

УДК 353

DOI 10.36.030/2664-3618-2021-1-97-103

Андрій Рибка,*аспірант кафедри публічного управління та публічної служби,**Національна академія державного управління при Президентові України**<http://orcid.org/0000-0001-8599-8268>*

АНАЛІЗ СВІТОВОГО ДОСВІДУ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

У статті досліджується світовий досвід щодо формування, збереження, залучення, утримання та розвитку людського капіталу, який сьогодні у світовій економічній практиці розглядається як найцінніший виробничий ресурс, що постійно оновлюється, вдосконалюється, є основною складовою інноваційного та соціально-економічного прогресу. Обґрунтовано, що для прискорення національних інституційних реформ, технологічного оновлення виробництв, ринкових перетворень економіки країни необхідні високий рівень та якість накопиченого в державі людського капіталу, адже саме людський капітал є домінантою можливого стабільного зростання економіки України, від якості якого залежать темпи не лише поширення нових знань у суспільстві, а й розробки і впровадження нової техніки і технологій, виробництво кінцевих продуктів споживання тощо.

Наголошено на важливості вивчення іноземного досвіду в цій сфері з метою створення в країні сприятливого середовища для розвитку людського капіталу, зважаючи на те, що в системі світових рейтингів за показниками конкурентоспроможності, інновацій і людського капіталу Україна відстає від розвинених країн світу за багатьма параметрами. Аналіз світового досвіду розвитку людського капіталу надає можливість визначити найбільш дієві національні напрями, інструменти та методи соціальної політики, що забезпечують ефективне функціонування та розвиток людського капіталу як продуктивного чинника національного розвитку.

Ключові слова: людський капітал; формування людського капіталу; міграційна політика; відтік мізків; циркуляція мізків; інновації.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Останнім часом в Україні започатковано низку реформ. У країні розпочато конституційну реформу, реформу судової системи, проводяться реформування банківської системи та збройних сил, реформа з децентралізації влади, яка передбачає розширення самостійності органів місцевого самоврядування, тривають антикорупційна реформа, реформування правоохоронних структур, розпочато реформування систем освіти та медицини.

У рамках підтримки реформ 30 вересня 2019 р. Указом Президента України № 722/2019 було затверджено Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року. Метою реформ є впровадження європейських стандартів життя та вихід України на провідні позиції у світі. Зокрема, в Цілях наголошено на необхідності подолання бідності, подолання голоду, досягнення продовольчої безпеки, поліпшення харчування і сприяння сталому розвитку сільського господарства, забезпечення

всеохопної і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх у будь-якому віці, сприяння поступальному, всеохопному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, сприяння побудові миролюбного і відкритого суспільства в інтересах сталого розвитку тощо (Про Цілі сталого розвитку, 2019, с. 17). Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року є орієнтирами для розроблення проєктів прогностичних і програмних документів, проєктів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України. Оскільки для прискорення інституційних реформ, трансформації ролі держави в сучасних умовах, технологічного оновлення виробництв, ринкових перетворень економіки необхідні високий рівень та якість накопиченого в державі людського капіталу, то й саме людський капітал є основою можливого стабільного зростання економіки нашої країни.

Проте наявність сьогодні в Україні та її регіонах серйозних соціально-економічних проблем, які тривалий час накопичувалися та не вирішувалися або вирішувалися занадто повільно, створює суттєві загрози для формування в державі людського капіталу. Саме тому дослідження зарубіжного досвіду формування людського капіталу та подальша його адаптація до умов України може стати ефективним та дієвим інструментом покращання вітчизняної соціальної політики.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується стаття. З огляду на те, що в системі світових рейтингів за показниками конкурентоспроможності, інновацій і людського капіталу Україна відстає від розвинених країн світу за багатьма соціально-економічними параметрами, необхідно дослідити передовий світовий досвід щодо збереження, утримання та створення сприятливого середовища для розвитку людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень. Безумовно, питання формування та розвитку людського капіталу не могли залишатися поза увагою науковців. Значний внесок у їх дослідження зробили відомі вітчизняні вчені: О. Грішнова, Д. Богиня, А. Колосюк, Т. Кисільова, П. Майданевич, Д. Маляр, Н. Марущак, Л. Михайлова, М. Осійчук, Л. Семів, Р. Чорний. Проте світовий досвід формування та розвитку людського капіталу залишається недостатньо вивченим.

