

ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

©2020 КРАСНОСТАНОВА Н. Е., СТОЯН Р. Г.

УДК 330.3
JEL: E24; J24

Красностанова Н. Е., Стоян Р. Г. Цілі сталого розвитку в контексті формування та розвитку людського капіталу

Мета статті полягає в розгляді цілей сталого розвитку в контексті формування та розвитку людського капіталу. На основі аналізу підходів до розуміння категорії «людський капітал» узагальнено її зміст. Серед рівнів визначення людського капіталу необхідно виділяти не лише особистий, рівень організації чи національний, а й мезорівень. Цей рівень важливий не лише щодо визначення людського капіталу регіону, а й по відношенню до окремих територіальних громад, що суттєво в контексті реалізації реформи децентралізації. Це дасть можливість використовувати цілі з формування, розвитку, використання людського капіталу при складанні планових документів та формуванні звітів окремих громад. На основі аналізу наукових підходів уточнено розуміння людського капіталу на державному рівні, що не повинно ототожнюватись виключно із фінансовими витратами на забезпечення функціонування сфери освіти та охорони здоров'я. Крім того, недоцільно формування людського капіталу вимірювати через витрати часу на навчання. З огляду на важливість людського капіталу для забезпечення сталого розвитку суспільства проаналізовано міру відображення цілей і завдань сталого розвитку, що рекомендовані ООН і безпосередньо пов'язані із людським капіталом у вітчизняних державних стратегічних документах. Проведена вибірка виявила часткове представлення завдань, що деталізують цілі сталого розвитку та стосуються освіти, медицини в державних стратегічних документах. Крім того, програми, що стосуються освіти та науки, не мають відповідних планів заходів, оцінюються лише частково або зовсім не мають індикаторів для моніторингу та контролю.

Ключові слова: людський капітал, рівні людського капіталу, цілі сталого розвитку, освіта, здоров'я.

DOI:

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 14.

Красностанова Наталія Едуардівна – кандидат економічних наук, доцент, завідувачка кафедри менеджменту, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президенті України (вул. Генуезька, 22, Одеса, 65009, Україна)

E-mail: n.e.krasnostanova@gmail.com

Стоян Рустам Георгієвич – аспірант, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президенті України (вул. Генуезька, 22, Одеса, 65009, Україна)

E-mail: rustamua10@gmail.com

УДК 330.3
JEL: E24; J24

Красностанова Н. Э., Стоян Р. Г. Цели устойчивого развития в контексте формирования и развития человеческого капитала

Цель статьи заключается в рассмотрении целей устойчивого развития в контексте формирования и развития человеческого капитала. На основе анализа подходов к пониманию категории «человеческий капитал» обобщенно её содержание. Среди уровней определения человеческого капитала необходимо выделять не только личный, уровень организаций и национальный, но и мезоуровень. Данный уровень важен не только для определения человеческого капитала региона, но и по отношению к отдельным территориальным общинам, что существенно в контексте реализации реформы децентрализации. Это даст возможность использовать цели по формированию, развитию, использованию человеческого капитала при составлении плановых документов и формировании отчетов отдельных общин. На основе анализа научных подходов уточнено понимание человеческого капитала на государственном уровне, которое не должно отождествляться исключительно с финансовыми затратами на обеспечение функционирования сферы образования и здравоохранения. Кроме того, нецелесообразно формирование человеческого капитала измерять через затраты времени на учебу. Учитывая важность человеческого капитала для обеспечения устойчивого развития общества, проанализирована степень отражения целей и задач устойчивого развития, рекомендованных ООН и непосредственно связанных с человеческим капиталом в отечественных государственных стратегических документах. Проведенная выборка обнаружила частичное представление задач, детализирующих цели устойчивого развития и касающихся образования, медицины в государственных стратегических документах. Кроме того, программы, касающиеся образования и науки, не имеют соответствующих планов мероприятий, оцениваются лишь частично либо вовсе не имеют индикаторов для мониторинга и контроля.

Ключевые слова: человеческий капитал, уровни человеческого капитала, цели устойчивого развития, образование, здоровье.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 14.

