьому, високий рівень безробіття та зайнятості не за фахом, яка усе більше набуває форм звичного для широкого загалу явища, руйнують і без того посередньо розвинені професійні знання та навички великої частини економічно активного населення, спричиняють декваліфікацію працюючих, позбавляють останніх професійної ідентичності, що у сукупності *мінімізує прояви ефекту «людського капіталу»*. За таких обставин людський капітал в Україні й надалі залишається радше теоретичною конструкцією, аніж відповідним сучасності явищем економічної дійсності.

З метою конкретизації наведених вище висновків у дисертації визначено та використано ряд *критеріїв прямого та непрямого* оцінювання, придатних для аналізу ситуації у сфері людського капіталу. До складу перших віднесено такі: індивід отримує доходи від зайнятості протягом тривалого проміжку часу; крива трудових доходів індивіда (у частині заробітної плати чи доходів від індивідуальної трудової діяльності) розташована вище за криву відповідних доходів тих, хто не інвестував у свій професійний розвиток, не проходив професійної підготовки, не набув певного освітньо-кваліфікаційного рівня; крива трудових доходів індивіда (у частині заробітної плати чи доходів від індивідуальної трудової діяльності) розташована значно вище за криву вартості робочої сили, еквівалентом чого є вартість життєзабезпечення людини, у тому числі, з метою відновлення працездатності.

При цьому, на *макроекономічному рівні* проблема людського капіталу не повинна обмежуватися вузьким форматом трудових доходів осіб, задіяних у сфері суспільного виробництва. До переліку вищеназваних критеріїв *прямого оцінювання* необхідно додати й ті, що стосуватимуться доходів громадян, які не є суб'єктами соціально-трудова відносин, зокрема, людей літнього віку. Іншими словами, у випадку людського капіталу держави, результати зайнятості економічно активного населення повинні бути такими, що не лише *компенсують* вартість робочої сили

працюючих, не лише *принесуть дохід* своєму носію, а й *забезпечать* – механізмами економічного перерозподілу – високі стандарти життя *натепер непрацездатних осіб*, які свого часу здійснювали інвестиції в освіту своїх нащадків і наразі мають право на отримання відповідного доходу.

У свою чергу, до складу *критеріїв непрямого оцінювання* віднесено: відповідність розміру заробітних плат рівню професійної підготовки працівників, що є відображенням посилення їх переговорної позиції та набуття професійними знаннями ознак капіталу; наявність заощаджень, що акумулюються унаслідок перевершення доходами – сукупністю трудових доходів та соціальних трансфертів – вартості забезпечення об'єктивних потреб членів домогосподарств; збільшення прошарку «середнього класу» як свідчення прогресивних змін у соціальній структурі суспільства, передумовою чого є функціонування професійних знань у формі капіталу і, як наслідок, перегляд принципів та пропорцій розподілу новоствореної вартості.

Загалом, проведене відповідно визначених критеріїв дослідження дало можливість не лише припустити, а й констатувати, що *феномен «людського капіталу» має вкрай слабкі прояви в українському суспільстві* та є властивим лише окремим, нечисленним високодоходним групам населення, про що *частково* свідчить характер розподілу домогосподарств за самооцінкою рівня їх доходів (рис. 6).

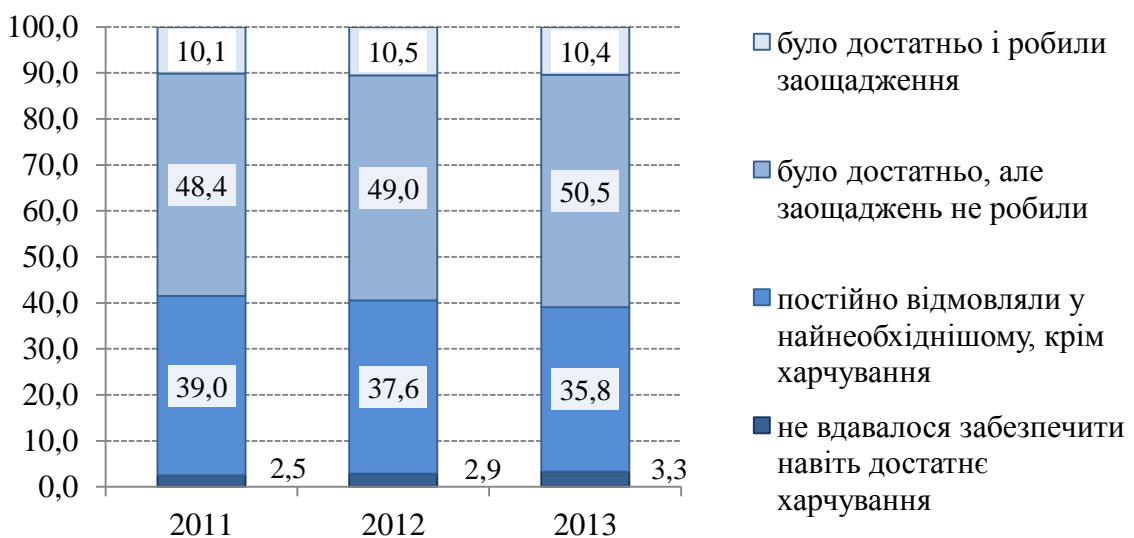


Рис. 6. Розподіл домогосподарств за самооцінкою рівня їх доходів протягом року, відсотків

З метою остаточної аргументації зроблених висновків автором розроблено та застосовано *методику оцінювання*, в основі якої – *розрахунок еквіваленту вартості робочої сили (ЕВРС)* як *базису порівняння при визначенні результативності процесів у сфері людського капіталу*. Загалом, визначаючи ЕВРС, спадає на думку, що у відповідній ролі може виступити розмір *прожиткового мінімуму*. Світовий досвід переконує, що саме величина прожиткового мінімуму має відображати такий дохід, гарантований державою, який би давав можливість забезпечувати мінімально прийнятний рівень життя, нормальні умови для відтворення робочої сили, тобто – виконував функції соціального захисту. Та важко заперечити тому, що в Україні прожитковий мінімум – явище парадоксальне: з одного боку, він є прогресивним імперативом, покликаним забезпечити гарантоване Конституцією України право громадян на гідний життєвий рівень, з іншого – невідповідною дійсності величиною,

яка визначається не об'єктивними чинниками життєзабезпечення, а співвідношенням поточних можливостей держави та взятих нею на себе зобов'язань. В Україні рівень прожиткового мінімуму є суттєво заниженим. Попри декларування прогресивних ідей та намірів, закладених в основу відповідного Закону, встановлювані розміри прожиткового мінімуму не відповідають змісту та складності тих завдань, розв'язанню яких мав би сприяти відповідний інструмент соціального управління. У розрізі ж аналітичних завдань даного дослідження, очевидним є те, що офіційний розмір прожиткового мінімуму в Україні лише з теоретико-декларативної точки зору – і ні у якому випадку не з практичної – може бути співвіднесеним із вартістю робочої сили, а тому – не здатен виступити шуканим базисом порівняння в процесі визначення результативності процесів у сфері людського капіталу.