Мета статті – здійснити аналіз досвіду розвинених країн у вирішенні проблем формування, залучення, розвитку та утримання людського капіталу.

Виклад основного матеріалу. Людський капітал у світовій економічній практиці розглядається як найцінніший виробничий ресурс, що постійно оновлюється, вдосконалюється, він є основною складовою інноваційного та соціально-економічного прогресу. Від якості людського капіталу залежать не лише темпи поширення нових знань у суспільстві, а й темпи розробок і впровадження нової техніки і технологій, виробництво кінцевих продуктів споживання тощо. У системі міжнародних координат за рівнем людського капіталу в 2017 р. Україна перебувала на 24-му місці серед 130 країн світу. Її рейтинги за частковими індексами варіюють від 45-ї позиції у світі за доступністю та якістю освіти до 96-ї за показниками сприятливого середовища (World Economic Forum). Концепція європейської соціальної моделі та основні напрями соціальної політики викладені в Хартії соціальних прав робітників 1989 р. і доповнена Хартією основних прав ЄС 2000 р., а також у тексті Конституції, що була підписана у Римі в 2004 р. керівниками держав та

урядів ЄС. При цьому Хартія основних прав як спеціальна частина включена в Конституцію Євросоюзу, де в розділі «Соціальна політика» містяться зобов'язання ЄС щодо забезпечення адекватного соціального захисту своїм громадянам.

Однією із найважливіших проблем для України у сфері формування та розвитку людського капіталу є тотальна бідність населення країни, що безпосередньо загрожує економічній безпеці людини. Проблема бідності є актуальною й для розвинених країн світу. З якісного погляду бідність у розвинених країнах викликає стурбованість суспільства, оскільки наслідками бідності в цих країнах є зміни в морально-психологічному стані, виникнення особливої субкультури бідності, її відстороненість від суспільства.

У 1990-ті рр. на передній план були висунуті проблеми уразливості на місцевому і національному рівні відповідних інститутів управління. В остаточному підсумку на початку XXI ст. для формування стратегії ефективної боротьби з бідністю набули розвитку всі раніше запропоновані стратегії, підкріплені отриманими даними і досвідом останнього десятиліття, які при цьому враховували зміни глобальних умов. На сьогодні стратегія боротьби з бідністю передбачає три напрями: створення економічних можливостей, розширення прав і можливостей для бідних прошарків населення, в тому числі щодо зайнятості, підвищення матеріальної безпеки (Степанова, 2006, с. 38–59). Створення економічних можливостей означає можливості здобути відповідну кваліфікацію, працевлаштування та отримання гідної заробітної плати, що є базовими засадами боротьби з бідністю. Саме праця має стати основним засобом боротьби з бідністю, на що наголошує Міжнародна організація праці (Хуан Сомавія, 2003, с. 5).

Основними завданнями Європейської соціальної політики є підвищення якості життя та життєвого рівня. До цього часу така політика давала змогу поліпшити життя мільйонів громадян ЄС, включаючи безробітних, літніх осіб, осіб з непрацездатністю, осіб, що зазнають дискримінації (Соболевская, Попов, 2004, с. 3–29). Серед пріоритетів ЄС у сфері соціальної політики вже тривалий час провідне місце належить зайнятості. Соціальна політика Європейського Союзу пройшла у своєму розвитку кілька етапів. З розширенням сфери її дії виникла необхідність удосконалення механізму функціонування соціальної політики, розширення компетенції наднаціональних органів, створення нових структур, здатних надати конструктивну відповідь на сучасні виклики (Энтин, 2012, с. 720). Згідно зі ст. 18 до завдань Європейської Комісії входило

сприяння співробітництву між державами-членами в питаннях зайнятості, трудового законодавства, умов праці, професійної підготовки та ін. У Єдиному Європейському акті наголошується на подальшому розширенні повноважень інститутів ЄС у соціальній сфері, хоча його не можна назвати значним.

