

УДК 351.330.342

DOI 10.36.030/2664-3618-2021-1-27-33

Олександра Васильєва,*доктор наук з державного управління, професор,**професор кафедри публічного управління та публічної служби,**Національна академія державного управління при Президентові України**<http://orcid.org/0000-0003-1812-4557>*

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

У статті доведено, що Концепція розвитку людського капіталу має багато спільного з правами людини; кожна людина має вільно робити свій вибір і брати участь у прийнятті рішень, які стосуються її життя, що є основою формування поваги до себе та оточення. З'ясовано що людський капітал – це багаторівнева сукупність взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих компонентів, кожному з яких відповідає певний вид інвестування (в освіту, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, профілактику та зміцнення здоров'я, культурний розвиток тощо).

Зазначено, що сьогодні головними проблемами створення професійної та ефективної публічної служби є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами в публічній службі, відсутність цілісної та ефективної процедури управління державною службою в усіх державних органах.

Наголошено на тому, що держава повинна створювати сприятливі умови для формування та раціонального використання інтелектуального капіталу, активізації інноваційної діяльності населення та розвитку людського капіталу. Акцентовано увагу на особливому значенні підготовки управлінців та службовців, які працюють в органах публічної влади, адже від підготовленості публічних службовців всіх рівнів залежить реалізація започаткованих в Україні реформ.

Ключові слова: людський капітал; розвиток людського капіталу; вдосконалення державного управління розвитком людського капіталу.

Визначення проблеми. Концепція розвитку людського капіталу має багато спільного з правами людини, адже метою її є свобода для реалізації особистих можливостей і прав людини та громадянина. Кожна людина має вільно робити свій вибір і брати участь у прийнятті рішень, які стосуються її життя, і це є основою формування поваги до себе та оточення. Тому розвиток людини можна трактувати як процес розширення різновидів вибору, а також людських можливостей і свобод, що дають змогу прожити людині довге життя, підтримуючи належний стан здоров'я, мати доступ до знань та гідний рівень добробуту, бути повноправним учасником своєї територіальної громади й брати участь у прийнятті рішень, що стосуються її життя.

Починаючи із 1990 р. ПРООН випускає щорічні доповіді, присвячені різнобічним аспектам людського розвитку, розробляє нові концепції, шукає нові підходи до забезпечення розвитку людини. Усебічно підкреслюється те, що головним завданням доповідей ПРООН є забезпечення розуміння того, що розвиток людини має бути спрямований на розширення людських можливостей, людина має стати учасником загальноцивіліза-

ційного процесу розвитку. Ідеться про те, що людина та її розвиток – це основний пріоритет для ООН (Грищенко, 2020, с. 37), а ключовими параметрами, за якими вимірюється прогрес у сучасному світі, є розширення людських можливостей, вибору та свободи.

Наразі найважливішими проблемами створення професійної та ефективної публічної служби є недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами в публічній службі, відсутність цілісної та ефективної процедури управління державною службою в усіх державних органах. У зв'язку із цим відповідно до Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 р. (Про Стратегію реформування) та плану заходів з її реалізації одним із основних напрямів реформування визначено модернізацію публічної служби та управління людськими ресурсами. Отже, на порядку денному – розвиток людського капіталу.

Аналіз публікацій. Питання дослідження людського капіталу розглядалися в роботах М. Армстронга, Г. Беккера, У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо, Т. Шульца та ін. Розширення та осучаснення досліджень людського капіталу спосте-

рігається в працях таких науковців, як О. Грішнова, І. Грищенко, А. Дегтяр, С. Курганський, Д. Мельничук, А. Пакуліна, А. Чухно та ін.

Проте дослідження проблем розвитку людського капіталу в Україні залишається досить своєчасним та актуальним.

Метою статті є дослідження проблем розвитку людського капіталу в Україні, зокрема для збільшення інвестування в людський капітал.

