

УДК 331.101.262:330.341(477)

**С. Ф. Горбань,***к. т. н., доцент кафедри управління персоналом і економіка праці,  
Запорізький національний технічний університет***О. В. Чумак,***старший викладач кафедри економічної теорії та підприємництва,  
Запорізький національний технічний університет*

## СУЧАСНИЙ СТАН ТА ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

**S. Gorban,***candidate of technical Sciences,**associate Professor of the Department of personnel management and labour Economics,  
Zaporizhzhya national technical University***O. Chumak,***senior teacher of Department of economic theory and business, Zaporizhzhya national technical University*

### CURRENT STATE AND THE WAYS OF IMPROVING OF THE NATIONAL HUMAN CAPITAL IN UKRAINE

---

*Стаття присвячена аналізу сучасного стану національного людського капіталу, дослідженню проблем його використання в Україні та розкриттю шляхів забезпечення його розвитку в нашій державі відповідно до виявлених проблем та світових змін у глобальній економіці.*

*This article is devoted to the analysis of current state of the national human capital and to research on its use in Ukraine. The work deals with the ways of improving human capital development in our country caused by changes in the world economy.*

---

*Ключові слова: людський капітал, індивідуальний людський капітал, людський капітал фірми, національний людський капітал, фактори розвитку людського капіталу, демографічні показники, оплата праці, заробітна плата, мінімальна заробітна плата, якість освіти, кваліфікація робочої сили, науково-технічна діяльність, демографічна політика, економічна політика, освітня політика держави.*

*Key words: human capital, national human capital, individual human capital, company human capital, factors of human capital development, vital rates, salaries and wages, minimum wages, level of education, labor grade, scientific and technical research, population policy, economic policy, country educational policy.*

#### АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ

Трансформаційні процеси в світовій економіці та економіці України зумовлюють зміни у ставленні до людського капіталу. Світовою наукою та практикою доведено, що економічна свобода та зростання країни залежать від якості та високої концентрації національного людського капіталу. Відомо, що саме розвиток науки, техніки і ефективне використання людського капіталу забезпечують ефект економічного піднесення, як основи прогресивних зрушень в національній економіці, її інноваційного оновлення, підвищення конкурентоспроможності регіонів. Особливо актуальністю це завдання набуває в умовах посилення світової глобалізації та регіоналізації, коли включення національних економік до міжнародного поділу і кооперації праці все більше визначається інноваційним характером розвитку країн.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

Науковий напрям розвитку концепції "людського капіталу", перебуває нині на стадії розвитку, пошуку, який характеризується значним рівнем конкретних наукових результатів. Проблеми "людського капіталу" та інвестицій у нього багато уваги приділяли такі науковці як: Артеменко В.Б., Беккер Г.С., Базилевич В.Д., Геєць В.В., Добринін А.І., Дятлов С.А., Покотило Т.В., Роман Я.Ю., Роман С.І., Смирнов В.Т., Сошников І.В., Романчин В.І., Скоблякова І.В., Циренова О.Д., Яковенко Р.В. та інші вчені.

Разом з тим, не дивлячись на значний науковий доробок, дослідженнями не охоплено в повній мірі питання особливостей розвитку національного людського капіталу, основних проблем його використання в сучасних умовах та перспектив подальшого

розвитку в Україні, що власне і стало предметом даного дослідження.

## МЕТА СТАТТІ

Метою роботи є дослідження сучасного стану, виявлення проблем і визначення основних шляхів забезпечення розвитку людського капіталу в Україні.

## ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

На сьогоднішній день немає чітких меж та характеристик людського капіталу, але зрозуміло одне — він є основою розвитку та прогресу людства, створення високотехнологічних галузей та інформатизації суспільства, тощо. Дане поняття є настільки широким та ємним, що йому можна дати безліч визначень, що і було зроблено різними вченими-економістами.

На нашу думку, людський капітал можна визначити як сукупність вроджених та набутих протягом життя індивідуальних якостей, цінностей, способів поведінки, знань, мотивацій, вмінь, фізичних особливостей, що залежать від можливості духовно та фізично розвиватись, отримувати якісну освіту, жити у демократичному та вільному суспільстві, мати доступ до якісних послуг у сфері охорони здоров'я та дають своєму власнику можливості накопичувати свій трудовий, суспільний, інтелектуальний потенціал та використовувати його для виробництва матеріальних благ та послуг з метою свого матеріального забезпечення та морального задоволення у процесі праці.

Людський капітал можна розглядати на трьох взаємопов'язаних рівнях, що зумовлено його складною природою та різноманіттям суспільних відносин, які формувались упродовж тривалого часу [1, с. 124].

Перший рівень охоплює індивідуальний людський капітал, який включає до себе: капітал здоров'я, культурний капітал, трудовий капітал, інтелектуальний капітал, організаційний капітал, підприємницький капітал. Другий рівень складає людський капітал фірми, до якого входять: визнані види індивідуального людського капіталу (патенти, винаходи), фірмові нематеріальні активи (товарні марки, комерційні таємниці тощо), організаційний капітал, структурний капітал, бренд-капітал і соціальний капітал. Третій рівень включає національний людський капітал, складовими якого є: соціальний капітал, політичний капітал, національні інтелектуальні пріоритети, національні конкурентні переваги, природний потенціал.