Створення нових робочих місць у країнах ЄС відбувалося паралельно зі структурною перебудовою. Впровадження нових технологій та розвиток сфери послуг забезпечували створення сучасних робочих місць, що відповідали потребам висококваліфікованої робочої сили. Першою реакцією західноєвропейських урядів на різке зростання безробіття на початку 80-х рр. XX ст. став курс на створення нових робочих місць шляхом розвитку спеціальних економічних і соціальних програм, орієнтованих на групи, які найбільше страждають від безробіття. Така політика була покликана допомогти в працевлаштуванні тим, чия кваліфікація могла бути затребувана на ринку праці, а інших навчити дефіцитним у конкретному регіоні професіям, щоб скоротити, по можливості, кількість осіб, що переходять у розряд безробітних. Досить успішним прикладом такої діяльності можна назвати реалізацію програм молодіжної зайнятості. Зокрема, у результаті реалізації спеціальних програм («Леонардо да Вінчі», «Сократ», «Молодь для Європи» та ін.) вдалося помітно знизити рівень молодіжного безробіття (Каргалова, 2003, с. 3–19). До кінця 70-х рр. XX ст. у політиці оподаткування особистих доходів популярною була кейнсіанська теорія, що розглядала розширення платоспроможного попиту як найважливіший стимул економічної діяльності. Так, у США в 2000 р. третина всіх робочих місць передбачала вищу освіту, тоді як у 80-х рр. XX ст. їх було лише 20 % (Шлихтер, 2004, с. 45).

Соціальна політика всіх розвинених країн спрямована на підвищення освітньо-професійного рівня населення. Уряд США значні зусилля спрямовує на розвиток та підвищення якості шкільної та професійної освіти. Аналіз досвіду організації системи охорони здоров'я та медичного страхування в розвинених країнах дає змогу виокремити такі підходи, які можуть бути корисні і для України:

– по-перше, це поєднання різноманітних джерел фінансування охорони здоров'я. У Німеччині фінансування охорони здоров'я забезпечене на 60 % за рахунок внесків у фонди медичного страхування, на 10 % – засобів приватного страхування, на 15 % – держави і на 15 % – власних коштів громадян;

– по-друге, досить висока участь роботодавців та найманих працівників у формуванні страхових

фондів. У Німеччині фонди обов'язкового медичного страхування формуються на паритетних засадах – по 6,5 % працівниками та роботодавцями. Відрахування роботодавців на соціальне страхування становлять 36 % фонду від оплати праці, однак із них 6,5 % – це відрахування із заробітної плати працівників;

– по-третє, організація функціонування бюджетної медицини на ринкових засадах для запобігання монополізації і забезпечення дії вільних ринкових механізмів. Наприклад, у Великобританії для Національної системи охорони здоров'я в 1985 р. були введені принципи «внутрішнього ринку», при яких відповідальність регіональних органів охорони здоров'я за медичну допомогу і її безпосереднє надання були розділені. Місцеві органи охорони здоров'я, отримавши від відповідної влади кошти, використовують їх на «покупку» послуг для своїх жителів не тільки в місцевих установах охорони здоров'я, а й у розташованих в інших адміністративно-територіальних одиницях або в приватних медичних установах, які конкурують між собою за пацієнтів;

– по-четверте, інтенсивний розвиток добровільного медичного страхування. Найбільшою мірою це характерне для США, де 65 % від працездатного населення охоплено колективним приватним страхуванням за участю працівників і роботодавців, та ще 12 % застраховані в індивідуальному порядку;

– по-п'яте, надання в рамках страхової медицини широкого спектра та високої якості медичних послуг (Шлихтер, 2004, с. 65).

Крім зазначених вище напрямів формування людського капіталу, розвинені країни світу активно впроваджують нові потужні стратегії для залучення припливу висококваліфікованої робочої сили із-за кордону, тобто якісного людського капіталу. Крім того, ці країни розробили десятки програм з метою залучення іммігрантів за рівнями кваліфікації, видами зайнятості, секторами економіки та рівнем їхнього соціального статусу.

