УДК 331.522.4:338.122

Оксана Валеріївна КЛІМЕНКОВА
старший викладач кафедри менеджменту та поведінкової економіки, Донецький національний університет ім. Василя Стуса, м. Вінниця, Україна, e-mail: ok.klimenkova@donnu.edu.ua, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3090-891X

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ РЕГІОНУ: СУТНІСТЬ ПРОЦЕСУ ТА ЧИННИКИ ВПЛИВУ

Кліменкова, О. В. *Формування людського капіталу регіону* : *сутність процесу та чинники впливу*. Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. праць / За ред. М. І. Звєрякова (голов. ред.) та ін. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2019. № 2-3 (70-71). С. 72–80.

Анотація. *У статті розглянуто взаємозв'язок між елементами людського капіталу й інвестиціями у людський капітал задля розвитку і накопичення його потенціалу. Представлено підхід до визначення людського капіталу, як сформованого або розвиненого у результаті інвестицій і накопиченого задля цілеспрямованого використання у сфері суспільного виробництва і сприяння росту продуктивності праці. Показано необхідність розробки напрямків регіональних програм економічного й соціального розвитку в області управління людським капіталом задля накопичення людського потенціалу країни в цілому. Відокремлено наступні види інвестицій: інвестиції в охорону здоров'я; інвестиції в освіту; у професійну підготовку на виробництві та інші види навчання; інвестиції в трудову мотивацію; інвестиції на пропаганду здорового способу життя; витрати на народження дітей та інвестиції у виховання, розвиток і саморозвиток людини. Доведено, що через формування й розвиток внутрішнього регіонального ринку праці та за його допомогою буде реалізовуватися траєкторія накопичення людського капіталу. Рекомендовано задля накопичення людського капіталу використовувати комплексні інвестиції: з боку підприємства, держави (регіону) та індивіда. Представлено схему регіонального управління розвитком людського капіталу. Визначено напрямки розвитку регіонального ринку праці з урахуванням економічних та соціальних напрямків. Узагальнено підхід щодо доцільності інвестицій у людський капітал на прикладі оцінки за відповідними формулами. Запропоновано поняття людський капітал регіону як ресурс економічного розвитку регіону, що розвивається з урахуванням потреб і особливостей території, на основі створення відповідних умов: економічних, соціальних, інфраструктурних, етнокультурних тощо. Зроблено висновок про те, що існує тісний взаємозв'язок між людським капіталом і формуванням соціально-економічного потенціалу регіону та його роллю в системі формування конкурентоспроможності регіону.*

Ключові слова: *людський капітал; людський потенціал; інвестиції в людський капітал; регіональній ринок праці; людський капітал регіону.*

Оксана Валериевна КЛИМЕНКОВА
старший преподаватель кафедры менеджмента и поведенческой экономики, Донецкий национальный университет им. Василия Стуса, г. Винница, Украина, e-mail: ok.klimenkova@donnu.edu.ua, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3090-891X

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕГИОНА: СУЩНОСТЬ ПРОЦЕССА И ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ

Клименкова, О. В. *Формирование человеческого капитала региона* : *сущность процесса и факторы влияния*. Вестник социально-экономических исследований : сб. науч. трудов / Под ред. М. И. Зверякова (глав. ред.) и др. Одесса : Одесский национальный экономический университет. 2019. № 2-3 (70-71). С. 72–80.

Аннотация. *В статье рассмотрена взаимосвязь между элементами человеческого капитала и инвестициями в человеческий капитал для развития и накопления его потенциала. Представлен подход к определению человеческого капитала, как сложившегося или развитого в результате инвестиций и накопленного для целенаправленного использования в сфере общественного производства, для содействия росту производительности труда. Показана необходимость разработки направлений региональных программ экономического и социального развития в области управления человеческим капиталом для накопления человеческого потенциала страны в целом. Выделены следующие виды инвестиций: инвестиции в здравоохранение; инвестиции в образование; в профессиональную подготовку на производстве и другие виды обучения; инвестиции в трудовую мотивацию; инвестиции на пропаганду здорового образа жизни; расходы на рождение детей и инвестиции в воспитание, развитие и саморазвитие человека. Доказано, что благодаря формированию и развитию внутреннего регионального рынка труда, и с его помощью будет реализовываться*