Красностанова Наталья Эдуардовна – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой менеджмента, Одесский региональный институт государственного управления Национальной академии государственного управления при Президенте Украины (ул. Генуэзская, 22, Одесса, 65009, Украина)

E-mail: n.e.krasnostanova@gmail.com

Стоян Рустам Георгієвич – аспірант, Одеський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президенті України (вул. Генуезька, 22, Одеса, 65009, Україна)

E-mail: rustamua10@gmail.com

UDC 330.3
JEL: E24; J24

Krasnostanova N. E., Stoian R. G. The Sustainable Development Goals in the Context of Formation and Development of Human Capital.

The article is aimed at considering the sustainable development goals in the context of formation and development of human capital. Based on the analysis of approaches to understanding the category of «human capital» the authors generalize its content. Among the levels of definition of human capital it is necessary to allocate not only personal, level of organizations and national level, but also meso-level. This level is important not only for determining the human capital of region, but also in relation to individual territorial communities, which is essential in the context of the implementation of decentralization reform. This will en-

able us to use the goals of formation, development, use of human capital in the preparation of planning documents and the formation of reports from individual communities. Based on an analysis of scientific approaches, the understanding of human capital at the State level is closer defined, which should not be equated solely with the financial costs of the spheres of education and health care. In addition, it is not appropriate to measure the formation of human capital through the time spent on education. Given the importance of human capital for ensuring the sustainable development of society, the degree of reflection of the goals and objectives of sustainable development recommended by the UNO and directly related to human capital in the domestic government strategic documents is analyzed. The carried out sample found a partial representation of the objectives detailing the goals of sustainable development and related to education, medicine in the government strategic documents. Aside from that, education and science programs do not have appropriate action plans, are assessed only partially or have no indicators for monitoring and controlling at all.

Keywords: human capital, levels of human capital, sustainable development goals, education, health.

Fig.: 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 14.

Krasnostanova Nataliia E. – PhD (Economics), Associate Professor, Head of the Department of Management, Odesa Regional Institute for Public Administration, Office of the President of Ukraine (22 Henuezka Str., Odesa, 65009, Ukraine)

E-mail: n.e.krasnostanova@gmail.com

Stoian Rustam G. – Postgraduate Student, Odesa Regional Institute for Public Administration, Office of the President of Ukraine (22 Henuezka Str., Odesa, 65009, Ukraine)

E-mail: rustamua10@gmail.com

Розвиток суспільно-економічних відносин відбувається завдяки впливу різноманітних чинників, що постійно змінюються. Внаслідок цього в певний історичний період відбувається зміна важливості різних факторів виробництва, таких як капітал чи праця. Останні десятиліття у світовій спільноті утвердилася думка про важливість людини як основної рушійної сили будь-якого розвитку. Це зумовило виникнення теорії людського капіталу.

Велика кількість публікацій у вітчизняних наукових колах, що досліджують різні аспекти теорії людського капіталу, з'явилася після здобуття Україною незалежності. За цей час активно обговорювались питання сутності самої категорії «людський капітал» [1; 2] та її взаємозв'язок із іншими суміжними категоріями, такими як «інтелектуальний капітал», «соціальний капітал», «трудова потенціал» [3], процеси формування та розвитку [4; 5]. У результаті сформовано сукупність ключових тлумачень, що відображають варіанти трактування терміна, його складових, рівнів. Крім того, окремо потрібно зауважити наявність досліджень через призму різних напрямів економічної науки, таких, наприклад, як бухгалтерський облік [6]. Дослідники вивчають можливість відображення терміна «людський капітал» у системі бухгалтерського обліку. Одним із аспектів дослідження є розгляд людського капіталу як основи економічного зростання держави. Проте доцільно поглянути на використання концепції людського капіталу в контексті забезпечення сталого розвитку.

Мета дослідження полягає в розгляді цілей сталого розвитку в контексті формування та розвитку людського капіталу.

Вітчизняні науковці активно досліджували та досліджують питання сутності категорії «людський капітал» та на основі власного розуміння пропонують різні варіанти тлумачення його змісту. Узагальнення цих підходів неодноразово здійснювалися в наукових працях. На нашу думку, найбільш вдалим є розуміння людського капіталу як сформованого або розвиненого

в результаті інвестицій і накопиченого людиною певного запасу здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє підвищенню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів його власника [7] (рис. 1).

Людський капітал – це не просто сукупність зазначених характеристик, а сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій.

Відштовхуючись від розуміння сутності людського капіталу та, навпаки, формуючи його, виділяють три можливі рівні. Так, зокрема, розрізняють рівні людського капіталу: особистий (приватний), мікро та макро [1].