В Україні вже тривалий час спостерігається стабільний відплив висококваліфікованих фахівців, як правило, з їх інноваційними напрацюваннями (англ. brain drain – «відплив мізків»). Сьогодні «відплив» молодих висококваліфікованих фахівців стає потенційним викликом для України. Ситуація в Україні виходячи зі світових тенденцій у цій сфері продовжує погіршуватись (Кисільова, 2006, с. 48–49). За даними ЮНЕСКО, з 2000 по 2012 р. чисельність українських студентів за кордоном збільшилась у понад 4 рази і сягнула 35 тис. станом на 2017 р. їх кількість вже досягала більш як 40 тис. Найбільше українських студентів у 2017 р. навчалось в Польщі –

34,7 тис. Кількість українських студентів у Росії зменшилася, проте залишалася доволі високою – 15,3 тис. осіб. На третьому місці за кількістю студентів-українців – Німеччина (6,1 тис.). На противагу цьому в розвинених країнах світу спостерігається зворотний процес, оскільки вони розуміють, що люди – це, передусім, капітал. Наприклад, 1 листопада 2017 р. ліберальний уряд Канади оголосив довгострокову імміграційну стратегію, згідно з якою в країну буде залучено близько 1 млн іммігрантів протягом наступних трьох років. Так, якщо у 2017 р. Канада прийняла 300 тис. осіб, то в 2018 р. кількість мігрантів збільшиться до 310 тис., у 2019 р. – до 330 тис., у 2020 р. – до 340 тис. За словами міністра імміграції Канади Ахмеда Хусса, імміграція в Канаду становила майже 1 % від населення, і це допомагає компенсувати старіння населення. «Наш уряд вважає, що новачки відіграють життєво важливу роль в нашому суспільстві», – зазначив Хусс, – «5 млн канадців мають намір вийти на пенсію до 2035 року, і у нас все менше людей, які працюють на підтримку літніх людей і пенсіонерів. Імміграція стимулює інновації і зміцнює економіку. І це спростовує твердження деяких про те, що новачки виснажують канадські ресурси і стають тягарем для суспільства» (Ахмед Хусс, 2019).

Ізраїль – молода країна, що була заснована 1948 р., вже давно розробила та втілює в життя низку програм з репатріації та повернення людських ресурсів із-за кордону. В 2017 р. показник приросту чисельності нових громадян лише з України зріс майже на 20 % порівняно з 2016 р. Про це йдеться в підсумковому звіті за кількістю нових репатріантів і повернених ізраїльтян, які прибули в Ізраїль у 2015 р., опублікованому відділом Міністерства Алії та Інтеграції. Згідно з опублікованими даними, у 2017 р. в Ізраїль прибуло 34,2 тис. осіб: 28,6 тис. нових репатріантів і 5,6 тис. повернених ізраїльтян. Показник приросту чисельності нових громадян у 2017 р. загалом зріс на 5 % порівняно з 2016 р. (Дані Міністерства Алії та Абсорбції). Незважаючи на пандемію і кризу, у 2020 р. в Ізраїль прибуло 21115 репатріантів з 89 країн. Більшість репатріантів приїхала з країн колишнього СРСР, Франції, США та Ефіопії. Понад тисяча з них – медики, які знайдуть своє місце в ізраїльській системі охорони здоров'я. Країни, що дали в цьому році найбільшу кількість репатріантів: Росія – 6,644, Україна – 2,969, США – 2,728, Франція – 2,415, Ефіопія – 931 (до кінця січня очікується приїзд ще 2 тис. репатріантів з Ефіопії). В цілому з країн Східної Європи приїхало 10,5 тис. репатріантів, із Західної Європи близько 3,5 тис., з Північної Америки – понад 3 тис. З Латинської Америки прибуло

близько 1,500 репатріантів, що на 20 % більше, ніж за 2019 р. У перший день 2021 р. в Ізраїль мали прибути 303 репатріанти з Ефіопії в рамках операції «Цур Ізраель». За прогнозами Міністерства Алії та Інтеграції, в 2021 р. очікується приїзд до Ізраїлю від 33 тис. до 45 тис. нових репатріантів (залежно від ситуації з коронавірусом у світі) (Дані Міністерства Алії та Абсорбції).

Що стосується США, на сьогодні вони є найбільшим «мисливцем» за мігрантами. Маючи лише 4 % населення та 6 % від площі планети, країна залучила майже 20 % від усіх мігрантів у світі (близько 50 млн осіб). Щороку до США приїжджають близько 1 млн нових іммігрантів за різними програмами довгострокового перебування.