 © КЛІМЕНКОВА О.В., 2019

траектория накопления человеческого капитала. Рекомендовано для накопления человеческого капитала использовать комплексные инвестиции: со стороны предприятия, государства (региона) и индивида. Представлена схема регионального управления развитием человеческого капитала. Определены направления развития регионального рынка труда с учетом экономических и социальных направлений. Обобщен подход к целесообразности инвестиций в человеческий капитал на примере оценки по соответствующим формулам. Предложено понятие человеческого капитала региона как ресурса его экономического развития, который развивается с учетом потребностей и особенностей территории на основе создания соответствующих условий: экономических, социальных, инфраструктурных, этнокультурных и других. Сделан вывод о том, что существует тесная взаимосвязь между человеческим капиталом и формированием социально-экономического потенциала региона и его ролью в системе формирования конкурентоспособности региона.

Ключевые слова: *человеческий капитал; человеческий потенциал; инвестиции в человеческий капитал; региональной рынок труда; человеческий капитал региона.*

Oksana KLIMENKOVA
Senior Lecturer of Management and Behavioral Economics Department, Vasyl' Stus Donetsk National University, Vinnytsia, Ukraine, e-mail: ok.klimenkova@donnu.edu.ua, ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-3090-891X

HUMAN CAPITAL FORMATION IN THE REGION: PROCESS ESSENCE AND INFLUENCE FACTORS

Klimenkova, O. (2019). *Human capital formation in the region: process essence and influence factors.* Ed.: M. Zvieriakov (ed.-in-ch.) and others [Formuvannia liudskoho kapitalu rehionu: sutnist protsesu ta chynnyky vpyvu; za red.: M. I. Zvieriakova (gol. red.) ta in.], Socio-economic research bulletin; Vìsnik socìal'no-ekonomìčnih doslìdžen' (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. 2-3 (70-71), pp. 72–80.

Abstract. *The article considers the relationship between the elements of human capital and investment in human capital for his potential development and accumulation. An approach to the human capital definition as established or developed as a result of investments and accumulated for targeted use in the field of social production, to promote the growth of labor productivity, is presented. The necessity of regional programs of economic and social development, their directions in the field of human capital management for the country human potential accumulation as a whole is shown. The following types of investments are highlighted: healthcare; education; professional and other types of training; labor motivation; healthy lifestyle promotion; children's birth expenses, parenting, person development and self-development. It is proved that through an internal regional labor market formation and development, and with its help, the trajectory of human capital accumulation will be realized. It is recommended to use integrated investments for the human capital accumulation from an enterprise, a state (region) and an individual side. The scheme of regional management of human capital development is presented. The directions of the regional labor market development are determined taking into account economic and social directions. An approach to the feasibility in human capital investing by the example of evaluation by appropriate formulas is generalized. The concept of region's human capital as a resource of its economic development, which is developed taking into account of the territory needs and characteristics on the basis of appropriate conditions creation: economic, social, infrastructural, ethno-cultural and others, is proposed. It is concluded that there is a close relationship between human capital and region's socio-economic potential formation and its role in the system of regional competitiveness formation.*

Keywords: *human capital; human potential; investment in human capital; regional labor market; human capital of a region.*

JEL classification: *G110; J240*

DOI: *https://doi.org/10.33987/vsed.2-3(70-71).2019.72-80*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний рівень соціально-економічного розвитку України дозволяє вирішити завдання розвитку суспільства, нарощування інтелектуального потенціалу, модернізації економіки, досягнення високого технологічного рівня виробництва. Водночас існує проблема зношеності основного капіталу, відсутності джерел і резервів його заміни й накопичення. У цій ситуації людський ресурс розцінюється більшістю економістів як найцінніший фактор порівняно з матеріальною складовою, здатний за рахунок накопиченого капіталу відтворювати економіку країни. Недовикористання, руйнування накопиченого людського капіталу, відсутність нових