Виклад основного матеріалу. На сучасному етапі суспільного розвитку все більший вплив на темпи трансформаційних процесів справляє здатність держави та суспільства забезпечувати формування, ефективне використання та розвиток людського капіталу. Нормативно-правове визначення поняття «людський капітал» вперше сформульовано в наказі Міністерства промислової політики України «Щодо оцінки інтелектуального капіталу державних науково-технічних установ», де під цим поняттям розуміється сукупність знань, навичок, творчих здібностей та спроможність власників і науковців відповідати потребам установи (організації) (Щодо оцінки інтелектуального капіталу). О. Грішнова до складу досліджуваного активу людського капіталу відносить знання, професійну підготовку, здоров'я та вмотивованість людини (Грішнова, 2001, с. 14).

У 2015 р. були сформульовані Цілі сталого розвитку (ЦСР), які визначають набір цілей та завдань, що мають бути досягнуті до 2030 року. ЦСР є невід'ємною частиною Порядку денного до 2030 року, який також є офіційною декларацією, прийнятою членами Організації Об'єднаних Націй (ООН) та глобальним планом дій для досягнення економічної та соціальної стійкості у всіх країнах. Порядок денний містить 169 цілей та різних показників для моніторингу на основі 17 ЦСР для управління економічними, екологічними та соціальними аспектами. Його мета полягає також у зміцненні загального миру в умовах більшої свободи. В Порядку зазначено, що викорінення бідності в усіх її формах та вимірах, включаючи крайню бідність, є найважливішим глобальним завданням та однією із невід'ємних потреб сталого розвитку.

З метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення підвищення рівня та якості життя населення, дотримання конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також підтримки проголошених резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1 глобальних ЦСР до 2030 року (Перетворення нашого світу) та результатів їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України передбачено дотримання ЦСР

України на період до 2030 року, серед яких: подолання бідності; забезпечення здорового способу життя та сприяння благополуччю для всіх у будь-якому віці; забезпечення всеохопної та справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх; сприяння поступальному, всеохопному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх; створення стійкої інфраструктури, сприяння всеохопній і сталій індустріалізації та інноваціям; скорочення нерівності (Про Цілі сталого розвитку).

Уряд України поряд з урядами інших держав узяв на себе зобов'язання щодо реалізації ЦСР із огляду на національні особливості, враховуючи національні стратегії та пріоритети. Серед 17 визначених ЦСР, спрямованих на формування та розвиток людського капіталу, варто виділити цілі: 3) «Міцне здоров'я і благополуччя», 4) «Якісна освіта», 8) «Гідна праця та економічне зростання». Дотичними до окресленої проблеми є також цілі, що передбачають підвищення базових стандартів життя, досягнення соціальної рівності та сприяння справедливому соціальному розвитку; а саме: 1) «Подолання бідності» та 10) «Скорочення нерівності» (Про Цілі сталого розвитку). Тому подальший соціально-економічний та екологічний розвиток України як конкурентоспроможного учасника світових економічних відносин вимагає інтелектуалізації праці, інтенсифікації інноваційних процесів, надання провідної ролі високотехнологічним сферам господарювання, активної діяльності на ринку інтелектуальної власності. У цих умовах особливої актуальності набувають питання розвитку людського капіталу в контексті необхідності забезпечення сталого розвитку України.

Для налагодження системної роботи всіх механізмів як єдиного комплексу необхідно чітко встановити функціональне призначення структурних елементів, виявити залежність і довести взаємозв'язок між ними. Стратегічні документи, які розробляються на національному, регіональному та базовому рівнях, мають включати досягнення Цілей сталого розвитку (Prylipko, Vasylieva, Vasylieva, 2019, p. 154).

Людський капітал розвивається впродовж життя завдяки постійним інвестиціям на рівні особистості, підприємства, установи, організації та держави. Отже, з погляду людського розвитку справжнього прогресу можна досягти, забезпечивши якісні освіти, систему охорони здоров'я та інші сфери людської діяльності, пов'язані з людським розвитком.

С. Курганський виокремлює в людському капіталі такі елементи: інтелектуальний капітал

(освітній, науковий, знаннєвий, інноваційний компоненти); капітал підготовки на виробництві (кваліфікація, компетенція, виробничі навички та досвід); капітал здоров'я; капітал міграції; капітал підприємницької діяльності; інші види людського капіталу: «соціальний капітал», «творчий капітал», «капітал культури» тощо (Курганський, 2011, с. 16).