Таким чином, перед нами – проблема визначення раціонального значення еквіваленту вартості робочої сили, у тому числі, зважаючи на встановлений державою розмір прожиткового мінімуму. У дисертації обґрунтовано, що в основу відповідного розрахунку може бути покладений розмір *місячного фізіологічного мінімуму* споживання продуктів харчування, збільшений втричі ($k_1=3,0$). Також необхідно взяти до уваги, що в Україні особи, середньодушовий грошовий дохід яких відповідає офіційно встановленому розміру прожиткового мінімуму, витрачають на харчі близько 53% зароблених коштів (або отриманих соціальних трансфертів) ($k_2=0,53$). При цьому, наповнення продуктового кошика пересічного українця відповідає фізіологічним потребам людини лише на 50–70%. Це аргументує включення у розрахунок іще одного коефіцієнта, значення якого дорівнюватиме: $k_3=1:0,7=1,43$. Отже, величина прожиткового мінімуму (ПМ), яка відповідатиме еквіваленту вартості робочої сили особи, трудові доходи якої спрямовуватимуться на самозабезпечення, становитиме:

$$\text{ПМ}_{\text{розрахунковий}} = \text{ПМ}_{\text{встановлений}} \cdot k_1 \cdot k_2 \cdot k_3 \quad (1)$$

Для прикладу, для працездатної особи у 2013 р. розмір прожиткового мінімуму мав би становити, принаймні: $1218 \cdot 3 \cdot 0,53 \cdot 1,43 = 2769,4$ грн. У той же час, середня номінальна заробітна плата в Україні у цей період складала 3265 грн., що, певною мірою, могло б свідчити на користь того, що ефект «людського капіталу» таки властивий українському суспільству. Однак, подібний висновок вимагав би уточнення, адже, у переважній більшості випадків, частина заробітної плати працюючих перерозподіляється на користь непрацездатних членів сім'ї, що безпосередньо відповідає змісту економічної категорії «вартість робочої сили». Й насамперед, лівова частка грошових доходів домогосподарств витрачається на утримання дітей. Пристойне харчування, виховання, навчання прийдешніх поколінь – статті витрат українців, які визначають майбутнє держави та мають бути враховані при визначенні ЕВРС.

Розраховуючи значення еквіваленту вартості робочої сили, як базис порівняння у царині людського капіталу, необхідно брати до уваги, що – за змістом та за визначенням – *вартість робочої сили включає до свого складу витрати, які пов'язані із необхідністю утримання дітей*. Ці витрати так чи інакше лягають на плечі батьків, а тому *мінімальна заробітна плата априорі має бути більшою за розмір прожиткового мінімуму*. Ця ж обставина визначає необхідність включення у розрахунок ЕВРС коефіцієнта економічного навантаження (k_4). Для його визначення необхідно знати, на утриманні скількох годувальників знаходиться дитина (діти), а також співвідношення між встановленими значеннями прожиткового мінімуму для

різних соціальних та демографічних груп населення. Відповідні розрахунки та порівняння наведені у таблиці 2 та на рисунку 7.

Таблиця 2

Розрахункове значення прожиткового мінімуму (працездатні особи) та еквіваленту вартості робочої сили залежно від складу сім'ї, грн.

Склад сім'ї (кількість дітей, які перебувають на утриманні обох батьків)	Рік	ПМ (встановлений на кінець року, працездатні особи)	ПМ (встановлений на кінець року, діти віком 6–18 років)	Коефіцієнт економічного навантаження (k_d)	Еквівалент вартості робочої сили (ЕВРС)
Без дітей	2009	744,0	776,0	1,0	1691,6
	2011	1004,0	1042,0	1,0	2282,8
	2013	1218,0	1286,0	1,0	2769,4
Одна дитина	2009	744,0	776,0	1,522	2574,6
	2011	1004,0	1042,0	1,519	3467,6
	2013	1218,0	1286,0	1,528	4231,6
Дві дитини	2009	744,0	776,0	2,043	3455,9
	2011	1004,0	1042,0	2,038	4652,3
	2013	1218,0	1286,0	2,056	5693,9

Джерело: розрахунки автора

За результатами аналізу встановлено, що трудові доходи пересічного українця не є такими, що відповідають вартості забезпечення життєвого процесу навіть на мінімально гідному рівні.

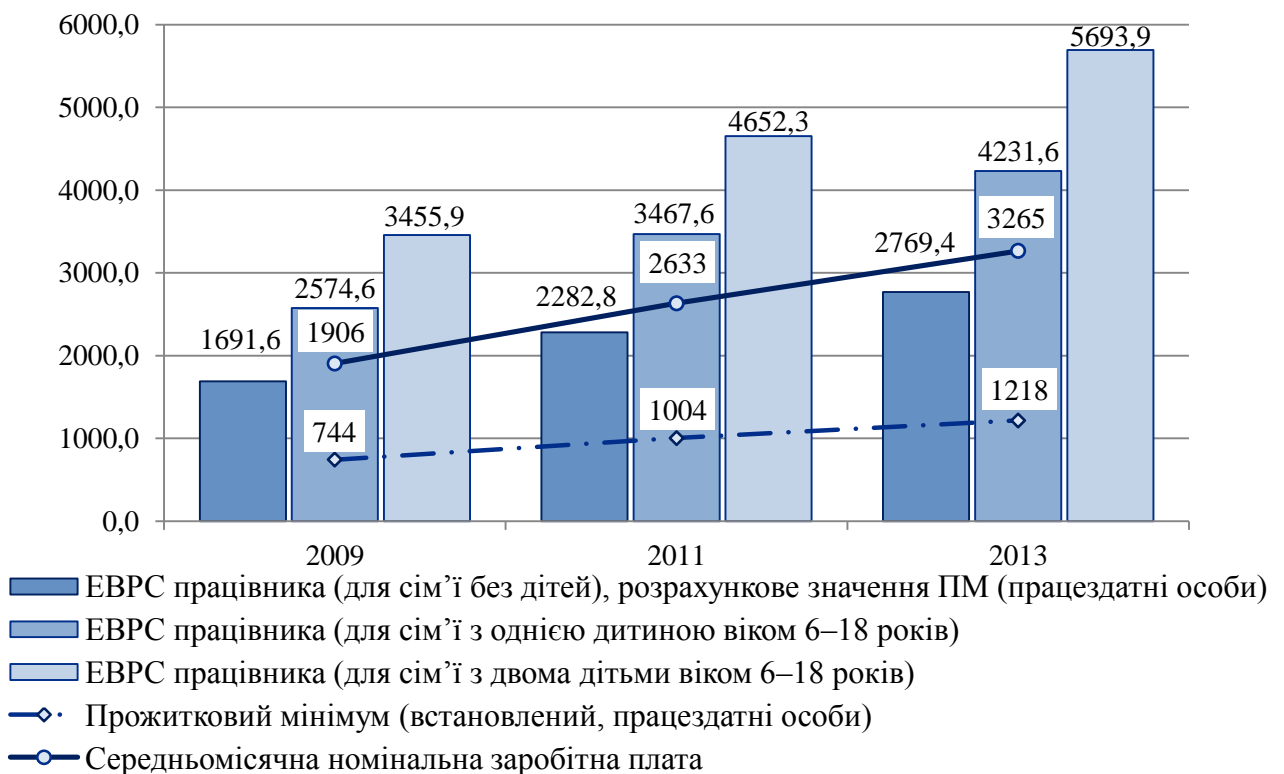


Рис. 7. Розрахункові та встановлені на відповідний період розміри прожиткового мінімуму в Україні (працездатні особи), грн.

Так, у 2013 р. – за розрахунками автора – середньомісячна заробітна плата була більшою за раціональний прожитковий мінімум лише на 17,9% (3265 грн. проти 2769,4 грн.). Зрозуміло, цього розміру заробітної плати замало для утримання дітей; його слід вважати значно меншим за еквівалент вартості робочої сили. Так, для сім'ї з однією дитиною і двома годувальниками, розмір заробітної плати особи, чий знання – капітал, мав би бути значно вищим за 4231,6 грн., а у випадку, скажімо, двох дітей – 5693,9 грн. Насправді ж цього не спостерігалось. Тут же необхідно зробити й важливе уточнення: звісно, працівник не отримує заробітну плату залежно від кількості дітей, які знаходяться на його утриманні, та, загалом, виявлення переговорної позиції великої сукупності працівників у масштабах суспільства – їх бажання або небажання брати участь у трудовій діяльності на тих чи інших умовах її оплати, їх натхнення або байдужість до результатів власної та колективної праці – неминуче призводитиме до усереднення заробітних плат, зважаючи на витрати, об'єктивно пов'язані із необхідністю життєзабезпечення членів родини.

Подібна ситуація – й у сфері пенсійного забезпечення. У 2013 р. середній розмір місячної пенсії складав усього лише 70,5% від розрахованого у дисертації раціонального значення прожиткового мінімуму для осіб, що втратили працездатність за віком (1522 грн. проти 2157,7 грн.) (рис. 8).