напрямків його розвитку створюють серйозні побоювання, що українська економіка може втратити одне з найперспективніших джерел економічного прогресу – індивіда.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років показав, що у дослідженнях розглянуто проблеми управління людським капіталом, питання відтворення і руху людського капіталу по стадіях обороту, специфіка існування та інвестування у людський капітал на макро- і мікрорівнях, а також проблеми, що виникають у зв'язку з ними в сучасній українській економіці. Українські фахівці А. І. Амоша, В. П. Антонюк, С. С. Аптекар, С. І. Бандур, Д. П. Богиня, О. А. Грішнова, А. М. Колот, Є. М. Лібанова досліджують людський капітал у категорії, аналізуючи можливості його відтворення на рівні держави, регіону, індивідів, визначаючи головні аспекти формування людського капіталу та його роль у формуванні економіки держави у цілому. Також варто відзначити значний внесок у розвиток теорії інвестування у людський капітал таких відомих зарубіжних вчених, як: Г. Беккер, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Дж. Кларк, Д. Мінцер, Дж. Стігліц, Л. Туроу, Дж. Р. Уолш, Л. Хансен, Б. Чізвік, Т. Шульц та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасні дослідження науковців присвячені розвитку, накопиченню, відтворенню людського капіталу, проблематиці збереження людського ресурсу як національного надбання та потребують подальшого і більш детального вивчення на рівні окремої території, регіону. Це також відповідає завданням реформи децентралізації як складової європейської інтеграції та підтверджує актуальність теми дослідження. Сучасний стан економіки й трансформаційні процеси, що відбуваються швидкими темпами припускають швидке реагування науки і взаємодію на всіх рівнях.

Постановка завдання. Метою дослідження є вивчення людського капіталу у взаємозв'язку із розвитком потенціалу регіону (території). До завдань дослідження варто віднести систематизацію таких складових як: ринок праці, людський капітал, інвестиції в людський капітал, оцінка інвестицій і вплив перелічених чинників на конкурентоспроможність регіону; ефективність використання людського капіталу та обґрунтування доцільності інвестицій у працівників (носіїв людського капіталу).

Виклад основного матеріалу дослідження. Розглядаючи окремі основні завдання стабілізації економіки України на регіональному рівні, що також включає один із пріоритетних напрямів – децентралізацію, можемо виокремити наступні завдання для регіональної місцевої політики: поліпшення добробуту населення; якості життя; підвищення рівня доходів як вирішального фактора закріплення якісного людського ресурсу за місцем проживання. Поряд з цим постає завдання щодо збереження й відновлення життєздатних підприємств, не капіталомістких, зі швидким оборотом капіталу й високою бюджетною ефективністю, які забезпечують конкурентоспроможне виробництво і продуктивність праці, сприяючи збалансованості економічних елементів і національної економіки у цілому. Перелічені завдання тісно пов'язані зі збереженням і розвитком людського потенціалу та накопиченням людського капіталу, як основних стратегічних складових при формуванні спроможності регіону.

Розвиток людського капіталу раціонально здійснювати через стратегічне планування за допомогою комплексної Програми розвитку територій й цілеспрямованої державної політики у цій сфері. Розглянемо деякі складові Програми розвитку регіону.

Отже, найбільш перспективним є формування й розвиток внутрішнього ринку праці регіону. Саме через нього і за його допомогою буде реалізовуватися траєкторія нагромадження людського капіталу. У першу чергу, молоді фахівці, перш ніж вийти на ринок праці, накопичують активи людського капіталу, у тому числі й професійні знання. Цей процес може відбуватися за рахунок інвестицій у розвиток родини й загальне поліпшення умов життєдіяльності населення. Що стосується освіти, то головним завданням стає навчання тим спеціальностям, які потрібні на ринку праці регіону, для чого необхідно взаємодіяти з відділеннями державної служби зайнятості, підвищувати якість освітніх послуг, відкривати на базі середніх спеціальних навчальних закладів філії закладів вищої

освіти відповідного профілю. Також, важливим фактором закріплення молоді в регіоні є житлові умови, які варто поліпшувати за допомогою іпотечного кредитування, інших видів кредитування, житлових договорів, що укладені з підприємством або адміністративними структурами. Наступним кроком є створення можливості закріплення нового працівника на підприємствах. З метою функціонування регіонального ринку праці, підприємства через службу зайнятості резервують робочі місця для молоді. Подальша реалізація працівником потенційного людського капіталу буде проходити безпосередньо на виробництві й можливість його кар'єрного росту буде залежати від подальшого нагромадження індивідуальних характеристик людського капіталу, необхідних роботодавцю.

У рамках розвитку регіонального ринку праці визначимо наступні напрямки та заходи.