На *першому рівні* людський капітал – це ті знання, вміння, навички та приваблива (чи не дуже) зовнішність, які людина здобула шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду та завдяки яким вона може надавати послуги іншим людям. На цьому рівні людський капітал можна порівняти з іншими видами особистої власності (майно, гроші, цінні папери), яка приносить доходи. Його називають приватним людським капіталом.

На *другому (мікроекономічному) рівні* людський капітал являє собою вже сукупну кваліфікацію та професійні здібності всіх працівників фірми, а також їхні здобутки у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу. На цьому рівні людський капітал асоціюється з виробничим і комерційним капіталом підприємства, адже прибуток отримується від ефективного використання всіх його видів.

На *макроекономічному рівні* людський капітал включає нагромаджені вкладення в такі галузі, як освіта, охорона здоров'я, професійна підготовка, перепідготовка кадрів тощо. Він є істотною частиною національного багатства країни і називається національним людським капіталом [1].

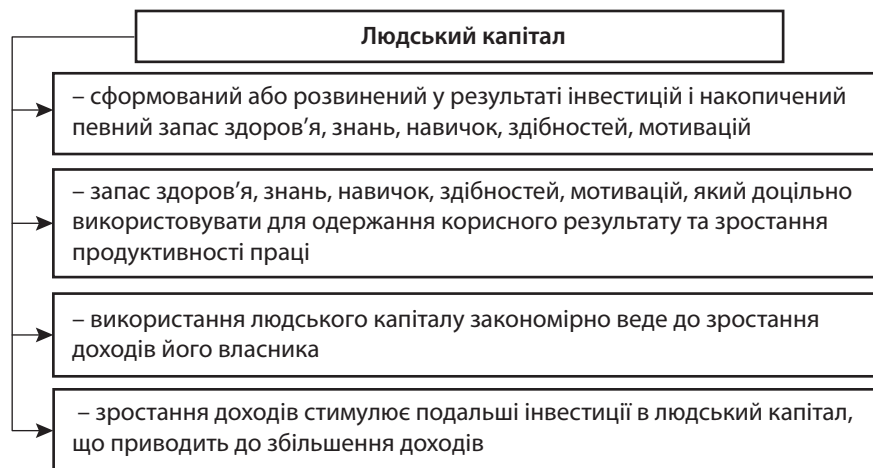


Рис. 1. Основні характеристики людського капіталу

Джерело: складено на основі [7].

В окремих роботах виділяють додатково мезорівень людського капіталу, який пропонують розуміти як людський капітал території (територіальної громади), тобто це інвестиції в соціальний та економічний розвиток людських ресурсів території, умов покращення якості життя, створення інформаційної бази знань та системи мотивації розвитку різноманітних цільових груп населення [8, с. 248].

Тобто мова йде про проміжний між суб'єктом господарювання та державою рівень агрегування людського капіталу. Варто звернути увагу на те, що потрібно не обмежувати цей рівень лише регіоном, а доцільно як варіант розглядати людський потенціал окремих громад, що має враховуватися в контексті реалізації реформи децентралізації. Деякі автори пропонують положення теорії людського капіталу використовувати як нову концептуальну модель розвитку регіону.

Окремо потрібно звернути увагу на трактування людського капіталу на рівні держави. Поширене розуміння його як нагромаджених вкладень у відповідні галузі, на нашу думку, є некоректним. Адже в цьому випадку людський капітал прирівнюється до понесених фінансових витрат суспільства на забезпечення функціонування галузей, освіти, охорони здоров'я тощо. Те ж саме стосується твердження про те, що нагромадження людського капіталу може виявлятися через: витрати вільного часу, без урахування виробничої діяльності з метою навчання; питомої ваги населення працездатного віку, яке зайняте навчанням у вищих навчальних закладах; зміну співвідношення між працюючими і тими, хто навчається [4]. У цьому випадку відбувається отождошення людського капіталу не з фінансовими витратами, а з витратами часу. Також у вказаному переліку, крім витрат, вказані результативні показники, наприклад зміна співвідношення між працівниками, що навчаються та працюють.

Обов'язковою умовою використання людського капіталу є практична реалізація працівником своєї здатності до праці в суспільно-корисній діяльності, завдяки ефективній зайнятості, що знаходить своє виявлення в підвищенні доходів і соціального статусу працівника, зростанні прибутку роботодавця та національного доходу країни [3].