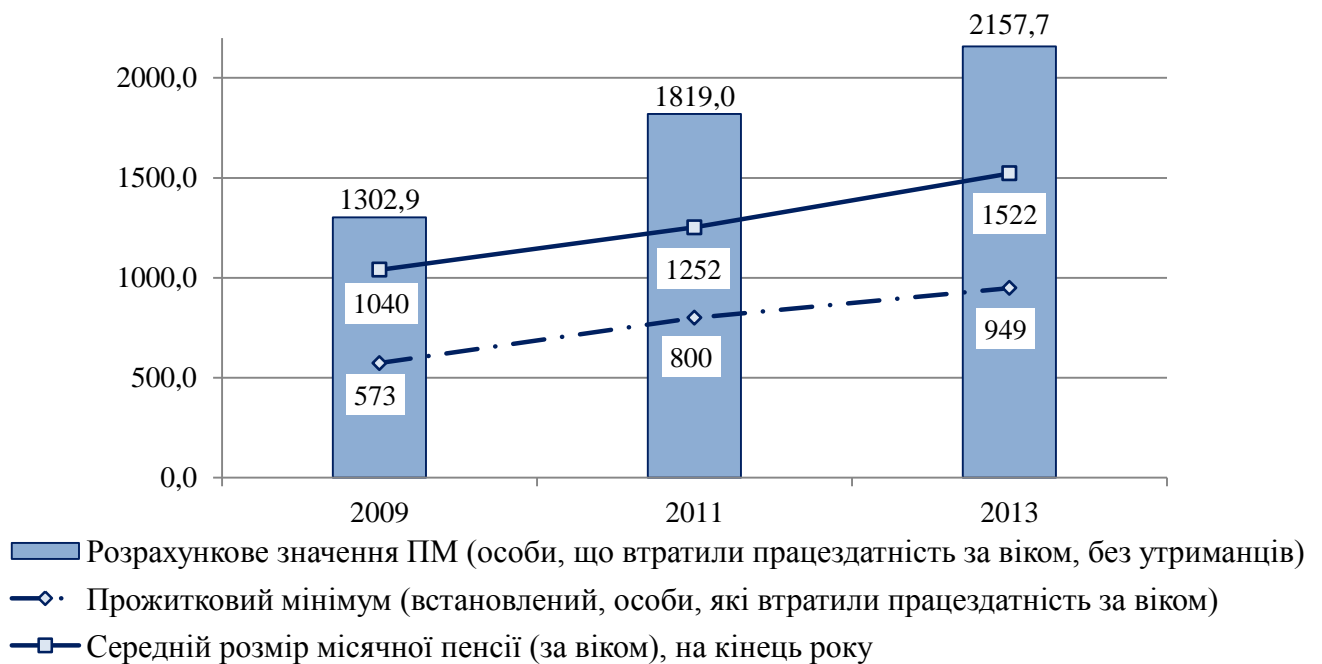


Рис. 8. Розрахункові та встановлені на відповідний період розміри прожиткового мінімуму в Україні (особи, що втратили працездатність за віком), грн.

Тож, за умови *неупередженого* визначення еквіваленту вартості робочої сили, можна стверджувати, що у масштабах суспільства професійні знання українців (як і інші складові теоретичної конструкції «людського капіталу»), хоча й формуються завдячуючи суттєвим інвестиціям, проте, у переважній більшості випадків, є капіталом не більш як умовно.

У шостому розділі «**Людський капітал України та завдання модернізації суспільства у добу постіндустріального розвитку**» проаналізовано концепції та моделі модернізації суспільства, на основі чого обґрунтовано потребу проведення форсованої модернізації в усіх сферах суспільних взаємовідносин, що виступатиме

запорукою створення умов, необхідних для функціонування професійних знань, умінь та трудових навичок економічно активного населення України у формі капіталу.

У дисертаційній роботі аргументовано, що функціонування знань у формі капіталу потребує відповідних умов, а тому багатьом суспільствам, які небайдужі до проблем економічного розвитку та поліпшення якості життя, варто замислитись про шлях всеохоплюючої *модернізації*. За результатами модернізації гуманітарної сфери мають бути сформовані передумови, необхідні для осучаснення професійних знань та актуалізації мотиваційного поля працюючих, а за підсумками модернізації техніко-технологічної сфери повинна з'явитися гостра *потреба* у нових, прогресивних знаннях, що їй сприятиме функціонуванню останніх у формі доходного економічного активу.

Встановлено, що загальна теорія модернізації формується *класичними* та *сучасними* концепціями. Зважаючи на аксіоми пізнього еволюціонізму, прибічники класичних концепцій стверджували, що суспільні перетворення – однолінійні, накопичувальні та незворотні, а їх етапи – незмінні та суворо послідовні. Через це неабиякого поширення набула думка, що модернізаційні зміни повинні мати виключно поступовий характер та неминуче призводити до позитивних суспільних наслідків. Такий підхід був надто ідеалізованим, оперував багатьма спрощеннями, а тому й мав істотні внутрішні суперечності. Натомість, відмітною рисою більш пізніх концепцій стало те, що вони зосереджували увагу на визначенні важелів прогресивних змін, враховуючи ментальні особливості того чи іншого соціуму, рівень його культурно-історичної та соціально-економічної зрілості. Разом з тим, на основі аналізу світового досвіду можна дійти висновку, що як класичні, так і сучасні концепції модернізації не можуть виступити у ролі «універсального рецепта» на шляху осучаснення країн, що розвиваються. Втім, це жодним чином не спростовує цінність самої ідеї модернізації. На порядку денному – пріоритет розробки та реалізації *автентичного курсу* суспільних перетворень. Під самим же феноменом модернізації у роботі запропоновано розуміти *загальнонаціональний проект*, реалізація якого дає змогу суспільству набути технологічних, економічних, політичних, соціальних та культурних ознак, притаманних сучасності.

У дисертаційній роботі проаналізовано *моделі* модернізації суспільства: *органічну*, *неорганічну (наздоганяючу)*, *форсовану*. Серед іншого, встановлено, що остання виходить з пріоритету стрімких політичних, соціальних та економічних змін, експортної орієнтації економіки на тлі значного скорочення індивідуального споживання всередині країни, розвитку наукового та освітнього потенціалу нації, що покликане забезпечити ефективний старт наступних етапів – розширеного застосування новітніх технологій, збільшення ємності внутрішнього ринку та підвищення купівельної спроможності громадян. Зважаючи на поточну ситуацію в Україні, обґрунтовано, що саме форсована модернізація усіх сфер суспільної взаємодії сприятиме піднесенню системи соціально-трудова відносин на той рівень, де знання «стають» капіталом – інструментом поліпшення якості життя населення та наближення системи економічних відносин до еталонів доби постіндустріального розвитку.

Наразі ж незначна кількість сучасних робочих місць, здатних забезпечити виробництво конкурентоспроможної продукції, мінімізує й саму потребу у фахівцях, які б володіли прогресивними знаннями, вміннями та навичками. Через це продук-

тивні спроможності переважної більшості економічно активного населення залишаються нерозвиненими, невідповідними еталонам епохи інформаційних технологій, що зводить нанівець переговорну позицію працівників та виступає найсуттєвішою перепорою на шляху виявлення ефекту «людського капіталу» на всіх рівнях економічної системи, а тому інвестиції у формування людського капіталу мають супроводжуватися відродженням виробничої сфери, капіталовкладеннями у всебічний розвиток підприємств. *Техніко-технологічна модернізація галузей економіки* – найважливіша передумова високої ефективності процесів у сфері людського капіталу.

На порядку денному – вимога перегляду управлінських пріоритетів, момент для перенесення ваги управлінського впливу з площини *накопичення знань* у площину *управління умовами*, що необхідні для їх продуктивного використання, насамперед, у формі капіталу. Важливо, що останнє не суперечить ідеї та потребі оптимізації освітнього середовища. *Модернізація національної системи освіти та професійної підготовки* заслуговує на високу увагу, основними напрямками чого мають бути: диверсифікація освіти, її індивідуалізація та демократизація, забезпечення випереджувального характеру послуг освіти, створення умов для безперервної освіти протягом життя, інтенсифікація освіти та комп'ютеризація освітнього середовища, креативізація освіти, забезпечення умов для інтеграції вітчизняної освіти у світовий когнітивний простір, підвищення практичної цінності освіти та професійної підготовки.