Заходи соціального напрямку:

– забезпечення найбільш збалансованої професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозицій на ринку праці на основі аналізу й прогнозу потреб галузей економіки у відповідних категоріях працівників і коректування структури професійного навчання з урахуванням перспектив соціально-економічного й виробничого розвитку;
– розвиток малого бізнесу у сфері послуг і виробництва продукції масового споживання, різних форм сімейного бізнесу з метою створення умов для працевлаштування незайнятого населення;
– забезпечення соціальних гарантій особам, що втратили роботу, посилення соціального захисту неконкурентоспроможних на ринку праці груп населення;
– поліпшення професійної орієнтації й психологічної підтримки населення;
– підвищення конкурентоспроможності робочої сили згідно з вимогами ринку праці через систему професійної освіти.

Заходи економічного напрямку:

– розвиток професійної орієнтації школярів, підвищення їхньої мотивації до трудової діяльності за професіями, що мають попит на ринку праці;
– розробка механізму визначення потреби у випускниках установ професійної освіти усіх рівнів, а також критеріїв оцінки ефективності вкладень засобів у освіту;
– розробка професійних стандартів до професійного рівня працівників, оцінка якості, заснованої на визначенні компетентності й здатності гнучко реагувати на збільшення вимог професійної підготовки;
– удосконалювання професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації безробітних з метою їхнього якнайшвидшого працевлаштування.

Задля реалізації програми розвитку регіонального ринку праці та накопичення людського капіталу регіону потрібні інвестиції в його активи. Друга складова Програми розвитку регіону пропонує залучати інвестиції підприємства, держави (регіону), спеціальних інвестиційних фондів і самого працівника. Здійснення цього процесу вимагає оцінки ефективності вкладень для суб'єктів інвестування. Так, для підприємства витрати повинні бути покриті ростом продуктивності праці й валового виробництва. Прийняття рішень про доцільність інвестицій буде здійснюватися виходячи з величини доходів працівників (носіїв людського капіталу) і роботодавців, що, у свою чергу, залежить від ефективності використання людського капіталу. Оскільки рішення буде прийнято за умови рівноваги інтересів, то їхні взаємини можна представити формулою:

$$MP_0 + \Sigma\, MP_t / (1+r)^t = W_0 + k + \Sigma\, W_t / (1+r)^t \qquad (1)$$

де MP_0 і W_0 – продуктивність праці й доходи працівників на початку періоду;

$\Sigma\, MP_t / (1+r)^t$ і $\Sigma\, W_t / (1+r)^t$ – продуктивність праці й доходи працівників у наступні роки (після проходження навчання, професійної підготовки тощо), наведені до моменту прийняття рішень про інвестування;

k – витрати організації (регіону) на інвестиції.

Крім того:

$$\Sigma C_t / (1+r)^t < \Sigma B_t / (1+r)^t \quad (2)$$

де $\Sigma B_t / (1+r)^t$ – наведена (дисконтована) вартість потоку доходу протягом трудового періоду;

$\Sigma C_t / (1+r)^t$ – наведена (дисконтована) вартість витрат на профпідготовку (або інші види інвестування).

Формула показує, що рішення щодо здійснення інвестицій у людський капітал буде прийнято адміністрацією (разом з керівниками провідних підприємств) за умови росту віддачі (потоку доходів у бюджет) від вкладень.

Наведені формули дозволяють виділити фактори, що впливають на процес прийняття рішень щодо доцільності інвестування у людський капітал: рівень оплати висококваліфікованої праці й співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації; витрати на навчання; підвищення кваліфікації; альтернативні витрати на освіту. Віддача власних інвестицій індивіда буде проявлятися у підвищенні доходів і добробуту.

Подальше нагромадження розвитку людського капіталу буде проводитися за допомогою інвестицій у соціальні програми: здоров'я, соціально-культурний розвиток. Заходи щодо їх вдосконалювання – третя складова Програми розвитку регіону та передбачає збільшення фінансування для поліпшення якості послуг установ охорони здоров'я, освіти, культури, спорту. Установи охорони здоров'я й спорту відповідальні за найважливішу складову людського капіталу – капітал здоров'я. Як відомо, його формування відбувається із самого народження й починається ще до народження. З'ясовано пряму залежність між інвестиціями у капітал здоров'я і якістю життя населення. Чим вище останнє, тим простіше вести здоровий спосіб життя: правильне харчування, дотримання режиму праці й відпочинку, відвідування спортивних і оздоровчих установ, профілактику захворювань, виявлення й лікування різних видів захворювань.