За матеріалами Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) людський капітал розуміється як сукупність знань, кваліфікації, навичок та інших якостей людини, які відіграють вагомий роль у господарській діяльності. Отже, людський капітал – це багаторівнева сукупність взаємопов'язаних і взаємодоповнюючих компонентів, кожному з яких відповідає певний вид інвестування (в освіту, професійну підготовку, профілактику і зміцнення здоров'я, культурний розвиток та формування інших якісних рис усього населення) (The Well-being of Nations).

Існують різні підходи до визначення рівня людського капіталу в країні. Одним із відомих індикаторів є Індекс людського капіталу – Human Capital Index (HCI), який розроблено фахівцями Світового банку та оприлюднено у 2018 р. з метою покращання показників, які впливають на формування людського капіталу в країнах. Зазначений Індекс вимірює людський капітал наступного покоління, який визначається як обсяг людського капіталу, що може накопичити народжена сьогодні дитина на момент досягнення 18-річного віку, враховуючи ризики, пов'язані з неналежною якістю охорони здоров'я та освіти в країні проживання. HCI включає три складники: виживання; очікувана тривалість навчання в школі, скоригована на результати навчання, та стан здоров'я. При цьому укладці рейтингу спираються на ризики, які превалюють у кожній країні. Отже, до вимірів Human Capital Index входять: виживання – шанси дітей дожити до шкільного віку; освіта, тобто ступінь, до якого зможуть доучитись діти, і обсяг засвоєних ними знань; здоров'я, з яким діти залишать школу, і те, чи дозволить їм фізичний стан продовжити навчання та роботу в дорослому житті (Україна на 50-му місці).

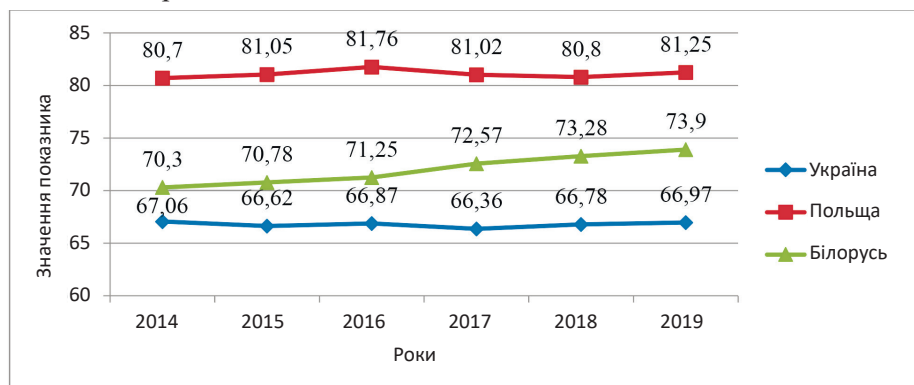
Індекс людського капіталу, який визначає результати людського капіталу для наступного покоління, демонструє, як відрізняється людський капітал, пов'язаний із поєднанням показників освіти та здоров'я в різних країнах. Очолив

рейтинг у 2018 р. Сінгапур. За оцінками Human Capital Index, найкращі перспективи в дітей, народжених саме в Сінгапурі. Україна ж за якістю людського капіталу посіла лише 50-те місце зі 157 країн світу. Значення компонентів Індексу людського капіталу України порівняно з деякими країнами наведені в таблиці, свідчать про те, що Україна посідає місце в групі країн, які мають Індекс людського капіталу у межах від 0,6 до 0,7.

Індекс людського капіталу та його компоненти, 2018 р. (Терещенко, 2019, с. 129)

Країна	Вірогідність досягнення віку п'яти років	Очікувана тривалість навчання в школі, років	Уніфіковані результати тестування	Тривалість навчання в школі, скоригована на результати навчання	Вживання дорослих	Індекс людського капіталу		
						Нижня межа	Показник	Верхня межа
Україна	0,99	13,0	490	10,2	0,81	0,61	0,65	0,68
Польща	1,00	13,2	537	11,3	0,89	0,73	0,75	0,76
Болгарія	0,99	12,9	498	10,3	0,87	0,72	0,75	0,77

Для порівняння досягнутих нашою країною показників розглянемо показники Індексу соціального розвитку України, Польщі та Білорусі за період 2014–2019 років (див. рисунок).