ВИСНОВКИ

Висновки, сформульовані за результатами дисертаційного дослідження, містять теоретичні узагальнення, методологічні підходи та рекомендації щодо вирішення важливої проблеми – удосконалення практики управління процесами у сфері формування та використання людського капіталу з метою поліпшення якості життя населення. Основні висновки проведеного дослідження такі:

1. Людський капітал є доходним економічним активом – атрибутом доби постіндустріального розвитку. Уточненню змісту економічної категорії «людський капітал» слугує аналіз підходів щодо тлумачення властивостей капіталу як такого, на підставі чого можна зробити висновок, що науково-методологічний профіль досліджуваного економічного феномену повинен формуватися на комплементарній основі, адже, з одного боку, – має інвестиційну природу, з другого – є певним суспільно-виробничим відношенням. Щодо останнього, то, починаючи з середини минулого століття, – завдячуючи черзі технологічних революцій, управлінській та фінансовій революціям – професійні знання, уміння та трудові навички почали відігравати настільки важливу роль, що спромоглися виступити дієвим інструментом оновлення «правил гри» між капіталом та найманою працею, посилили переговорну позицію працівників, спричинили перегляд принципів розподілу додаткової вартості між дійовими особами на сцені капіталістичного виробництва, що зумовило прогресивну трансформацію соціальної структури суспільств натепер розвинутих країн світу, актуалізувало проблематику якості життя населення.

2. Центральне місце у теорії людського капіталу, як і у теорії капіталу загалом, належить проблемі доходу. Категорія «людський капітал» – політекономічного змісту, адже свідчить про характер та закономірності розподілу національного доходу між різними верствами населення, статус та роль окремих соціальних прошарків,

перспективи підвищення рівня та поліпшення якості життя працівників та їх сімей. Під людським капіталом запропоновано розуміти економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу. Це дає змогу дійти важливого висновку – аналіз ситуації поза проблемою «доходу від зайнятості» позбавлений наукового змісту та практичної цінності.

3. Поточний етап розвитку вітчизняної науки про працю супроводжується неабиякою термінологічною плутаниною, яка стає на заваді розробленню та реалізації дієвих заходів, спрямованих на формування та продуктивне використання людського капіталу. На порядку денному – потреба уточнення наукової термінології економіки праці, її змістовного розширення відповідно поточних потреб господарської практики. Зокрема, сучасним понятійним апаратом, почасти, не враховується те, що якщо у площині проблематики «трудового потенціалу» знання та професійні вміння становлять інтерес у розрізі можливості реалізації конкретних, як правило, економічних цілей, то у площині «людського капіталу» – у розрізі здатності приносити дохід своєму власнику, впливаючи тим самим на якість життя його самого та суспільства в цілому.

4. Висока якість життя – результат функціонування професійних знань у формі капіталу. Натомість, нерідко проблема якості життя сприймається надто вузько, що зміщує акценти з площини практичних заходів у площину загальної риторики про «справедливий розподіл». Та одним лише покращенням у розподілі неможливо забезпечити відповідність між запитами громадян та можливостями, які їм надає суспільство. Потрібно попіклуватися й про ту масу благ, яка такому розподілу підлягатиме. Крім того, необхідно відтворити економічний механізм, який би не лише справедливо, а й самочинно, автономно розподіляв результат суспільної праці. У випадку, коли держава впевнено обирає шлях ринкових перетворень, а не планової економіки, винахід та культивування подібного механізму – надважлива передумова соціально-економічного прогресу та забезпечення високих стандартів якості життя. Аналіз зарубіжного досвіду дає змогу дійти висновку, що зазначений механізм уже понад півстоліття успішно функціонує на теренах економічно розвинутих країн світу, які натепер пишаються принциповими змінами у соціальній структурі суспільства, вагомий сегмент якої формують громадяни із середнім рівнем доходів, які володіють сильною переговорною позицією у торгах за ціну на свою працю.

5. Перелік факторів, що впливають на результативність процесів у сфері людського капіталу, доволі широкий, а тому дослідження, які проводяться виключно у контексті змісту освітніх чинників, не можуть розкрити підняту проблему повною мірою. Існує, щонайменше, іще дві групи детермінант, які визначають результативність застосування знань, умінь та професійних навичок у формі капіталу. Одна з них формується чинниками умов, які або сприяють функціонуванню професійних знань у формі доходного економічного активу, або ні. Інша – характером демографічних процесів. Разом з тим, будучи надзвичайно актуальною, проблема впливу демографічної ситуації на сферу людського капіталу не знайшла належного опрацювання на сторінках наукової літератури. Людина – демографічний базис нагромадження людського капіталу, а тому особливості перебігу таких демогра-

фічних процесів, як смертність, народжуваність, міграція, шлюбність та розлучуваність, заслуговують на глибокий неупереджений аналіз.

6. Демографічна криза в Україні значно ускладнила вирішення проблем, пов'язаних із формуванням та використанням людського капіталу. Низька народжуваність, висока смертність, масштабна зовнішня міграція – фактори, що зумовлюють стрімке старіння населення, підвищують демографічне навантаження на працюючих та систему медико-соціального обслуговування, обтяжують функціонування ринку праці та ринку освітніх послуг. Трансформуючи вікову структуру населення, зміни у демографічному відтворенні суттєво позначаються й на пропорціях розподілу національного доходу між різними категоріями громадян, що непрямо впливає на оцінні характеристики людського капіталу як того активу, дохід від використання якого має забезпечувати поліпшення якості життя усіх прошарків населення.

7. Проведені автором соціологічні дослідження засвідчили поширення українським соціумом ознак інституційної кризи сім'ї, зокрема, згасання продуктивних дітородних установок населення на тлі підвищення його міграційних намірів. З іншого боку, суттєву загрозу усталенню позитивних тенденцій у сфері людського капіталу становить погіршення здоров'я українців, що безпосередньо пов'язане зі способом їх життя, далеко не завжди розважливою вітальною поведінкою та забрудненим навколишнім природним середовищем. Україна потребує оновлення курсу демографічної політики, у тому числі в цілях сталого економічного розвитку на основі нагромадження та продуктивного використання людського капіталу.

8. Професійні знання, уміння та трудові навички – базові складові людського капіталу, які формуються завдяки системі освіти та професійної підготовки. Разом з тим, в Україні остання має ряд суттєвих недоліків, які мінімізують результативність її функціонування. На порядку денному – визначення автентичного курсу модернізації національної системи освіти та професійної підготовки – рушійної сили розвитку українського суспільства.

9. Продуктивна зайнятість – передумова функціонування професійних знань у формі капіталу. Натомість, у вітчизняній економічній системі проблеми соціально-трудової сфери залишаються гострими та невирішеними. Це нівелює прояви ефекту «людського капіталу» у більш-менш значимих масштабах, погіршує інвестиційний клімат у відповідній сфері. Такі висновки підтверджуються результатами застосування розробленої методики, в основі якої – визначення раціонального значення прожиткового мінімуму та еквіваленту вартості робочої сили, їх зіставлення із середніми розмірами заробітних плат українців.

10. Набуття професійними знаннями ознак капіталу потребує наявності відповідних умов, а тому суспільствам, які небайдужі до проблем економічного розвитку та поліпшення якості життя, наразі варто замислитись про шлях всеохоплюючої модернізації. В Україні ж незначна кількість сучасних робочих місць, здатних забезпечити виробництво конкурентоспроможної продукції, мінімізує й саму потребу у фахівцях, які б володіли прогресивними знаннями, уміннями та навичками. Тож, саме форсована модернізація усіх сфер суспільних взаємовідносин – найважливіша передумова нагромадження та продуктивного використання професійних знань економічно активного населення у формі капіталу.