Заходи з підвищення рівня здоров'я громадян:

– поліпшення медико-санітарної допомоги у первинній сфері, діагностики, лікувальних і реабілітаційних заходів;
– розробку комплексної програми профілактики інфекційних і соціально обумовлених захворювань (туберкульозу, кіру, СНІДу тощо);
– удосконалювання й здешевлення моделі обов'язкового медичного страхування;
– розробка цільової програми профілактики й охорони здоров'я дітей і підлітків;
– загальний контроль за дотриманням правил охорони праці й попередження виробничого травматизму;
– пропаганда та навчання культурі здорового способу життя.

Слабкість матеріально-технічної та фінансової бази не дає можливості збереження й розвитку культури та мистецтва на достатньому рівні в кожному регіоні. Ця повністю залежна від зовнішніх факторів сфера потребує всебічної підтримки. Найближчим часом ситуація залишається незмінною, хоча деякі зміни можна відзначити у поповненні фондів сучасного мистецтва, завдяки цільовим державним програмам. При цьому культурно-творчий потенціал населення, як показує досвід, прямо не залежить від матеріальної підтримки відповідної інфраструктури, вона лише сприяє його подальшому вдосконаленню, публічності й поширенню.

Важливим структурним елементом механізму реалізації концепції розвитку території є кадри місцевого самоврядування.

На чолі всього комплексу заходів повинна бути згуртована команда ентузіастів-професіоналів, які повинні володіти як необхідними повноваженнями, так і повною відповідальністю, адже від їх дій залежить ефективність реалізації обраної концепції.

Програма концепції розвитку території повинна опиратися на правдиву та об'єктивну інформацію щодо поточного соціально-економічного стану, і, з іншого боку, – на надійний короткостроковий і середньостроковий перспективний прогноз, з урахуванням можливих варіантів розвитку основних підсистем формування людського капіталу.

Реалізація Програми здійснюється на трьох рівнях: місцевому, регіональному, державному, за участю органів виконавчої й представницької влади місцевого й регіонального рівнів, представників економічних структур різних форм власності, населення, а на державному рівні – державних органів виконавчої влади. Заходи, реалізовані на різних рівнях, конкретизуються у зразковому переліку програмних заходів з обґрунтуванням їх необхідності, зі строками виконання й конкретними виконавцями. Джерелами фінансування Програми є місцеві (регіональні) бюджети, підприємства, інвестори, суб'єкти господарювання, населення.

Пропонується 3 основних етапи виконання Програми:

1. Рішення невідкладних проблем, сприяння виходу з економічної кризи з орієнтацією переважно на наявні природно-ресурсні та економічні передумови розвитку держави у цілому й окремих регіонів зокрема. На цьому етапі не відбудеться структурної перебудови економіки, однак будуть зроблені перші кроки у бік підвищення ефективності розвитку людського капіталу.
2. Формування економічних і соціальних структур та механізму розвитку людського капіталу. На цьому етапі відкриваються можливості в рішенні завдань, пов'язаних зі структурною перебудовою економіки й рівнів побудови системи інвестування у людський капітал.
3. Закріплення нових соціально-економічних структур, створення умов стійкого розвитку людського капіталу. У цей період економічна політика повинна виходити з необхідності подолання кризових явищ, значного посилення власних можливостей інвестування у людський капітал, переходу на високоефективні технології, що ґрунтуються на нарощуванні людського потенціалу регіону і країни у цілому.

При побудові механізму реалізації заходів необхідно дотримуватися ряду принципів: «баланс інтересів» усіх суб'єктів управління, «гнучке управління», моніторинг ходу реалізації концепції, дотримання нормативно-правових основ.

Сукупність перелічених завдань Програми розвитку регіону впливають на зниження можливості появи криз на макро-, мезо- та мікрорівнях і формують наступні пропозиції:

– підвищення привабливості для вкладення інвестицій у несировинний сектор економіки, створення стимулів для вкладення капіталу в добувні галузі, стимулювання розвитку нових, технологічних секторів економіки. Система податкових преференцій, пільгового кредитування, використання прискореної амортизації дозволяє це реалізувати;
– вирівнювання норми віддачі на капітал у сировинних і несировинних галузях економіки шляхом перерозподілу фіскального навантаження, де фіскальне навантаження повинне перерозподілятися з переробних галузей на добувне й сільське господарство, що дозволить стимулювати ріст у обробній промисловості.