Оскільки формування та реалізація людського капіталу відбувається в межах демографічної, соціальної, економічної та природної систем, у роботі пропонується відповідна характеристика чинників, які впливають на людський капітал, для його ефективного управління, формування та використання.

Категорію «людський капітал» пропонують розглядати як соціально-економічну форму людського чинника, здатного забезпечити економічне зростання. Виділення чинника «людський капітал» дало можливість ідентифікувати принципово важливе джерело економічного зростання, яким є знання та компетенція, а отже, правильно визначити економічну роль освіти, науки, охорони здоров'я та інших нематеріальних галузей людської діяльності, які до цього розглядалися як непродуктивні.

Розвиток людського капіталу сприяє зменшенню нерівності в розподілі доходів різних соціальних груп [9]. Основою розвитку людського капіталу є інвестування.

Інвестиціями в людський капітал називається будь-який захід, здійснений для підвищення продуктивності праці. Таким чином, до інвестицій у людський капітал відносять витрати на підтримку здоров'я, на здобуття загальної та спеціальної освіти; витрати, пов'язані з пошуком роботи, професійною підготовкою на виробництві, міграцією, народженням і вихованням дітей; пошуком економічно значущої інформації про ціни та заробітки [2].

Напрями інвестування в людський капітал поділяють на інвестування в освіту (загальну та профе-

сійну), здоров'я (вроджене та набуте), культуру (споживацьку, високодуховну), соціально-психологічний капітал.

Перші три напрями інвестування не викликають сумнівів. Що ж до останнього вказаного напрямку, у наукових публікаціях пропонують різні варіанти його деталізації, наприклад: поліпшення житлових умов; витрати на мобільність, завдяки яким працівники мігрують з місць з низькою продуктивністю [2].

У своєму дослідженні Мельничук Д. П. [5] наголошує на помиловості тверджень, які ототожнюють обсяги інвестованих ресурсів з вартістю сформованих когнітивних, психофізіологічних і мотиваційних активів. Некоректність таких зіставлень автор пояснює складністю оцінювання людського капіталу, адже ним є не сама сума інвестованих коштів – еквівалент вартості процесу формування знань і продуктивних спроможностей, а результат споживчої, реальної ринкової вартості зазначених складових. Саме остання впливатиме на зарібок працівника, який одночасно міститиме в собі і компенсацію витрат, понесених внаслідок формування та відновлення його робочої сили, і певний дохід, що отримуватиметься у випадку застосування знань, умінь і трудових навичок у формі капіталу.

Дохід на людський капітал не є деяким фіксованим значенням чи якоюсь конкретною варіативною змінною, показники якої визначаються роботодавцем залежно від тих чи інших характеристик окремого працівника, як-от кваліфікація, трудовий стаж, стан здоров'я.

Набуває актуальності дослідження сукупності «неречових» чинників і умов економічного зростання – освітніх, інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських, мотиваційних ресурсів, погляд на людину як на головний, визначальний і якісно невичерпний (на відміну від інших) чинник економічного піднесення нового типу, а також (і передусім) як на мету цього зростання. Сучасне бачення поступального суспільного розвитку відводить людині центральне місце не лише традиційно в духовній сфері суспільного життя, а і в процесі економічного відтворення, виходячи з визнання того, що людина є і вихідним, і кінцевим пунктами соціально-економічного розвитку. Людський, або соціальний, вимір цього розвитку стає його визначальною домінантою, а матеріально-речовий потенціал – лише умовою, засобом цього розвитку [10].

Саме з огляду на таку роль людського капіталу пропонуємо розглянути його в контексті сталого розвитку.

Своєю чергою, розвиток людського капіталу доцільно розглядати як:

- ✦ фактор забезпечення сталого розвитку;
- ✦ основну мету поряд із охороною навколишнього середовища.

Розглядаючи людський капітал як фактор сталого розвитку, його накопичення визначається як:

- ✦ головна умова продовження технічного прогресу;
- ✦ засіб зниження економічного дефіциту;
- ✦ передумова більш оптимального перетворення природничих запасів у виробничий капітал [11, с. 198].

Накопичення та ефективне використання людського капіталу виступає як стратегічний ресурс сталого розвитку економіки та суспільства в цілому. Концепцію сталого розвитку покладено в основу моделі розвитку ЄС, спрямовану на те, щоб відповідати викликам сучасності, не загрожуючи можливостям майбутніх поколінь стосовно задоволення їх потреб [11].