СПИСОК ОСНОВНИХ ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографії, розділи у колективних монографіях

1. Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : [монографія] / Д.П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.
2. Мельничук Д.П. Менеджмент суб'єктів господарювання: проблеми та перспективи розвитку : [колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. Тарасюк Г.М.] / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – 392 с. *Особисто автору належить параграф «Управління якістю трудового життя в контексті пріоритетів менеджменту суб'єктів господарювання» – С. 269–288.*
3. Мельничук Д.П. Менеджмент суб'єктів господарювання: теорія та практика : [колективна монографія / за заг. ред. д.е.н., проф. Тарасюк Г.М.] / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – 448 с. *Особисто автору належить параграф «Фактори та економічні закономірності впливу людського капіталу на підвищення якості життя населення» – С. 181–194.*
4. Мельничук Д.П. Людський капітал в економічній системі соціально орієнтованої держави : [колективна монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П.] / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – 419 с. *Особисто автору належать передмова і розділ 1: «Людський капітал як економічний феномен та категорія сучасної науки про працю» – С. 3–68.*
5. Мельничук Д.П. Людський капітал України: демографічні передумови та соціально-економічні чинники формування : [колективна монографія / за заг. ред. к.е.н., доц. Мельничука Д.П.] / Д.П. Мельничук. – Житомир: ЖДТУ, 2014. – 318 с. *Особисто автору належать передмова і розділ 1: «Фактори, суб'єкти та пріоритети формування людського капіталу» – С. 3–48.*

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях

6. Мельничук Д.П. Трансформація зайнятості населення в промисловості України / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2004. – № 29. – С. 250–253. *Особистий внесок: проаналізовано домінуючі тенденції у сфері зайнятості населення та їх вплив на систему соціально-трудова відносин.*
7. Мельничук Д.П. Проблеми гіпермотивації в управлінні людськими ресурсами / Д.П. Мельничук // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики : [зб. наук. праць (спец. вип.) : у 3 т.]. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 3. – С. 394–397.
8. Мельничук Д.П. Критеріальний та інтуїтивний підходи в управлінні добром керівних кадрів / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – 2005. – № 31. – С. 174–181.
9. Мельничук Д.П. Управління людськими ресурсами сучасної організації / Д.П. Мельничук, Т.А. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2005. – № 3 (33). – С. 317–324. *Особистий внесок: охарактеризовано функції, пріоритети та інструменти управління людськими ресурсами за сучасних умов господарювання.*

10. Мельничук Д.П. Управління людськими ресурсами промислового підприємства: прогресивні підходи та історична ретроспектива / Д.П. Мельничук, Т.А. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2005. – № 4 (34). – С. 284–291. *Особистий внесок: проаналізовано еволюцію підходів щодо управління людськими ресурсами підприємств промислового сектору.*

11. Мельничук Д.П. Служба управління персоналом як осередок сучасної парадигми менеджменту / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – № 1 (35). – С. 160–167.

12. Мельничук Д.П. Оцінка персоналу в системі управління внутрішнім ринком праці / Д.П. Мельничук // Вісник Львівської комерційної академії / Економічні науки. – Львів: ЛКА. – 2006. – Вип. 20. – С. 312–317.

13. Мельничук Д.П. Теорія людського капіталу у вимірі соціальної політекономії / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – № 1 (39). – С. 321–326.

14. Мельничук Д.П. Робота з кадровим резервом як форма накопичення людського капіталу організації / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – № 3 (41). – С. 198–206.

15. Мельничук Д.П. Кадровий аудит як фактор підтримки стратегічних рішень у сфері управління людським капіталом / Д.П. Мельничук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: міжнародний збірник наукових праць. – Житомир: ЖДТУ, 2007. – Вип. 2 (8). – С. 122–130.

16. Мельничук Д.П. Державне регулювання зайнятості в комплексі управління людським капіталом України / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – № 1 (43). – С. 205–209.

17. Мельничук Д.П. Забезпечення матеріального добробуту у парадигмі зайнятості працездатного населення / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – № 2 (44). – С. 275–280. *Особистий внесок: аргументовано, що матеріальний добробут громадян є одним з базових критеріїв оцінювання тенденцій у сфері людського капіталу.*

18. Мельничук Д.П. Сучасні персонал-технології в управлінні людським капіталом організації / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Вісник соціально-економічних досліджень. – Одеса: ОДЕУ, 2008. – Вип. 32. – С. 266–271. *Особистий внесок: обґрунтовано необхідність оновлення інструментальної бази управління людським капіталом та охарактеризовано зміст новітніх функцій кадрового менеджменту.*

19. Мельничук Д.П. Управління людським капіталом у контексті забезпечення конкурентоспроможності підприємства / Д.П. Мельничук, С.В. Обіход // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць (спец. вип.) : «Економіка підприємства: теорія і практика» : у 2 ч.]. – К.: КНЕУ, 2008. – Ч. II. – С. 140–148. *Особистий внесок: визначено перелік детермінант конкурентоспроможності підприємства та місце людського капіталу у його складі.*

20. Мельничук Д.П. Ринковий механізм формування та розвитку людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – № 3 (45). – С. 271–278.

21. Мельничук Д.П. Людський капітал України: економічні дослідження у дзеркалі соціально-психологічних передумов / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – № 4 (46). – С. 191–200.

22. Мельничук Д.П. Науково-теоретичні основи кадрового аудиту: критика та шляхи оновлення у площині управління людським капіталом / Д.П. Мельничук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: міжнародний збірник наукових праць. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – Вип. 3 (12). – С. 340–349.

23. Мельничук Д.П. Зайнятість молоді в Україні: стан, актуальні завдання та пріоритетні кроки / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». – 2009. – № 6. – С. 82–87. *Особистий внесок: оцінено тенденції у сфері зайнятості молоді та їх вплив на результативність формування та використання людського капіталу.*

24. Мельничук Д.П. Інституційні засади розвитку трудового потенціалу України / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – Луганськ, 2009. – № 10 (140). – С. 160–162. *Особистий внесок: розроблено пропозиції щодо поліпшення функціонування соціальної інфраструктури у контексті ідей інституціональної теорії та пріоритетів розвитку трудового потенціалу як передумови виявлення ефекту «людського капіталу».*

25. Мельничук Д.П. Внесок кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету у розвиток людського капіталу Житомирщини / Д.П. Мельничук // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. – Тернопіль: «Економічна думка», 2009. – Вип. 14. – С. 123–126.

26. Мельничук Д.П. Міграційні наміри студентської молоді та їх вплив на мотиваційну складову людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Демографія та соціальна економіка. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України, 2009. – № 1 (11) – С. 116–124.

27. Мельничук Д.П. Освітня структура населення: шляхи оптимізації в контексті збереження та розвитку людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Україна: аспекти праці. – К.: НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України, 2009. – № 8. – С. 21–26.

28. Мельничук Д.П. Антикризове управління людським капіталом: зміст та завдання в сучасних умовах / Д.П. Мельничук // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць (спец. вип.) : у 3 т.]. – К.: КНЕУ, 2010. – Т. 3. – С. 219–227.

29. Мельничук Д.П. Народжуваність в Україні: вплив сучасних тенденцій на перспективи формування та майбутні характеристики людського капіталу / Д.П. Мельничук // Демографія та соціальна економіка. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – № 1 (13). – С. 90–97.

30. Мельничук Д.П. Аналіз освітньої структури населення в комплексі оцінювання людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського

державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – № 1 (51). – С. 189–194.

31. Мельничук Д.П. Репродуктивна мотивація в умовах демографічної кризи: особливості й наслідки в площині відтворення людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2010. – № 4. – С. 71–76.

32. Мельничук Д.П. Соціальний захист інвалідів в Україні як ознака досягнутого рівня людського розвитку / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2010. – № 4 (54) – С. 249–251.