Програма розвитку регіону може мати наступну послідовність наведену на рис. 1.

Соціально-економічний блок питань, що включає, у тому числі, формування й функціонування ринку праці, механізм відтворення й нагромадження людського капіталу повинен бути погоджений з урядовими профільними документами, що розробляються або вже прийняті. Особливу важливість для економіки при складанні перспективних планів буде відігравати оцінка якості та кількості людського капіталу на сучасний момент, його відповідність потребам виробництва і невиробничих структур. Для такої оцінки найбільш зручним показником буде трудовий потенціал, який буде показувати перспективи відтворення робочої сили і напрямки підвищення якості робочої сили, забезпечення економіки фахівцями певних професій й кваліфікацій, а також підвищення ефективності діяльності органів служби зайнятості.

При розробці програм соціально-економічного розвитку територій необхідно проводити аналіз ресурсного потенціалу з урахуванням потреб території, у тому числі потреб розвитку людського капіталу відповідно до завдань перспективного розвитку. Розробка програми розвитку людського капіталу відповідно до виявлених потреб повинна відображатися також і в програмі соціально-економічного розвитку регіональної освіти. Виходячи з вищевикладеного головним завданням у регіональних економічних програмах, спрямованих на сприяння формуванню людського капіталу, буде збереження й утримання людського потенціалу для утворення конкурентоспроможного регіону.

Для розгляду людського капіталу як ресурсу економічного розвитку регіону запропоновано використовувати поняття «людський капітал регіону».

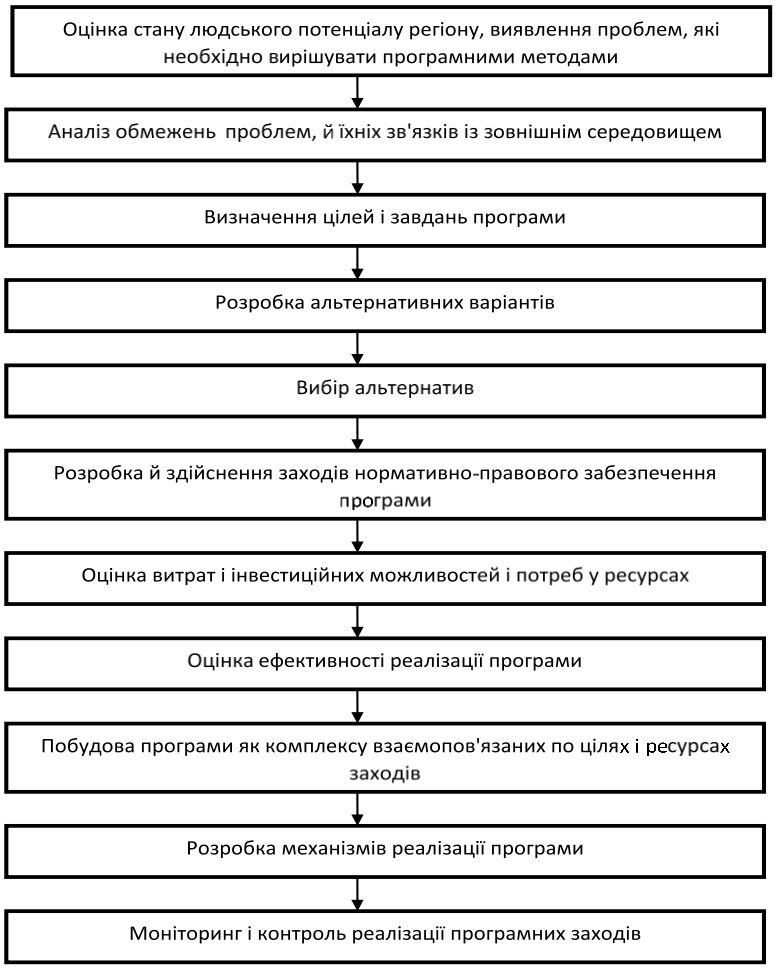

Рис. 1. Рекомендована схема щодо регіонального управління розвитком людського капіталу (розроблено автором)

Людський капітал регіону – це людський капітал, який розвивається на регіональному рівні цілеспрямовано з урахуванням потреб і особливостей території, на основі створення відповідних умов (економічних, соціальних, інфраструктурних, етнокультурних тощо).