З огляду на те, що людський, або соціальний, вимір розвитку стає його визначальною домінантою, а матеріально-речовий потенціал – лише умовою, засобом цього розвитку [10], не менш важливо розглядати розвиток людський капіталу як мету сталого розвитку.

Держави – члени ООН на Саміті зі сталого розвитку в Нью-Йорку 25 вересня 2015 р. схвалили Цілі Сталого Розвитку до 2030 року (ЦСР). Лідери усіх країн висловили підтримку переходу на засади сталого розвитку та визначають власний шлях досягнення ЦСР, які встановлюють конкретні завдання до 2030 р. у всіх сферах. Для адаптації глобальних ЦСР до національних умов важливо, щоб уряд максимально інкорпорував ЦСР у ключові державні стратегічні документи та забезпечив їх виконання.

З урахуванням результатів цього саміту у вересні 2019 р. було підписано указ Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [12].

Цілі сталого розвитку, сформульовані на вказаному вище саміті, знайшли своє відображення в різноманітних стратегічних документах, прийнятих у державі останніми роками. Більше того, урядом затверджено показники моніторингу виконання цілей сталого розвитку відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 686-р «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» [13].

Однак не всі вказані цілі сталого розвитку знайшли своє відображення у вітчизняних стратегічних документах, про що, зокрема, свідчать результати дослідження, викладеного в аналітичній доповіді «Аналіз державних стратегічних документів щодо врахування для України Цілей Сталого Розвитку до 2030 року» [14].

Відповідно до розуміння людського капіталу безпосередню участь мають такі цілі сталого розвитку, як: ціль 3 – «гарне здоров'я»; ціль 4 – «якісна освіта»; ціль 8 – «гідна праця та економічне зростання» (табл. 1).

Завдання сталого розвитку за напрямками, що пов'язані із формуванням та розвитком людського потенціалу

Ціль 3 – «гарне здоров'я»	Ціль 4 – «якісна освіта»	Ціль 8 – «гідна праця та економічне зростання»
<p>3.1. Знизити материнську смертність.</p> <p>3.2. Мінімізувати смертність, якій можна запобігти, серед дітей віком до 5 років.</p> <p>3.3. Зупинити епідемії ВІЛ / СНІДУ та туберкульозу, у тому числі за рахунок використання інноваційних практик і засобів лікування.</p> <p>3.4. Знизити передчасну смертність від неінфекційних захворювань.</p> <p>3.5. Знизити на чверть передчасну смертність населення, у тому числі за рахунок упровадження інноваційних підходів до діагностики захворювань.</p> <p>3.6. Знизити рівень отримання тяжких травм і смертності внаслідок ДТП, у тому числі за рахунок використання інноваційних практик реанімування, лікування та реабілітації постраждалих унаслідок ДТП.</p> <p>3.7. Забезпечити загальну якісну імунізацію населення з використанням інноваційних препаратів.</p> <p>3.8. Знизити поширеність тютюнокуріння серед населення з використанням інноваційних засобів інформування про негативні наслідки тютюнокуріння.</p> <p>3.9. Здійснити реформу фінансування системи охорони здоров'я</p>	<p>4.1. Забезпечити доступність якісної шкільної освіти для всіх дітей та підлітків.</p> <p>4.2. Забезпечити доступність якісного дошкільного розвитку для всіх дітей.</p> <p>4.3. Забезпечити доступність професійної освіти.</p> <p>4.4. Підвищити якість вищої освіти та забезпечити її тісний зв'язок з наукою, сприяти формуванню в країні міст освіти та науки.</p> <p>4.5. Збільшити поширеність серед населення знань і навичок, необхідних для отримання гідної роботи та підприємницької діяльності.</p> <p>4.6. Ліквідувати гендерну нерівність серед шкільних учителів.</p> <p>4.7. Створити в школах сучасні умови навчання, включаючи інклюзивне, на основі інноваційних підходів</p>	<p>8.1. Забезпечити стійке зростання ВВП на основі модернізації виробництва, розвитку інновацій, підвищення експортного потенціалу, виводу на зовнішні ринки продукції з високою часткою доданої вартості.</p> <p>8.2. Підвищувати ефективність виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв.</p> <p>8.3. Підвищити рівень зайнятості населення.</p> <p>8.4. Скоротити частку молоді, яка не працює, не навчається та не набуває професійних навичок.</p> <p>8.5. Сприяти забезпеченню надійних і безпечних умов праці для всіх працюючих, зокрема шляхом застосування інноваційних технологій у сфері охорони праці та промислової безпеки.</p> <p>8.6. Створити інституційні та фінансові можливості для самореалізації потенціалу економічно активної частини населення та розвитку креативної економіки</p>

Джерело: складено на основі [14].