33. Мельничук Д.П. Профорієнтаційна складова системи управління національним людським капіталом: зміст та значення в сучасних умовах / Д.П. Мельничук, Л.І. Коровчук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – № 1 (55). – С. 236–239. *Особистий внесок: проаналізовано роль профорієнтаційної роботи в усталенні позитивних тенденцій у сфері людського капіталу.*

34. Мельничук Д.П. Демографічні та соціально-економічні індикатори людського розвитку: теорія та практика застосування / Д.П. Мельничук, І.А. Сурікова // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2011. – № 3 (57). – С. 333–336. *Особистий внесок: розроблено пропозиції щодо удосконалення методики оцінювання людського розвитку на основі застосування системи демографічних та соціально-економічних індикаторів.*

35. Мельничук Д.П. «Капітал» К. Маркса: аналіз і висновки у розрізі актуальних проблем теорії людського капіталу / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2011. – № 5. – Т. 4 (180). – С. 58–66.

36. Мельничук Д.П. Феномен людського капіталу: погляд крізь призму трудової теорії вартості / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2011. – № 6. – Т. 4 (181). – С. 321–328.

37. Мельничук Д.П. Модернізація суспільства: теоретичні аспекти та практичні суперечності / Д.П. Мельничук // Демографія та соціальна економіка. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – № 1 (17). – С. 23–31.

38. Мельничук Д.П. Розвиток інституту профорієнтації як важлива передумова ефективної модернізації української освіти / Д.П. Мельничук, Л.І. Коровчук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – № 1 (59). – Ч. 2. – С. 161–163. *Особистий внесок: уточнено складові та методи профорієнтаційної роботи, їх роль в процесі модернізації вітчизняної системи освіти та професійної підготовки.*

39. Мельничук Д.П. Капітал у працях західних мислителів-економістів: від античних часів до першої половини XIX століття / Д.П. Мельничук // Економіка і регіон. – Полтава: ПолтНТУ ім. Ю. Кондратюка, 2012. – № 1 (32). – С. 63–68.

40. Мельничук Д.П. Людський капітал та його місце в економічних системах постіндустріального типу / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – № 2 (60). – С. 232–236.

41. Мельничук Д.П. Теорія людського капіталу: зародження, еволюція ідей та дискусія про призначення / Д.П. Мельничук // Формування ринкової економіки : [зб. наук. праць (спец. вип.) : «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток» : у 2 т.]. – К.: КНЕУ, 2012. – Т. 2. – С. 154–162.

42. Мельничук Д.П. Руйнація людського капіталу організації під впливом професійного вигорання керівника: діагностика та шляхи попередження / Д.П. Мельничук, Л.І. Коровчук // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – Полтава, 2011. – № 4 (49). – С. 188–192. *Особистий внесок: диференційовано фактори професійного вигорання керівників вищої та середньої ланок управління, охарактеризовано вплив професійного вигорання на руйнацію людського капіталу організації.*

43. Мельничук Д.П. Капітал як базова категорія економічної науки: сучасні підходи та їх відображення у теорії людського капіталу / Д.П. Мельничук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: міжнародний збірник наукових праць. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – Вип. 2 (23). – С. 181–188.

44. Мельничук Д.П. Концепція якості трудового життя: зміст та значення в процесі модернізації системи соціально-трудова відносин / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – № 3 (61). – С. 281–286.

45. Мельничук Д.П. Модернізація освітньої функції держави у ракурсі пріоритетів формування національного людського капіталу / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету / Економічні науки. – Хмельницький, 2013. – № 3. – Т. 1 (200). – С. 177–182.

46. Мельничук Д.П. Революційні зміни на зламі тисячоліть: аналіз факторів, які вплинули на перегляд ролі людини у світі соціально-трудова відносин / Д.П. Мельничук // Україна: аспекти праці. – К.: НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці та НАН України, 2013. – № 6. – С. 32–38.

47. Мельничук Д.П. Пострадянська практика модернізації суспільства та її наслідки для системи управління національним людським капіталом / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – № 2 (64). – С. 175–182.

48. Мельничук Д.П. Форми людського капіталу: властивості та роль у забезпеченні сталого економічного розвитку / Д.П. Мельничук // Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу: міжнародний збірник наукових праць. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – Вип. 1 (25). – С. 181–195.

49. Мельничук Д.П. Особи літнього віку на ринку праці: вплив трудової дискримінації на окупність інвестицій у людський капітал / Д.П. Мельничук, Л.І. Коровчук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2013. – № 3 (65). – С. 141–146. *Особистий внесок: визначено напрями та інструменти подолання дискримінації за віком, що є однією з передумов оптимізації тенденцій у сфері людського капіталу.*

50. Мельничук Д.П. Ефект «людського капіталу»: економічні та техніко-технологічні детермінанти / Д.П. Мельничук // Вісник Житомирського державного технологічного університету / Економічні науки. – Житомир: ЖДТУ, 2014. – № 2 (68). – С. 131–141.

Статті у вітчизняних наукових фахових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз

51. Мельничук Д.П. «Людський капітал»: теоретичні аспекти дослідження / Д.П. Мельничук // Демографія та соціальна економіка. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2013. – № 2 (20). – С. 50–59 (*Index Copernicus International, Ulrich's Periodicals Directory, РИНЦ*).

52. Мельничук Д.П. Людський капітал, рівень та якість життя населення: взаємозв'язок пріоритетів / Д.П. Мельничук // Актуальні проблеми економіки. – К.: «Національна академія управління», 2014. – № 5 (155). – С. 339–346 (*SciVerse Scopus by Elsevier, EconLit, Index Copernicus International, EBSCOhost, Ulrich's Periodicals Directory, Cabell's Directories, ABI/Inform (by ProQuest)*).

53. Melnychuk D.P. Demographic processes in the XXI century: the specific features and peculiarities of impact on the sphere of human capital / D.P. Melnychuk // Демографія та соціальна економіка. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – № 1 (21). – С. 48–58 (*Index Copernicus International, Ulrich's Periodicals Directory, РИНЦ*).

54. Мельничук Д.П. Демографічні детермінанти формування та використання людського капіталу в Україні: диференційний аналіз та прогноз [Електронний ресурс] / Д.П. Мельничук // Соціально-економічні проблеми і держава. – Тернопіль: ТНТУ, 2014. – Вип. 1 (10). – С. 185–193. – Режим доступу до журн.: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2014/14mdpatp.pdf> (*Index Copernicus International, ProQuest LLC (ULRICHSWEB Global Serials Directory), DOAJ (Directory of Open Access Journals), Google Scholar, BASE (Bielefeld Academic Search Machine)*).

55. Мельничук Д.П. Складові людського капіталу: традиційний та альтернативний підходи / Д.П. Мельничук // Облік і фінанси. – К.: ТДВ «Інститут обліку і фінансів», 2014. – № 1 (63). – С. 144–148 (*EBSCOhost, Index Copernicus International, RePEc, Ulrich's Periodicals Directory, Socolar, Research Bible*).

56. Мельничук Д.П. Продуктивна зайнятість як передумова функціонування знань у формі капіталу // Демографія та соціальна економіка. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – № 2 (22). – С. 135–144 (*Index Copernicus International, Ulrich's Periodicals Directory, РИНЦ*).

Статті у зарубіжних наукових виданнях

(у тому числі тих, що внесені до переліку фахових видань відповідних країн)

57. Мельничук Д.П. Человеческий капитал как научная категория и основополагающий фактор социально-экономического развития: современное понимание проблемы / Д.П. Мельничук // Проблемы рынка труда и формирования трудовых ресурсов. – М.: Институт деловой карьеры, 2012. – Вып. 1. – С. 73–80.

58. Мельничук Д.П. Человеческий капитал: теоретические воззрения и общественные преобразования / Д.П. Мельничук // Бухгалтерский учет и анализ. – Минск: БГЭУ, 2013. – № 10 (202). – С. 22–26. (*Наказом ВАК Республики Беларусь № 21 від 01.02.2012 р. журнал «Бухгалтерский учет и анализ» внесено до Переліку наукових видань Республики Беларусь для опублікування результатів дисертаційних досліджень з економічних наук*).