На рис. 2 показано накопичення людського капіталу регіону і його зворотне формування соціально-економічного потенціалу регіону. Це дозволяє зробити висновок щодо постійних взаємодоповнюючих процесів між людським капіталом і людським потенціалом за допомогою соціальних, матеріальних, культурних, особистісних інвестицій.

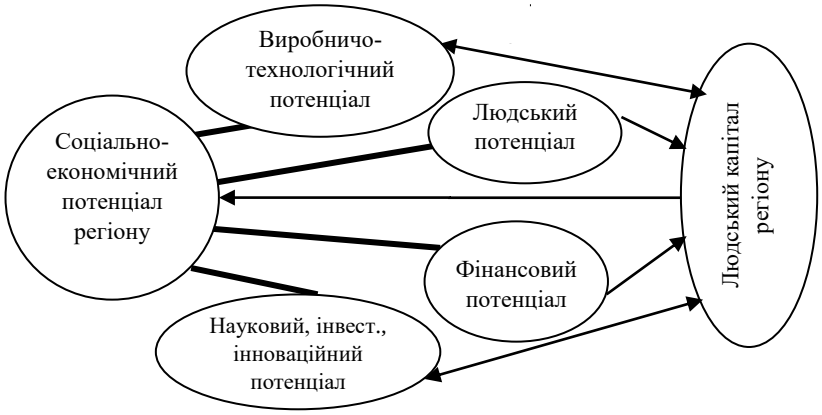

Рис. 2. Вплив ЛК на розвиток соціально-економічного потенціалу регіону (розроблено автором)

Для цілеспрямованого розвитку людського капіталу території необхідні: аналіз потреб території; аналіз стану людського капіталу; цілеспрямоване регіональне управління – розробка програми соціально-економічного розвитку території з урахуванням розвитку людського капіталу; залучення інвестицій.

Підсумовуючи, можна сказати, що всі рівні мікро-, мезо-, макроіндивід, як носій людського капіталу, підприємство, регіон одержують можливість реалізовувати траєкторію нагромадження людського капіталу. Довгостроковою перспективою буде – зростання валового внутрішнього продукту та якості життя населення, що призведе до поліпшення відтворювальних характеристик людських ресурсів країни у цілому.

Висновки і перспективи подальших розробок. На основі проведеного дослідження можна стверджувати, що на регіональному рівні спостерігається низький вплив на розвиток та формування людського капіталу з урахуванням потреб регіону. Можна вважати цілеспрямованими тільки розвиток системи загальної освіти й охорони здоров'я. Професійна освіта на регіональному рівні потребує корінних змін і відновлення на системному рівні з урахуванням потреб регіону. Задля вирішення цих питань було представлено: програмний підхід до управління людським капіталом території, що спрямований на зменшення територіального дисбалансу розвитку людського капіталу і схему регіонального управління розвитком людського капіталу, яка передбачає аналіз потреб регіону в людському капіталі; аналіз ресурсного потенціалу регіону; розвиток професійної освіти відповідно до потреб території; розвиток людського капіталу за рахунок розвитку системи охорони здоров'я, житлово-побутових умов, культури й розбудови регіону, ефективного використання наявних ресурсів, залучення інвестицій у людський розвиток.

Перспективи подальших досліджень будуть направлені на аналіз якості складових людського капіталу як основного фактора, що бере участь у формуванні потенціалу, інвестиційної привабливості та конкурентоспроможності регіону і країни у цілому.

Література

1. Александров Г. А. *Антикризисное управление* : *теория, практика, инфраструктура*. Москва : Бек, 2002. 544 с.
2. Амоша О. І. *Стан, тенденції та основні напрями розвитку соціально-трудових відносин на державному та регіональному рівнях*. Социально-экономические аспекты промышленной политики : сб. науч. трудов. Т. 1. : Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях. Донецк : ИЭП НАН Украины, 2001. С. 14–24.
3. Антонюк В. П. *Економічні аспекти формування та використання людського капіталу в Україні*. Социально-экономические аспекты промышленной политики : сб. науч. трудов. Донецк : ИЭП НАН Украины, 2005. С. 20–32.
4. Грішнова О. А. *Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України : сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку*. Соціально-трудові відносини : теорія та практика. 2014. № 1. С. 34–42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5 (дата звернення: 07.05.2019).