Говорячи про особливості національного людського капіталу, можна зазначити, що:

- у сучасних умовах людський капітал є головною цінністю суспільства і визначальним чинником економічного зростання;

- формування людського капіталу вимагає від самої людини і всього суспільства значних витрат;

- людський капітал у вигляді навичок і здібностей є певним запасом, тобто може бути накопичуваним;

- людський капітал може фізично зношуватися, економічно змінювати свою вартість і амортизуватися;

- людський капітал відрізняється від фізичного капіталу за ступенем ліквідності;

- людський капітал невіддільний від його носія — живої людської особи;

- незалежно від джерел формування, які можуть бути державними, сімейними, приватними та ін., використання людського капіталу і отримання прямих доходів контролюється самою людиною [2, с. 68].

Отже, людський капітал є складною категорією, яка і досі є предметом дискусій серед науковців через багатогранність людської природи та можливостей використання здібностей людини у процесі праці.

Можна виділити ряд факторів, які можуть сприяти або ж перешкоджати формуванню якісного людського капіталу:

- рівень економічного розвитку країни;
- демографічна ситуація та тривалість життя;
- рівень доходів населення;
- якість та доступність освіти та охорони здоров'я в країні;
- рівень свободи та демократії у суспільстві;
- стан навколишнього середовища в країні;
- величина та тривалість інвестицій в людський капітал;
- рівень розвитку суспільних інститутів та громадянського суспільства тощо.

Саме ці фактори формування людського капіталу є предметами вивчення науковців та створення на цій основі рейтингів країн за рівнем людського розвитку з метою визначення поточних показників стану людського розвитку у країні та складання прогнозу зміни ситуації у майбутньому. Подібні заходи дають можливість оцінити недоліки у проведеної економічної, соціальної політики у країні та визначити пріоритетні напрями реформування економічної, політичної, соціальної сфер життя на наступні роки.

За висновками експертів ООН, якщо декілька десятиліть тому потенційні переваги в конкурентоспроможності мали країни, багаті на природні ресурси чи фінансові капітали, то сьогодні економічне зростання на 64% зумовлене людським і соціальним потенціалом, тоді як природними ресурсами — на 20%, а наявністю капіталу — лише на 16% [3, с. 20].

Насамперед, проаналізуємо демографічні показники в Україні за останні роки, бо характер відтворення населення є важливим чинником формування людського капіталу в країні. На жаль, за останні 20 років населення України помітно скоротилось, смертність значно перевищувала народжуваність. Депопуляція є сталою тенденцією української демографічної ситуації. Найбільша чисельність населення — 52,2 млн осіб — була зафіксована в 1993 році, після чого розпочався процес її невпинного скорочення. На 1.04.2012 року в Україні мешкає 45,6 млн осіб (на 6,6 млн менше, ніж у 1993 році), а за прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України в 2050 році кількість населення України, ймовірно, становитиме 39,1 млн осіб. Серед причин слід назвати, зокрема [4]:

- низьку тривалість життя. За даними служби статистики середня тривалість життя в Україні становить 70,4 років (для чоловіків — 65,2 років, для жінок — 75,5 років), зростання відбувається дуже повільно, а за останні два десятиліття очікувана тривалість життя в Україні скоротилась;

- зменшення народжуваності та її збереження на низькому рівні.

За прогнозами демографів ООН у 2050 році сумарний коефіцієнт народжуваності становитиме в Україні 1,85, а за прогнозами національних експертів — 1,60 [5].

Загальна втрата населення за роки незалежності складає вражаючу цифру — 6,28 млн осіб. Для порівняння, сумарні втрати населення внаслідок голодомору 30-х років оцінюються фахівцями в 7—10 млн осіб.

Гострою соціально-демографічною проблемою є не стільки зменшення чисельності населення, скільки трансформація його вікової структури, зокрема зро-

стання питомої ваги осіб старших вікових груп.

Відомо, що один із загальних законів населення укладається в постійній питомій вазі чисельності батьків у ньому, рівною 50%, а залежно від питомої ваги дітей і працьовників виділяють три типи вікової структури: прогресивну, стаціонарну і регресивну. Аналіз вікової структури населення України на 1 січня 2011 року свідчить, що для нашої країни є характерним регресивний тип вікової структури. Питомою вагою населення віком до 14 років становила 14,2%, а людей старше 45 років — 27,3%. Загальне демографічне навантаження у розрахунку на 1000 осіб населення працездатного віку зменшилося протягом 1989—2011 рр. з 791 до 527 непрацездатних осіб. При цьому чисельність дітей різко скоротилася (з 412 до 226 осіб), а осіб пенсійного віку — помітно зросла (з 379 до 395) [6].