59. Melnychuk D.P. Human capital: peculiarities of level differentiation / D.P. Melnychuk // Финансите и стопанската отчетност – състояние, тенденции,

перспективи. – Свищов (България): Академично издателство «Ценов», 2013. – Т. 1. – С. 492–497.

60. Mielniczuk D.P. Человеческий капитал и его роль в повышении качества жизни населения / D.P. Mielniczuk // *Zeszyty naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie*. – Warszawa: Uczelnia Warszawska im. Marii Skłodowskiej-Curie, 2015. – Nr 2 (48). – S. 169–180.

Інші публікації у вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях

61. Мельничук Д.П. Ресурсне забезпечення кадрового менеджменту в контексті концепції економіки знань / Д.П. Мельничук, Т.П. Заплетнюк // *Вісник Технологічного університету Поділля / Економічні науки*. – Хмельницький, 2005. – № 6. – Т. 1. – С. 52–54. *Особистий внесок: уточнено перелік складових ресурсного забезпечення кадрового менеджменту, їх роль в процесі удосконалення практики управління людським капіталом.*

62. Мельничук Д.П. Пріоритети наукового менеджменту в контексті економічного розвитку / Д.П. Мельничук, Т.П. Заплетнюк // *Науковий потенціал світу – 2005 : матеріали II Міжнародної наук.-практ. конференції (Дніпропетровськ, 19 вересня 2005 р.)*. – Дніпропетровськ: «Наука і освіта», 2005. – Т. 4. – С. 62–63. *Особистий внесок: встановлено та охарактеризовано залежність перспектив економічного розвитку від якості організації соціально-трудоових процесів.*

63. Мельничук Д.П. Фактори та критерії ефективності управління людськими ресурсами / Д.П. Мельничук // *Тези наук.-практ. міжвузівської конференції, присвяченої дню університету (Житомир, 16 березня 2006 р.)*. – Житомир: ЖДТУ, 2006. – С. 128.

64. Мельничук Д.П. Внутрішній ринок праці сучасної організації / Д.П. Мельничук // *Управління організаційно-технічними та фінансово-економічними змінами на промислових підприємствах : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конференції (Київ, 23–24 березня 2006 р.)*. – К.: НУХТ, 2006. – С. 75.

65. Мельничук Д.П. Проблемы методологии менеджмента в образовании / Д.П. Мельничук // *Единое образовательное пространство славянских государств в XXI веке: проблемы и перспективы : материалы II Международной науч.-практ. конференции (Брянск, 5–6 апреля 2006 г.)*. – Брянск: БГТУ, 2006. – С. 344–346.

66. Мельничук Д.П. Сутність та завдання диференціації заробітної плати в Україні / Д.П. Мельничук // *Науковий потенціал України – 2006 : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конференції (Київ, 26–28 березня 2006 р.)*. – К.: ТОВ «ТК Меганом», 2006. – С. 9–10.

67. Мельничук Д.П. Умови праці як детермінанта працездатності персоналу організації / Д.П. Мельничук // *Наука и технологии: шаг в будущее – 2006 : материалы I Международной научно-практической конференции (Белгород, 20 марта 2006 г.)*. – Белгород: Руснаучкнига, 2006. – Т. 18. – С. 94–96.

68. Мельничук Д.П. Механізм організації оплати праці в умовах ринку / Д.П. Мельничук // *Простір і час сучасної науки : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конференції (Київ, 24–26 квітня 2006 р.)*. – К.: ТОВ «ТК Меганом», 2006. – Ч. 1. – С. 27–28.

69. Мельничук Д.П. Управління людськими ресурсами як фактор підтримки інвестиційно-інноваційного розвитку регіону / Д.П. Мельничук, Т.А. Мельничук // *Україна наукова : матеріали Другої всеукраїнської наук.-практ. Інтернет-конференції*

(Київ, 21 грудня 2006 р.). – К.: ТОВ «ТК Меганом», 2006. – С. 86–87. *Особистий внесок: визначено роль та місце управління людськими ресурсами у переліку детермінант інвестиційно-інноваційного розвитку регіону.*

70. Мельничук Д.П. Асиметрія матеріального добробуту та зайнятості працездатного населення в промисловості та інших видах економічної діяльності / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України : доповіді Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 28–29 листопада 2007 р.) : у 2 т. – К.: РВПС України НАН України, 2008. – Т. 2. – С. 175–183. *Особистий внесок: аргументовано, що асиметрія матеріального добробуту є непересічною ознакою відсутності позитивної динаміки у сфері людського капіталу.*

71. Мельничук Д.П. Людський фактор конкурентоспроможності підприємницької діяльності / Д.П. Мельничук // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва : збірник матеріалів Другої міжнародної наук.-практ. конференції (Харків, 19 грудня 2008 р.). – Харків: Видавництво ХНАДУ, 2008. – С. 61–62.

72. Мельничук Д.П. Пріоритети розвитку трудового потенціалу в контексті інституціональної теорії / Д.П. Мельничук, Ю.В. Богоявленська // Інституціональні аспекти функціонування трудового потенціалу : збірник матеріалів Міжнародної наук.-практ. конференції (Луганськ, 4–6 травня 2009 р.). – Луганськ: СНУ ім. В. Даля, 2009. – С. 135–137. *Особистий внесок: визначено пріоритети розвитку трудового потенціалу як передумови виявлення феномену людського капіталу.*

73. Мельничук Д.П. Збереження людського капіталу підприємства в умовах кризи: специфіка проблеми та пріоритети дій / Д.П. Мельничук // Реформування економіки України: стан та перспективи : збірник матеріалів IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 26 листопада 2009 р.). – К.: МІБО КНЕУ, 2009. – С. 160–162.

74. Мельничук Д.П. Формування освітньої структури населення України: конкретизація вимог та пріоритетних кроків / Д.П. Мельничук // Актуальні проблеми сучасної філософії та науки: творче, критичне і практичне мислення : збірник наукових праць за матеріалами II Міжвузівської науково-теоретичної конференції молодих науковців (Житомир, 23 грудня 2009 р.). – Житомир: Житомирський державний центр науково-технічної і економічної інформації, 2009. – С. 78–80.

75. Мельничук Д.П. Українська освіта: проблеми, суспільні загрози, пріоритети розвитку / Д.П. Мельничук, О.П. Мельничук // Інновації в освіті : тези доповідей Міжнародної науково-методичної конференції (Київ, 16–17 жовтня 2012 р.). – К.: КНТЕУ, 2012. – С. 174–175. *Особистий внесок: запропоновано напрями розвитку національної освітньої системи та шляхи поліпшення матеріально-фінансового стану закладів освіти та професійної підготовки.*

76. Мельничук Д.П. Гармонізація структури освітнього процесу як запорука збалансованого розвитку особистості майбутнього керівника / Д.П. Мельничук // Тези міжвузівської наук.-практ. конференції, присвяченої Дню науки (Житомир, 17 травня 2012 р.) : у 2 т. – Житомир: ЖДТУ, 2012. – Т. II. – С. 89–90.

77. Мельничук Д.П. Якість трудового життя та її вплив на результативність управління людським капіталом організації / Д.П. Мельничук // Проблеми та перспективи розвитку підприємництва : тези доповідей VI Міжнародної наук.-практ. конференції (Харків, 23 листопада 2012 р.). – Харків, 2012. – С. 36–37.

78. Мельничук Д.П. Дискримінаційні практики на ринку праці: форми, прояви, суспільні виклики / Д.П. Мельничук, Л.І. Коровчук // Теорія і практика забезпечення

ефективного розвитку суб'єктів ринку : матеріали I Міжнародної наук.-практ. Інтернет-конференції (Полтава, 20 листопада 2012 р.). – Полтава: ІнтерГрафіка, 2012. – С. 163–165. *Особистий внесок: охарактеризовано форми трудової дискримінації, що властиві сучасному ринку праці, їх негативний вплив на перебіг процесів у сфері людського капіталу.*

79. Мельничук Д.П. Людський капітал та якість життя населення: європейські цінності в епіцентрі уваги української економічної науки / Д.П. Мельничук // Формування єдиного наукового простору Європи та завдання економічної науки : матеріали V Міжнародної наук.-практ. конференції (Тернопіль, 23–24 квітня 2013 р.). – Тернопіль, 2013. – С. 170–171.