5. Косарев О. Й., Захаров О. І., Рибак О. М. *Людський капітал як ключовий чинник забезпечення економічної безпеки підприємства.* Актуальні проблеми економіки. 2008. № 9. С. 104–113.
6. Кошель Н. Н. *Обучающийся регион как условие эффективного менеджмента человеческих ресурсов*. Образование для устойчивого развития : на пути к обществу знания. Минск. 2005. 446 с.
7. Кошулько О., Гуриненко І. *Ефективність інвестицій у людський капітал на підприємствах*. Україна : аспекти праці. 2009. № 5. С. 30–33.
8. *Людський розвиток регіонів України* : *методика оцінки та сучасний стан*: монографія. Київ : Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України, 2002. 124 с.
9. *Регіональний людський розвиток* : стат. збірник / Державна служба статистики України : сайт. Київ, 2018. URL: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf (дата звернення: 13.05.2019).
10. *Інформаційний портал з реформи децентралізації* : сайт. URL: https://decentralization.gov.ua/about (дата звернення: 15.05.2019).

References

1. Alexandrov, G. A. (2002). *Crisis management: theory, practice, infrastructure* [Antikrizisnoe upravlenie: teoriya, praktika, infrastruktura], Bek, Moskva, 544 s. [in Russian]
2. Amosha, O. I. (2001). *State, tendencies and main directions of social-labor relations development at the state and regional levels* [Stan, tendentsii ta osnovni napriamy rozvytku sotsialno-trudovykh vidnosyn na derzhavnomu ta rehionalnomu rivniakh], Sotsialno-ekonomicheskie aspekty promyshlennoy politiki, Tom 1: Sotsialno-trudovye otnosheniya v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh, IEP NAN Ukrainy, Donetsk, s. 14–24 [in Ukrainian-Russian]
3. Antonyuk, V. P. (2005). *Economic aspects of human capital formation and using in Ukraine* [Ekonomichni aspekty formuvannia ta vykorystannya liudskoho kapitalu v Ukraini], Sotsialno-ekonomicheskie aspekty promyshlennoy politiki, IEP NAN Ukrainy, Donetsk, s. 20–32 [in Ukrainian]
4. Grishnova, O. A. (2014). *Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, interconnection, evaluation, directions of development* [Liudskyi, intelektualnyi i sotsialnyi kapital Ukrainy: sutnist, vzaemozviazok, otsinka, napriamy rozvytku], Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka, No. 1, s. 34–42, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2014_1_5 [in Ukrainian]
5. Kosarev, O. Y., Zakharov, O. I., Rybak, O. M. (2008). *Human capital as a key factor at the enterprise economic security ensuring* [Liudskyi kapital yak kliuchovyi chynnyk zabezpechennia ekonomichnoi bezpeky pidpryiemstva], Aktyalni problemy ekonomiky, No. 9, s. 104–113 [in Ukrainian]
6. Koshel, N. N. (2005). *Learning region as a condition for effective management of human resources* [Obuchayushchiysya region kak uslovie effektivnogo menedzhmenta chelovecheskikh resursov], Obrazovanie dlya ustoychivogo razvitiya: na puti k obshchestvu znaniya, Minsk, 446 s. [in Russian]
7. Koshulko, O., Gurinenko, I. (2009). *Efficiency of investments in human capital at enterprises* [Efektyvnist investytsii u liudskyi capital na pidpryemstvakh], Ukraina: aspekty pratsi, No. 5, s. 30–33 [in Ukrainian]
8. *Human development of Ukraine regions: assessment method and current state:* monograph (2002). [Liudskyi rozvytok rehioniv Ukrainy: metodyka otsinky ta suchasnyi stan: monohrafiia], Rada z vyvchennia produktyvnykh syl Ukrainy NAN Ukrainy, Kyiv, 420 s. [in Ukrainian]
9. *Regional human development* (2018): stat. collection [Rehionalnyi liudskyi rozvytok: statystychnyi zbirnyk], Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy, Kyiv, available at: http://ukrstat.gov.ua/druk/ publicat/kat_u/2018/zb/09/zb_rlr2017_pdf.pdf [in Ukrainian]
10. *Decentralization reform information portal:* website [Informatsiinyi portal z reformy detsentralizatsii: sait], available at: https://decentralization.gov.ua/about [in Ukrainian]

Стаття надійшла до редакції 30.05.2019. Прийнята до публікації 11.06.2019.