Ключовий «попит» на українців сьогодні формує Польща. Ця країна все ще перебуває на останньому місці в списку із 57 країн з високим доходом, маючи лише 12,3 тис. дол. ВВП на одного жителя. По-перше, Польща стала єдиною країною ЄС, у яку дозволено в'їхати на роботу без робочої візи (тільки за наявності біометричного паспорта) і оформити документи безпосередньо за місцем майбутнього працевлаштування. По-друге, на підставі так званого «освядження» (дозволу на роботу) мігрант може залишитися на період понад 90 днів, тобто легально порушити строк безвізового перебування в країні. Завдяки таким активним заходам, за даними Financial Times, Польщі вдалося за рахунок українців відновити зростання працездатного населення віком від 15 до 70 років. За 2009–2016 рр. населення країни збільшилося майже на 1 млн осіб (до 30,6 млн осіб), а в Україні за цей час, навпаки, знизилося на 6 млн. Таким чином, Польща залучає більше іммігрантів, ніж конкуренти, і розвивається швидше за конкурентів (значною мірою за рахунок України).

Україна, на відміну від більшості країн світу, має значну кількість своїх емігрантів і діаспору. Україна входить у перші 10 країн світу за масштабами діаспори. Українське співтовариство проживає та працює у багатьох розвинених країнах і щороку заробляє чималі кошти. Але за обсягами грошових переказів Україна не потрапляє навіть у перші 20 країн світу. Маючи колосальний трудовий і фінансовий ресурс з «українським корінням» за кордоном та використовуючи найкращий міжнародний досвід, Україна могла б у найкоротший строк та з невеликими фінансовими витратами запровадити нову імміграційну політику, спрямовану на повернення її емігрантів та їхніх коштів (заощаджень, інвестицій). Крім того, в результаті впровадження мотиваційних програм і проєктів Україна зможе регулювати та контролювати так званий «відплив мізків» (brain drain), пе-

ретворювати його на «циркуляцію мізків» (brain circulation) і максимально використовувати «знання діаспори» (brain gain).

Висновки і перспективи подальших розвідок. Таким чином, аналіз зарубіжного досвіду вирішення соціально-економічних проблем і забезпечення сприятливого середовища для формування людського капіталу дасть змогу визначити найбільш ефективні напрями соціально-економічних перетворень в Україні. Адаптація світового досвіду у сфері формування та розвитку людського капіталу дасть можливість отримати готові інструменти та перевірені механізми для соціально-економічних перетворень. Такий аналіз дасть змогу визначити нові можливості формування, залучення, збереження та розвитку людського капіталу в Україні.

На основі вказаного аналізу необхідно розробити заходи щодо ефективного розвитку та накопичення людського капіталу, а саме: програми підтримки молодих спеціалістів, розвитку малого підприємництва, для зменшення трудової міграції населення за кордон потрібно розробити

механізми активізації потенціалу людей, сприяти розвитку інноваційних галузей та підвищенню кваліфікації працівників на постійній основі, збільшити фінансування витрат на системи охорони здоров'я та освіти, з метою повернення людських ресурсів із-за кордону варто створити сприятливі умови для цього та запровадити низку програм щодо репатріації та повернення українських трудових мігрантів тощо. Безперечно, людський капітал виступає найбільш цінним ресурсом сучасного суспільства, важливішим, ніж накопичене багатство чи природні ресурси.

Перспективи подальших розвідок полягають у визначенні шляхів та стратегій для формування висококваліфікованої робочої сили, зменшення обсягів відпливу фахівців, тобто створення якісного людського капіталу в посткризовий період. Ключове завдання, яке стоїть перед Україною, – перехід від переважно експортно-сировинного до інвестиційно-інноваційного типу економічного розвитку, нарощування конкурентного українського людського капіталу на основі реалізації національних переваг у науці, освіті та високих технологіях.