Переважає більшість інших цілей зорієнтовані теж на формування збалансованого суспільного розвитку, а, отже, дотичні до розвитку людського капіталу.

Потрібно зауважити, що завдання, які розглядаються в межах цілей сталого розвитку 3 та 4, лише частково відображені у вітчизняних документах [14, с. 16].

При цьому, якщо вказані завдання включено до стратегічних документів, то відсутній план реалізації завдань, зокрема по цілі 3. Переважає більшість завдань не мають відповідних індикаторів, у тому числі ті, що стосуються формування та розвитку людського капіталу.

Цілі, вказані у вітчизняних стратегічних документах у частині освіти та охорони здоров'я, лише наполовину адаптовані до цілей сталого розвитку, запропонованих ООН. Крім того, потрібно відмітити відсутність всеохоплюючих програм у цих сферах, які

напряму визначають рівень формування та розвитку людського капіталу.

ВИСНОВКИ

Таким, чином, незважаючи на популярність, тривалість і масштабність досліджень, що стосуються людського капіталу, результати наукових розробок переважно залишаються лише в науковій площині. Їх використання на державному рівні пов'язане лише із формуванням відповідних духу часу стратегій, які переважно не мають чітких завдань, індикаторів їх виконання, або ж вказані індикатори абсолютно нереальні.

З огляду на все вищезазначене потребує уваги включення до стратегій усіх рівнів завдань щодо розвитку людського капіталу в контексті реалізації визначених міжнародною спільнотою цілей сталого розвитку. Однак це повинно супроводжуватися відповідним моніторингом і контролем за досягненням

на базі визначених індикаторів. Розробка індикаторів, які найточніше відображають завдання держави у сфері формування та розвитку людського капіталу, є напрямом подальших наукових досліджень. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Поплавська Ж., Поплавський В. Економіко-філософські аспекти людського капіталу. *Вісник Національної академії наук України*. 2002. № 12. С. 14–21. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/71912/03-Poplavskaya.pdf?sequence=1>
2. Яковенко Р. В., Козенко Р. О. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу. *Наукові праці КНТУ. Серія «Економічні науки»*. 2010. Вип. 17. С. 438–446. URL: http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf
3. Кравченко І. М. Аналіз категорії «трудова потенціал» в контексті категорій «робоча сила», «людський потенціал», «людський капітал» та «трудова ресурси». *Гуманітарний вісник ЗДІА*. 2012. № 51. С. 124–130. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/visnyk_51_124.pdf
4. Головка Л. В. Сучасні чинники впливу на формування людського капіталу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. Вип. 1. С. 115–161. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24765/Holovko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.00.07. Київ, 2015. 43 с.
6. Давидюк Т. В., Малюга Н. М. Аналіз підходів до оцінки людського капіталу як об'єкта бухгалтерського спостереження // Проблемні аспекти та перспективи розвитку обліку, контролю, аналізу і оподаткування суб'єктів господарювання в умовах глобалізації економіки : монографія. Кривий Ріг, 2017. С. 39–54. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/37900/1/Davydiuk_Analiz_pidkhodiv_2017.pdf
7. Самборська О. Ю. Людський капітал як фактор економічного зростання. *Економіка АПК*. 2019. № 6. С. 64–73. DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201906064>
8. Зачоса О. Д. Теоретичні підходи та їх еволюційний розвиток у формуванні людського капіталу. *Економіка і організація управління*. 2016. № 1. С. 243–249. URL: <http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2390/2424>
9. Верхоглядова Н. І. Управління конкурентоспроможністю вищої освіти в процесі формування людського капіталу : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : 08.02.03. Дніпропетровськ, 2005. 38 с.
10. Грішнова О. А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України. *Демографія та соціальна політика*. 2004. № 1–2. С. 93–101. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11836/11-Grishnova.pdf?sequence=1>
11. Смірнова І. І. Цільові орієнтири сталого розвитку людського капіталу в умовах побудови інноваційної

економіки. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 2. С. 198–205.