Порівняння показників Індексу соціального розвитку в Україні, Польщі та Білорусі за період 2014–2019 рр. (Терещенко, 2019, с. 130)

Проте Україна за весь досліджуваний період демонструє нижчі за значенням показники соціального розвитку, ніж наші географічні сусіди. У 2020 р. автори рейтингу дійшли загального висновку, що жодна досліджена країна повністю не готова до епідемій та пандемій. Кожна країна має серйозні проблеми, які необхідно вирішувати, в тому числі й Україна.

Розглянемо чинники, які формують для України досить потужні міграційні настрої трудових ресурсів, а саме:

– невідповідність результатів очікуванням від реформування. Наслідками міграції останніх років стає зниження деякою мірою рівня безробіття. Разом з тим відбувається зменшення людського капіталу, оскільки заробітчани із України готові виконувати некваліфіковану роботу з нижчим статусом, ніж в Україні;

– більшість з тих, хто знаходить роботу за кордоном, отримали в Україні вищу або середню професійно-технічну освіту, мають відповідні кваліфікації та досвід роботи. Внаслідок міграції в країні виникає проблема кадрового забезпечення, нестачі кваліфікованих кадрів. У попередні роки фактично була знищена професійно-технічна освіта в Україні;

– відсутність уявлення про власні перспективи у значної частини активного, мобільного і конкурентоспроможного населення, з урахуванням не лише рівня власного життя та можливості його зміни, а й у цілому погіршення політичної та соціально-економічної ситуації в країні;

– значна внутрішня диференціація заробітних плат; незбалансованість професійно-кваліфікаційного рівня посад; поширеність прихованої зайнятості; виробництв із небезпечними умовами праці, трудових процесів із надлишковою інтенсивністю та важкістю тощо.

У підготовленій Національною академією наук України Національній доповіді «Інноваційна Україна 2020» констатується «відсутність в Україні зацікавленості в інноваційному розвитку на політичному рівні, гальмування підтримки інноваційної діяльності, а то і пряма протидія їй основних міністерств в умовах, коли оточення України інтенсивно розвиває науково-технічну сферу (держави-члени ЄС), вимагає аналізу соціальних та економічних причин такого становища» (Розвиток людського капіталу, 2018).

В Україні впродовж періоду незалежності у сфері науково-технічної діяльності накопичувалися гострі проблеми, невирішення яких призвело до занепаду національної інноваційної системи, втрати країною важливих наукових шкіл, деградації матеріально-технічної бази наукових установ, міграції наукових кадрів. Від такого високотехнологічного лідера, як Китай Україна у 2015 р. за питомою вагою експорту високотехнологічної продукції у відповідному світовому показнику відставала у 358 разів, від Німеччини – у 136 разів, а за нинішньої інвестиційно-інноваційної політики держави Україна займає нижні щаблі світових рейтингів розвитку людського капіталу (Розвиток людського капіталу, 2018, с. 162).

Управління людськими ресурсами (HR-менеджмент) стосується забезпечення й ефективного використання кадрів, їх професійного та соціального розвитку. Застосування тайм-менеджменту дає змогу правильно спланувати поставлені завдання, визначити пріоритети та функціонально застосувати власні навички під час оцінювання особистісної та управлінської ефективності та результативності, аналізування досягнутих цілей при проведенні стратегічного й оперативного планування, розробки програм і проєктів. Світові тенденції управління людськими ресурсами мають глобальний характер і відображають процеси пошуку різних структур у публічному й приватному середовищі та створення високоефективних систем реалізації творчого й продуктивного потенціалу (Vasylieva, Vasylieva, Prylipko, 2020, p. 316).