80. Мельничук Д.П. Модернізація общества – путь к обеспечению условий, необходимых для функционирования знаний в качестве капитала / Д.П. Мельничук // Экономические и организационные проблемы управления в современных условиях : материалы Научно-практич. конф. профессорско-преподавательского состава (Брянск, 25 декабря 2013 г.). – Брянск: БГТУ, 2014. – С. 363–368.

81. Мельничук Д.П. Вища школа: тенденції та роль у формуванні людського капіталу України / Д.П. Мельничук // Інноваційний розвиток вищої школи : збірник доповідей учасників Всеукраїнської заочної наук.-практ. Інтернет-конференції (Кіровоград, 21 травня 2014 р.). – Кіровоград: КНТУ, 2014. – С. 47–49.

АНОТАЦІЯ

Мельничук Д.П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Київ, 2015.

Дослідження присвячено розвитку теорії та удосконаленню методології управління процесами, пов'язаними з формуванням та використанням людського капіталу з метою поліпшення якості життя населення. У дисертації узагальнено наукові погляди щодо змісту економічної категорії «капітал», диференційовано форми капіталу, охарактеризовано властивості людського капіталу, його роль у становленні економіки постіндустріального типу. Проаналізовано положення теорії людського капіталу, визначено роль та місце економічної категорії «людський капітал» у понятійному апараті економіки праці, охарактеризовано форми та складові людського капіталу, здійснено декомпозицію проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи. Аргументовано взаємозв'язок результативності процесів у сфері людського капіталу з перспективами поліпшення якості життя населення. Конкретизовано передумови формування та використання людського капіталу в Україні. Оцінено міру виявлення феномену «людського капіталу» у національній економічній системі. Проаналізовано концепції та моделі модернізації суспільства; обґрунтовано потребу проведення форсованої модернізації, що виступатиме передумовою функціонування професійних знань, умінь та трудових навичок економічно активного населення у формі капіталу.

Ключові слова: людський капітал, економічний актив, дохід, постіндустріальна економіка, соціальна структура, середній клас, якість життя, демографічні процеси, система освіти та професійної підготовки, модернізація суспільства.

АННОТАЦИЯ

Мельничук Д.П. Человеческий капитал: приоритеты модернизации общества в контексте улучшения качества жизни населения. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.07 – Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Институт демографии и социальных исследований им. М.В. Птухи НАН Украины, Киев, 2015.

Диссертационное исследование посвящено развитию теории и совершенствованию методологии управления формированием и использованием человеческого капитала в целях улучшения качества жизни населения. На основе изучения подходов, обоснованных в рамках различных школ экономической науки, в работе обобщены научные взгляды относительно содержания экономической категории «капитал», дифференцированы формы и проанализированы особенности капитала как экономического актива. Это позволило уточнить представления о природе и условиях возникновения феномена человеческого капитала, охарактеризовать свойства человеческого капитала и его роль в становлении экономики пост-индустриального типа.

В работе получили дальнейшее развитие положения теории человеческого капитала, исследованы возможности и препятствия на пути их внедрения в отечественную практику экономической работы. Определены содержание, роль и место экономической категории «человеческий капитал» в терминологическом аппарате экономики труда. В том числе, охарактеризовано проблему несогласованности понятийного аппарата и предложено пути ее решения, актуальность чего обуславливается тем, что терминологические разногласия крайне негативно влияют на перспективы развития социально-трудовой сферы. Аргументировано, что неуместное, противоречащее результатам эволюции общественно-экономических отношений, необоснованное использование или же взаимное отождествление различных экономических категорий заводит в тупик и теоретическую науку, и практические преобразования. Прежде всего, это касается таких категорий политэкономического характера, как «капитал» и «человеческий капитал», которые не только отображают инвестиционную природу неких активов, но и переводят дискуссию в плоскость их доходности, непосредственно затрагивая вопросы рычагов и справедливости распределения прибавочной стоимости, что, несомненно, влияет и на систему общественных взаимоотношений во всем многообразии ее проявлений. Вне этого контекста анализ проблемы человеческого капитала теряет смысл; последнюю необходимо рассматривать в ракурсе двух взаимообусловленных плоскостей: инвестиционной, отображающей закономерности формирования человеческого капитала, и результативной, содержащей в себе ответы на вопрос о последствиях его практического применения.

В целях усовершенствования методологии управления исследуемым экономическим активом в диссертации охарактеризованы формы и составляющие человеческого капитала, осуществлена декомпозиция проблемы человеческого капитала по уровням экономической системы, уточнены приоритеты и механизм формирования человеческого капитала. Аргументирована взаимосвязь процессов в сфере человеческого капитала с перспективами улучшения качества жизни населения. С целью конкретизации детерминант, предопределяющих ход событий в сфере человеческого капитала, проанализированы особенности демографических про-

цессов. На основе проведения социологических исследований охарактеризованы демографические установки населения Украины, проанализировано содержание и уточнено структуру мотивационного механизма демографического поведения. Определены преимущества и недостатки национальной системы образования и профессиональной подготовки, исследован уровень технологического развития и инновационного потенциала экономики Украины.

Для подтверждения выдвинутых гипотез в работе обоснована и использована методика оценивания результативности процессов в сфере человеческого капитала, в основе которой – определение эквивалента стоимости рабочей силы как величины, превышение которой и есть одним из основополагающих признаков функционирования профессиональных знаний в форме капитала. Посредством применения разработанной методики сделаны выводы о степени проявления эффекта «человеческого капитала» в отечественной социально-экономической среде. Также в диссертации проанализированы концепции и модели модернизации общества, что дало возможность аргументировать необходимость проведения форсированной модернизации во всех сферах общественных взаимоотношений в целях создания условий, которые нужны для проявления феномена человеческого капитала на всех уровнях национальной экономической системы.

Ключевые слова: человеческий капитал, экономический актив, доход, пост-индустриальная экономика, социальная структура, средний класс, качество жизни, демографические процессы, система образования и профессиональной подготовки, модернизация общества.

ANNOTATION

Melnychuk D.P. Human capital: the priorities of modernization of society in the context of improving the quality of life of the population. – Manuscript.

A dissertation for a doctor's degree in economic sciences, speciality 08.00.07 – Demography, labour economics, social economics and politics. – M.V. Ptukha Institute of Demography and Social Studies, National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2015.

The study focuses on the development of the theory and improving the methodology of management processes related to the formation and use of human capital with the aim of improving the quality of life of the population. In the thesis scientific views on the content of the economic categories of capital are summarized, forms of capital are differentiated, the properties of human capital and its role in the formation of post-industrial economy are characterized. The theory of human capital is analyzed, the role and place of economic category «human capital» in the conceptual framework of labor economics is defined, the forms and components of human capital are characterized and the decomposition of human capital levels of the economic system is carried out. The relationship of the efficiency of processes in the field of human capital with the prospects of improving the quality of life of the population is argued. The prerequisites for the formation and use of human capital in Ukraine are specified. Extent of identifying the phenomenon of «human capital» in the national economic system is estimated. Concepts and models of modernization of society are analyzed; the necessity of simultaneous forced modernization, which will serve as a prerequisite for the functioning of professional knowledge, skills, and employment skills of the economically active population in the form of capital is substantiated.

Key words: human capital, economic assets, income, post-industrial economy, the social structure, the middle class, quality of life, demographic processes, education and training, modernization of society.

Підписано до друку 28.09.2015 р.
Формат 60x90 1/16. Папір офсетний.
Умов. друк. арк. 1,9. Обл.-вид. арк. 1,9. Зам. № 662
Тираж 150 прим.

Редакційно-видавничий відділ
Житомирського державного технологічного університету
10005, Житомир, вул. Черняхівського, 103
Тел./факс (0412) 24-14-22
(Свідоцтво про внесення до Державного реєстру суб'єктів
видавничої справи ЖТ № 08 від 26.03.2004 р.)