DOI: [10.12958/1817-3772-2019-2\(56\)-198-205](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2019-2(56)-198-205)

12. Указ Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 р. № 722/2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>
13. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» від 21 серпня 2019 р. № 686-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-p>
14. Аналіз державних стратегічних документів щодо врахування для України Цілей Сталого Розвитку до 2030 року : аналітична доповідь / за заг. ред. А. А. Максюті. Київ : Інститут суспільно-економічних досліджень, 2017. 84 с. URL: https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/RIA_complete%20report_ukr.pdf

REFERENCES

- “Analiz derzhavnykh stratehichnykh dokumentiv shchodo vrakhuvannya dlia Ukrainy Tsilei Staloho Rozvytku do 2030 roku : analitychna dopovid” [Analysis of Country Strategy Papers for Sustainable Development Goals to Ukraine for 2030: An Analytical Report]. Kyiv : Instytut suspilno-ekonomichnykh doslidzhen, 2017. https://www.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/RIA_complete%20report_ukr.pdf
- Davydiuk, T. V., and Maliuha, N. M. “Analiz pidkhodiv do otsinky liudskoho kapitalu yak obiekta bukhhalter-skoho sposterezhenia” [Analysis of Approaches to the Estimation of Human Capital as an Object of Accounting Observation]. *Problemni aspekty ta perspektyvy rozvytku obliku, kontroliu, analizu i opodatkuвання subiektiv hospodariuvannya v umovakh hlobalizatsii ekonomiky*. 2017. http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/37900/1/Davydiuk_Analiz_pidkhodiv_2017.pdf
- Holovko, L. V. “Suchasni chynnyky vplyvu na formuvannya liudskoho kapitalu” [Current Factors Influence on Formation Human Capital]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*. 2018. <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24765/Holovko.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hrishnova, O. A. “Osvita yak chynnyk liudskoho rozvytku i ekonomichnoho zrostannia Ukrainy” [Education as a Determinant of Human Development and Economic Growth of Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna polityka*. 2004. <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/11836/11-Grishnova.pdf?sequence=1>
- Kravchenko, I. M. “Analiz katehorii «trudovyi potentsial» v konteksti katehorii «robocha syla», «liudskiy potentsial», «liudskiy kapital» ta «trudovi resursy»” [Analysis of Category «Labour Potential» in the Context of Categories «Labour Force», «Human Potential», «Human Capital» and «Labour Resources»]. *Humanitarnyi visnyk ZDIA*. 2012. http://www.zgia.zp.ua/gazeta/visnyk_51_124.pdf
- [Legal Act of Ukraine] (2019). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019>

- [Legal Act of Ukraine] (2019). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-p>
- Melnychuk, D. P. "Liudskiy kapital: priorytety modernizatsii suspilstva u konteksti polipshennia yakosti zhyttia naselennia" [Human Capital: Priorities for the Modernization of Society in the Context of Improving the Quality of Life of the Population]: *avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk* : 08.00.07, 2015.
- Poplavskaya, Zh., and Poplavskiy, V. "Ekonomiko-filosofski aspekty liudskoho kapitalu" [An Economical and Philosophic Aspects of the Human Capital]. *Visnyk Natsionalnoi akademii nauk Ukrainy*. 2002. <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/71912/03-Poplavskaya.pdf?sequence=1>
- Samborska, O. Yu. "Liudskiy kapital yak faktor ekonomichnoho zrostantia" [Human Capital as a Factor for Economic Growth]. *Ekonomika APK*, no. 6 (2019): 64-73. DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201906064>
- Smirnova, I. I. "Tsilovi oriientyry staloho rozvytku liudskoho kapitalu v umovakh pobudovy innovatsiinoi