Список використаних джерел

- Ахмед Хусс. Уряд Канади. Міністр імміграції, біженців та громадянства : заява про проєкт із питань імміграції у сільських та північних регіонах. 2019. URL: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2019/07/speaking-notes-for-ahmed-hussen-minister-of-immigration-refugees-and-citizenship-announcement-on-the-rural-and-northern-immigration-pilot.html>
- Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України від 30.09.2019 № 722/2019. *Офіц. вісн. Президента України*. 2019. № 21. С. 17. Ст. 890.
- World Economic Forum (2017). *Global Human Capital Report 2017*. URL: <http://reports.weforum.org/global-human-capital-report-2017> (дата звернення: 20.09.2019).
- Степанова М. П. Роль государства в преодолении бедности в развитых странах. М., 2006. С. 38–59.
- Соболевская А. А., Попов А. К. Основные пути борьбы с бедностью. Труд за рубежом. М., 2004. С. 3–29.
- Хуан Сомавія. Доповідь Генерального директора МОП (Міжнародна організація праці). *Праця як засіб боротьби з бідністю* : 91-ша сесія. Женева, 2003. С. 5–6.
- Энтин Л. М. Европейское право. М., 2012. С. 720.
- Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. Київ, 2003. С. 254.
- Каргалова М. В. Занятость как высший приоритет социальной политики XXI века (опыт стран Европейского Союза). *Труд за рубежом*. 2003. № 1. С. 3–19.
- Шлихтер А. А. Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США). *Труд за рубежом*. 2004. № 3. С. 45–65.
- Кисільова Т. Європейські критерії та українські реалії. *Соц. захист*. 2006. № 7. С. 48–49.
- Міністерство Алії та Абсорбції Ізраїлю 2017. Дані імміграції. 2017. URL: <http://www.moia.gov.il/Hebrew/InformationAndAdvertising/Statistics/Pages/ImmigrationTolsraelCurrentYear.aspx> (дата звернення: 19.09.2018).
- Дані Міністерства Алії та Абсорбції Ізраїлю 2020. Дані імміграції. 2020. URL: https://www.gov.il/ru/departments/news/aliya_snhat2020 (дата звернення: 20.01.2021).

References

- Ahmed, Hussen (2019). Uryad Kanady. Ministr imigracii, biginciv ta hromodyanstva: An announcement on the Rural and Northern Immigration Pilot. Retrieved from: <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/>

- news/2019/07/speaking-notes-for-ahmed-hussen-minister-of-immigration-refugees-and-citizenship-an-announcement-on-the-rural-and-northern-immigration-pilot.html
- Pro Cili stalogo rozvytku Ukrainy na period do 2030 roku : Ukaz Presydynta Ukrainy vid 30.09.2019 № 722/2019 (2019). *Ofitsijnyj visnyk Prezidenta Ukrainy*. Is. 21. Art. 890.
- World Economic Forum (2017). Global Human Capital Report 2017. Retrieved from: <http://reports.weforum.org/global-human-capital-report-2017> (accessed: 20.09.2019).
- Stepanova, M. (2006). Rol gosudarstva v preodolenyi` bednosity v razvytyh stranah [The Role of the State in Overcoming Poverty in the Developed Countries]. Moskva [in Russian].
- Sobolevskaya, A., & Popov, A. (2004). Osnovnye puti borby s bednostyu. [Basic ways to fight poverty]. *Trud za rubegom*. № 4. P. 3–29 [in Russian].
- Huan Somavia (2003). Dopovid Generalnoho direktora MOP (Mignarodna organizaciya praci) [Lecture of Director general MOP]. *Labor as a means of combating poverty* : (91st session). Geneva [in Ukrainian].
- Entin, L. (2012). Evropeiskoe pravo [European law]. Moskva. P. 720 [in Russian].
- Grishnova, O. (2001). Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky [Human capital: forming in the system of education and professional preparation]. Kyiv. P. 254 [in Ukrainian].
- Kargalova, M. (2003). Zanyatost kak vysshyi prioritet socialnoi politiki XXI veka (opyt stran Evropeiskogo Souza) [Employment as the highest priority of the social policy of the XXI century (experience of the countries of the European Union)]. *Trud za rubegom*. № 3. P. 3–19 [in Russian].
- Schlitter, A. (2004). Gosudarstvennye programmy v sfere truda y zanyatosti (opyt SShA) [State Programs in the Sphere of Labor and Employment (US Experience)]. *Trud za rubegom*. № 3. P. 45–65 [in Russian].
- Kisilova, T. (2006). Yevropejskii kryteriyi ta ukrayinski realiyi [European criteria and Ukrainian realities]. *Socialnui zahist*. № 7. P. 48–49 [in Ukrainian].
- Ministry of Aliyah and Integration of Israel (2017). Immigration data 2017. Retrieved from: <http://www.moia.gov.il/Hebrew/InformationAndAdvertising/Statistics/Pages/ImmigrationToIsraelCurrentYear.aspx> (accessed: 19 September 2018).
- Ministry of Aliyah and Integration of Israel (2020). Immigration data 2017. Retrieved from: https://www.gov.il/ru/departments/news/aliya_snhat2020 (accessed: 20.01.2021).