Яскравим прикладом неефективного управління людськими ресурсами на сьогодні є передача Указом Президента України № 487/2020 від 5 листопада 2020 р. «Про впорядкування використання об'єктів державної власності, що перебувають в управлінні Державного управління справами» Національної академії державного управління при Президентові України (НАДУ) до сфери управління Міністерства освіти і науки України. Ніхто із представників влади не спрогнозував, наскільки дорого це буде коштувати державі в подальшому. Адже основна місія НАДУ не збігається з місією закладів вищої освіти, оскільки вона приймає на навчання тих, хто вже має вищу освіту та працює або планує працювати в органах публічної влади (є депутатом або планує балотуватися в представницькі органи). Більше того, в Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 р. головними проблемами створення професійної та ефективної публічної служби зазначено недостатній рівень застосування сучасних технологій управління людськими ресурсами в публічній службі, відсутність цілісної та ефективної процедури управління державною службою в усіх органах державної виконавчої влади. Загалом не прораховано, як фактично «ліквідація потужної структури» (до складу НАДУ входять її 4 філіали: ДРІДУ НАДУ (м. Дніпро), ОРІДУ НАДУ (м. Одеса), ХРІДУ НАДУ (м. Харків), ЛРІДУ НАДУ (м. Львів)) з підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування вплине на модернізацію державної служби, служби в органах місцевого самоврядування та управління людськими ресурсами. І навряд чи цей непродуманий крок влади можна вважати державницьким в умовах реформування державного управління?

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, розвиток людського капіталу справляє безпосередній вплив на підвищення конкурентоспроможності держави, тому держава повинна створювати сприятливі умови для формування та раціонального використання інтелектуального капіталу, активізації інноваційної діяльності населення та розвитку людського капіталу. Особливе значення має підготовка управлінців та службовців, які працюють в органах публічної влади, оскільки вони щодня виконують покладені на них державою повноваження, надають публічні послуги і саме за якістю їхньої роботи кожен громадянин держави відчуває або розчарування, або гордість за свою

державу. Від підготовленості публічних службовців усіх рівнів залежить реалізація започаткованих в Україні реформ. Отже, державна політика щодо формування та відтворення людського капіталу має стати основою розвитку суспільства і розв'язання соціально-економічних проблем в Україні, а якість та кількість людського капіталу мають стати основними критеріями ефективності державного управління.

У перспективі з огляду на Стратегію реформування державного управління України необхідно розробити механізми модернізації управління людськими ресурсами, а також механізми забезпечення розвитку людського капіталу в контексті забезпечення сталого розвитку України.

Список використаних джерел

- Гришнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Знання, 2001. 254 с.
- Грищенко І. Програма діяльності Кабінету Міністрів України в аспекті консолідації та розвитку української нації. *Збірник наук. пр. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України*. 2020. Вип. 1. С. 33–40. URL: <http://zbirnyk-nadu.academy.gov.ua/article/view/208994/209142> (дата звернення: 08.11.2020).
- Курганский С. А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне. *Известия ИГЭА*. 2011. № 6(80). С. 15–22.
- Перетворення нашого світу: порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року : резолюція Генер. Асамблеї ООН від 25.09.2015 № 70/1. URL: <http://sdg.org.ua/ua/resources-2/344-2030-2015> (дата звернення: 08.11.2020).
- Про Стратегію реформування державного управління України на 2021 рік : Розпорядж. Каб. Міністрів України від 18.12.2018 № 1102. URL: <http://www.kmu.gov.ua> (дата звернення: 08.11.2020).
- Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> (дата звернення: 08.11.2020).
- Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / Центр Разумкова. Київ : Заповіт, 2018. URL : https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 17.11.2020 р.)
- Терещенко Д. А. Підходи до оцінки рівня розвитку людського капіталу в Україні. *Держава та регіони. Серія: Державне управління*. 2019. № 3(67). С. 127–134. URL: http://www.pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2019/25.pdf (дата звернення: 17.11.2020).
- Україна на 50-му місці зі 157 в рейтингу людського капіталу. URL: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-svitovyi-bank-liudskiy-kapital/29537855.html> (дата звернення: 17.11.2020).
- Щодо оцінки інтелектуального капіталу державних науково-технічних установ : наказ М-ва пром. політики України від 31.05.2008 № 314. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0314581-08/print/sp:max25> (дата звернення: 08.11.2020).
- The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital. OECD, 2001. URL: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf> (дата звернення: 05.12.2020).
- Prylipko S., Vasylieva O., Vasylieva N. Methodology of forming a comprehensive mechanism for public administration of service cooperation development in rural areas of Ukraine. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 2019. Vol. 8. Issue-4S. P. 152–156. URL: <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i4S/D10121184S19.pdf>
- Vasylieva N. V., Vasylieva O. I., Prylipko S. M., Kapitanets, S. V. & Fatkhutdinova O. V. (2020). Approaches to the formation of Public Administration in the Context of Decentralization Reform in Ukraine. *Cuestiones Políticas*. Vol. 38. Núm. 66, Especial (1era parte). P. 301–320 (Web of Science).