- ekonomiky" [Targets of Sustainable Development of Human Capital in the Conditions of Building an Innovative Economy]. *Ekonomichnyi visnyk Donbasu*, no. 2 (2019): 198-205. DOI: 10.12958/1817-3772-2019-2(56)-198-205
- Verkhohliadova, N. I. "Upravlinnia konkurentospromozhnistiu vyshchoi osvity v protsesi formuvannia liudskoho kapitalu" [Managing the Competitiveness of Higher Education in the Process of Human Capital Formation]: *avtoref. dys. ... d-ra ekon. nauk* : 08.02.03, 2005.
- Yakovenko, R. V., and Kozenko, R. O. "Problemy ta perspektivy rozvytku liudskoho kapitalu" [Problems and Perspectives of Human Capital Development]. *Naukovi pratsi KNTU. Seriiia «Ekonomichni nauky»*. 2010. http://www.kntu.kr.ua/doc/zb_17_ekon/stat_17/67.pdf
- Zachosa, O. D. "Teoretychni pidkhody ta yikh evoliutsiinyi rozvytok u formuvanni liudskoho kapitalu" [Theoretical Approaches and Their Evolutionary Development in Human Capital Formation]. *Ekonomika i orhanizatsiia upravlinnia*. 2016. <http://jeou.donnu.edu.ua/article/view/2390/2424>

УДК 331.53
JEL: J24; J28

КАР'ЄРНИЙ КОНСАЛТИНГ: СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК В УКРАЇНІ

©2020 СТОЛЯРУК Х. С.

УДК 331.53
JEL: J24; J28

Столярук Х. С. Кар'єрний консалтинг: становлення та розвиток в Україні

Статтю присвячено дослідженню перспектив розвитку послуг з кар'єрного консалтингу в Україні. Доведено актуальність та важливість підвищення кар'єрної компетентності, зокрема за допомогою відповідних фахівців державного та приватного секторів кар'єрного консалтингу. Так, протягом професійного життя люди стикаються з найрізноманітнішими кар'єрними проблемами: кар'єрні кризи, тайм-аути, незадоволеність роботою, професійне вигорання тощо. З одного боку, це зумовлено недосконалістю системи профорієнтації та, як наслідок, неоптимальним вибором професії. З іншого – динамічність сучасного ринку праці, викликана економічними змінами, активними процесами автоматизації, роботизації та діджиталізації, змушує людей переглядати свій професійний сценарій. Це і зумовлює потребу в розвитку консалтингових послуг з управління кар'єрою. Саме тому об'єктом дослідження є процеси становлення та розвитку ринку кар'єрного консалтингу в Україні. У статті представлено результати дослідження готовності українців звертатися до фахівця за кар'єрною консультацією, здійснено аналіз зарубіжного досвіду організації та практики кар'єрного консалтингу, а також можливостей застосування його в Україні. Це дало змогу виокремити ключові напрямки державного та приватного секторів зазначених послуг: з боку держави (окрім допомоги кар'єрних радників у центрах зайнятості) – залучення сфери освіти до питання забезпечення кар'єрної компетентності молоді; приватний – допомога людям, що не мають наміру звертатися до державних центрів зайнятості з різних причин, однак бажають отримати нагоду звернутися до незалежного експерта за кар'єрною порадою. Також у статті проаналізовано перспективи сертифікації зазначених фахівців та актуальність розробки професійних стандартів надання послуг з кар'єрного консалтингу. Наведено зарубіжні підходи до визначення критеріїв якості роботи кар'єрних консультантів та, зокрема, діяльності організацій-провайдерів цих послуг. Таким чином, автором реалізовано поставлену мету – поглибити теоретичні та методологічні знання щодо організації діяльності державного та приватного секторів вітчизняного ринку кар'єрного консалтингу.

Ключові слова: кар'єра, профорієнтація, кар'єрний консалтинг, управління кар'єрою, кар'єрна освіта, кар'єрний радник, кар'єрний консультант.

DOI:

Бібл.: 19.

Столярук Христина Сергіївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: kristina_stolyaruk@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9264-2024>

УДК 331.53
JEL: J24; J28

Столярук Х. С. Карьерный консалтинг: становление и развитие в Украине

Статья посвящена исследованию перспектив развития услуг в сфере карьерного консалтинга в Украине. Доказана актуальность и важность повышения карьерной компетентности, в частности с помощью соответствующих специалистов государственного и частного секторов карьерного консалтинга. Так, в течение профессиональной жизни люди сталкиваются с самыми разнообразными карьерными проблемами: карьерные кризисы, тайм-аути, неудовлетворенность работой, профессиональное выгорание и т. п. С одной стороны, это обусловлено несовершенством системы профориентации и, как следствие, неоптимальным выбором профессии. С другой – динамичность современного рынка труда, вызванная экономическими изменениями, активными процессами автоматизации, роботизации и диджитализации, заставляет людей