Andrii Rybka,

*Postgraduate student of the Department of Public Administration and Public Service,
National Academy for Public Administration under the President of Ukraine*

ANALYSIS OF THE WORLD EXPERIENCE IN THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

The article analyzes the world's best practices in the field of preserving, engagement and development of human capital. Today, the world economic practices consider human capital as the most valuable resource, which became the key main power of social and economic progress. In 2015, Ukraine has been pursuing an intense and unprecedented reforms, since than the Ukrainian democratic institutions have gained a new life force. They carried out much more reforms during the last four years if compared with the period of previous years of independence. However, in order to accelerate the national institutional reforms for transformation of the state, technological upgrading of production facilities, further market transformations of the economy, the country requires an appropriate high level and quality of human capital accumulated, therefore, human capital is a dominant for the potential stable growth of the Ukrainian economy. The quality of human capital affects not only on the rate of new knowledge dissemination in the society, but also on the speed of new technologies development, production of consumer goods, etc.

Taking into account that today, according to the world's rankings system by indicators of competitiveness, innovation and human capital, Ukraine lags behind the developed countries in many ways, we consider that the study of foreign experience in this sphere might be extremely important for the creation of the favorable environment for human capital development inside the country. The analysis of the international experience in the field of human capital development allows to identify the most effective national tools and methods towards an effective national social policy that will ensure the effective functioning and development of human capital as a productive factor of general national development.

The general articulation of the issue and its connection with the important research and practice tasks. In the system of the world rankings in terms of competitiveness, innovation and human capital, Ukraine lags behind developed countries in many socio-economic parameters. Thus, it is necessary to explore the best world's practices on preserving, maintaining and creating a favorable environment for human capital development in Ukraine.

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. Certainly, such issues as the formation and development of human capital could not stay hidden by famous domestic scholars. A significant contribution to the research was made by O. Grishnova, D. Bohunya, A. Kolosyuk, T. Kisilova, P. Maidanevych, D. Malyar, N. Marushchak, L. Mikhailova, M. Osiychuk, L. Semiv, R. Chornyi. However, the world experience of the formation and development of human capital is still insufficiently researched.

The purpose (the objective) of this article. To analyze the experience of developed countries in solving the problems of the formation, attraction, development and management of human capital.

The key results and the background. As follows, the analysis of foreign experience to solve socio-economic problems and provide a favorable environment for the formation of human capital, lets us identify the most effective areas for socio-economic ways of transformation in Ukraine. Adaptation of the world experience in the field of the formation and development of human capital gives an opportunity to obtain ready-to-use tools and proven mechanisms for socio-economic transformation. Such analysis will identify new opportunities for the formation, attraction, management and development of human capital in Ukraine.

Conclusion and the prospects of the further research. Prospects for the further research are to identify ways and strategies for the development of a highly skilled labor force, reducing the brain drain, i.e. the creation of quality human capital in the post-crisis period in Ukraine. The key task for Ukraine now is the transition from mainly export-raw to investment-innovative type of economic development, increasing a competitive Ukrainian human capital based on the realization of national advantages in science, education and high technologies.

Keywords: human capital; human capital formation; immigration policy; brain drain; brain circulation; innovations.

Матеріал надіслано 03 лютого 2021 р.

Цитування:

Рибка А. Аналіз світового досвіду формування та розвитку людського капіталу. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентіві України*. 2021. Вип. 1. С. 97–103.

Повна версія статті доступна також на сторінці:

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