References

- Grishnova, O. A. (2001). Lyuds'kyu kapital: formuvannya v systemi osvity i profesynoyi pidhotovky [Human capital: formation in the system of education and training] : monograph. Kyiv : Znannya. 254 p. [in Ukrainian].
- Hryshchenko, I. (2020). Prohrama diialnosti Kabinetu Ministriv Ukrainy v aspekti konsolidatsii ta rozvytku ukrainskoi natsii [Program of activities of the Cabinet of Ministers of Ukraine in the aspect of consolidation and development of

- the Ukrainian]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezidentovi Ukrainy*. Is. 1. P. 33–40. Retrieved from: <http://zbirnyk-nadu.academy.gov.ua/article/view/208994/209142>
- Kurganskiy, S. A. (2011). Struktura chelovecheskogo kapitala i yego otsenka na makrourovne [The structure of human capital and its assessment at the macro level]. *Izvestiya IGEA*. N 6(80). P. 15–22 [in Russian].
- Peretvorennia nashoho svitu: poriadok denniy u sferi staloho rozvytku do 2030 roku : rezoliutsiia Hener. Asamblei OON vid 25.09.2015 № 70/1 [Transforming our world: the 2030 agenda for sustainable development]. Retrieved from: <http://sdg.org.ua/ua/resources-2/344-2030-2015>
- Pro Stratehiu reformuvannia derzhavnoho upravlinnia Ukrainy na 2021 rik : Rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 18.12.2018 № 1102 [On the Strategy of Public Administration Reform of Ukraine for 2021]. Retrieved from: <http://www.kmu.gov.ua>
- Pro Tsili staloho rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku : Ukaz Prezidenta Ukrainy vid 30.09.2019 № 722/2019 [On the Goals of Sustainable Development of Ukraine for the period up to 2030]. Retrieved from: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>
- Rozvytok lyuds'koho kapitalu: na shlyakhu do yakisnykh reform [Human capital development: on the way to quality reforms] (2018) / Razumkov Center. Kyiv : Zapovit. Retrieved from: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf
- Tereshchenko, D. A. (2019). Pidkhody do otsinky rivnya rozvytku lyuds'koho kapitalu v Ukraini [Approaches to assessing the level of human capital development in Ukraine]. *Derzhava ta rehiony. Seriya: Derzhavne upravlinnya*. N 3(67). P. 127–134. Retrieved from: http://www.pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2019/25.pdf
- Ukrayina na 50-mu misti zi 157 v reytnhu lyuds'koho kapitalu [Ukraine is in 50th place out of 157 in the ranking of human capital]. Retrieved from: <https://www.radiosvoboda.org/a/news-svitovyi-bank-liudskiyi-kapital/29537855.html>
- Shchodo otsinky intelektualnogo kapitalu derzhavnykh nauково-tekhnichnykh ustanov : nakaz Ministerstva promyslovoi polityky Ukrainy vid 31.05.2008 № 314 [Regarding the assessment of intellectual capital of state scientific and technical institutions]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0314581-08/print/sp:max25>
- The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital (2001). OECD. Retrieved from: <http://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf>
- Prylipko, S., Vasylieva, O., Vasylieva, N. Methodology of forming a comprehensive mechanism for public administration of service cooperation development in rural areas of Ukraine. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 2019. Vol. 8. Issue-4S. P. 152–156. Retrieved from: <https://www.ijrte.org/wp-content/uploads/papers/v8i4S/D10121184S19.pdf>
- Vasylieva, N. V., Vasylieva, O. I., Prylipko, S. M., Kapitanets, S. V. & Fatkhutdinova, O. V. (2020). Approaches to the formation of Public Administration in the Context of Decentralization Reform in Ukraine. *Cuestiones Políticas*. Vol. 38. Núm. 66. Especial (1era parte). P. 301–320 (Web of Science).

Oleksandra Vasylieva,

Doctor of Science in Public Administration, Professor, Department of Public Administration and Public Service, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine

PROBLEMS OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN UKRAINE

The general articulation of the issue and its connection with the important research and practice tasks. The article proves that the Concept of human capital development has much in common with human rights, because its goal is a freedom, which is essential for the realization of personal capabilities, human and civil rights. Everyone is free to make their own choices and be engaged in decisions that affect their lives, and this is the basis for building respect for themselves and others. Therefore, we interpret human development as a process of expanding the variety of choices and increasing human capabilities and freedoms that allow one to live a long and healthy life, have access to knowledge and a decent level of well-being, be a full member of one's community and participate in decision-making related to one's life. Thus, the key parameters by which we can measure the progress in the modern world are the expansion of human capabilities, choice and freedom.

The analysis of the recent publications regarding the issues this article deals with; identification of parts of the general problem that have not been previously addressed. We can trace the human capital analysis in the research by M. Armstrong, G. Becker, W. Petty, A. Smith, D. Ricardo, T. Schultz and others. The study of human capital issue was expanded and modernized in the works by O. Grishnov, I. Grishchenko, A. Degtyar, S. Kurgansky, D. Melnychuk, A. Pakulina, A. Chukhno, etc. However, the problem of human capital development in Ukraine is still on the research agenda.

The purpose (the objective) of this article is to analyze the problem of human capital development in Ukraine, and in particular how to increase investment in human capital.

The key results and the background. The human capital is a multilevel set of interconnected and complementary components, each of which corresponds to a certain type of investment (in education, training, support and promotion of health, cultural development and the formation of other quality features of the population, etc.).

Today, the main problems of creating a professional and efficient civil service are the insufficient level of application of modern technologies of human resources management in the civil service, lack of a holistic and effective procedure for civil service management in all public bodies.

The state should create favorable conditions for the formation and rational use of intellectual capital, the intensification of innovative activities of the population and the development of human capital. The training of managers and employees working in public authorities is of particular importance, because every day they perform the duties entrusted to them by the state, provide public services and by results of the quality of their work every citizen feels either pain or pride in the state where (s)he lives. The implementation of these reforms in Ukraine depends on the training of civil servants at all levels. Further vision of human capital development in Ukraine should be based on the state policy of investment stimulation in the spheres of education, science, health care, labor motivation, overcoming unemployment, social protection and developing the relevant sectoral strategic documents.

Conclusions and the prospects of the further research. Therefore, the areas of improvement of public administration of human capital development are as following: increasing investment in science, education, innovation, as well as in the development and reform of the health care system; settlement of migration processes due to positive changes in the labor market, tax incentives for science-intensive areas of production, measures on motivation; improvement of normative and legal guarantees of human and civil rights and freedoms; establishing partnerships between the state, NGO sector and business, diversification of forms of public services on the basis of active involvement of all segments of the society; creation of conditions for improving the quality of life of the population, comprehensive harmonious development of the person, protection of one's rights and freedoms; ensuring coordinated actions in all spheres of public life regarding the formation and development of human capital in Ukraine.

Thus, the state policy on human capital development should become the basis for the development of society and overcoming socio-economic problems in Ukraine.

Keywords: human capital; human capital development; improvement of state management of human capital development.

Матеріал надіслано 15 січня 2021 р.

Цитування:

Васильєва А. Проблеми розвитку людського капіталу в Україні. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2021. Вип. 1. С. 27–33.

Повна версія статті доступна також на сторінці:

<http://zbirnyk-nadu.academy.gov.ua>