Не менш важливим чинником становлення людського капіталу, на нашу думку, виступає рівень доходів населення, що виражається безпосередньо у заробітній платі, соціальних трансфертах та інших джерелах доходів. Низький рівень заробітної плати сьогодні не забезпечує умов, необхідних для повноцінного існування робітника та його сім'ї, що обмежує можливості доступу до якісної освіти, охорони здоров'я та інших благ, що негативно впливає на якість людського капіталу та перспективи його зростання.

Аналіз системи формування заробітної плати в Україні свідчить, що саме кваліфікована праця у таких сферах як державне управління, освіта, охорона здоров'я, культура коштує в Україні найменше, перспективи становлення середнього класу через належну оплату кваліфікованої праці найманих працівників є в Україні сумнівними. Відповідно, спостерігається значна диференціація у виплаті зарплати за сферами діяльності.

Україна, прагнучи втримати конкуренцію на світовому ринку за умов високої енерго- та матеріалоемності виробництва, зберігає низьку вартість робочої сили. І нині це є і чинником конкурентоспроможності українських товарів, і — непереконливим бар'єром зростання продуктивності праці, розвитку виробництва, науково-технічного прогресу [7, с. 213].

Оплата праці в Україні характеризується високим ступенем регіональної диференціації у доходах, наприклад, між "найбіднішою" Тернопільською та "найбагатшою" Донецькою областями. Хоча можна говорити про певне зростання заробітної плати в останні роки, але є значна різниця у зростанні номінальної та реальної заробітної плати [3, с. 28—29].

Особливо актуальності в цьому контексті набуває питання підвищення мінімальної заробітної плати, яка є базою для розрахунку розмірів окладів, часових тарифних ставок, тощо. На жаль, рівень мінімальної заробітної плати в Україні, на початок 2011 року порівняно з європейськими країнами, є одним із найнижчих (85,37 євро) [8].

Таким чином, можна стверджувати, що в країні не створене належне регуляторне середовище формування оплати праці, що дає підстави для припущення, що державна політика не спрямовується на формування потужного прошарку суб'єктів малого та середнього підприємництва як соціальної основи середнього класу. Це ж стосується оплати праці кваліфікованих працівників — педагогів, медиків, науковців, які в розвинутих країнах так само належать до середнього класу.

Третім визначальним чинником формування людського капіталу, на нашу думку, сьогодні виступає якість освіти та її відповідність до сучасних високих стандартів щодо розвитку дитини — майбутнього працівника. Освіта сьогодні є важливим склад-

ником якості та конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, основою формування людського капіталу, джерелом формування кваліфікованої робочої сили та однією з важливих умов людського розвитку.

Закони України про освіту і науково-технічну діяльність чітко визначають відсоток ВВП, який має виділятися на освіту і науку. Ці показники, відповідно, дорівнюють 10 та 1,7 %. Сьогодні досить складно назвати цифри рівня фінансування освіти оптимальними: 2009 рік — 65,831 млрд грн. або 6,29%; 2010 рік — 77,323 млрд грн. або 6,56%; 2011 рік — 79 млрд грн. або 6%; 2012 рік — 92,1 млрд грн. або 6,99%, хоча за кількістю ВНЗ Україна посідає чи не перше місце у Європі: на початок минулого навчального року в Україні діяли 846 вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації [9].

Згідно з опитуванням керівників бізнесу Фонду "Ефективне управління", українська система освіти не забезпечує зростання конкурентоспроможності регіонів країни, незважаючи на її відносно високі кількісні характеристики. Україна входить до першої двадцятки рейтингу глобальної конкурентоспроможності Всесвітнього економічного Форуму (ВЕФ) за індексом охоплення вищою та середньою освітою [10, с. 28].

За відносною кількістю осіб, які навчаються у вищих навчальних закладах (79,4%), країна посідає 8-е місце з-поміж 142 країн. Проте за загальним балом складової "Вища освіта і професійна підготовка" Україна перебуває на нижчій, 51-й позиції. Причина — низька якість освіти й навчання на робочому місці. Зазначені фактори щороку впливають на зниження загальної оцінки країни.

Якість освіти також не відповідає очікуванням роботодавців. Рівень випускників українських ВНЗ і очікуваний рівень кваліфікації молодих спеціалістів суттєво відрізняються. Згідно з результатами Опитування керівників, що проводилось фондом "Ефективне управління" у 2011 році, кожен п'ятий роботодавець вважає низький рівень кваліфікації робочої сили проблемним фактором для власного бізнесу; 6% респондентів — найбільш проблемним.

Занепад професійно-технічної освіти та занижена заробітна плата спричинили значні диспропорції на ринку праці України. Частка учнів професійно-технічних навчальних закладів у загальній кількості студентів значно знизилася [10, с. 29].

Останніми роками з державного та місцевих бюджетів на освіту виділялося близько 7% ВВП України. У країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) на освіту витрачають у середньому 4,6% ВВП, у ЄС-15 — 4,97%. В Україні переважна частина коштів, що виділяються з бюджету на освіту, витрачається на оплату праці й комунальні платежі (за оцінками експертів, частка цих витрат становить понад 70%). Інвестування у поліпшення матеріально-технічної бази й інновації відбувається за залишковим принципом [10, с. 29].

Частину відповідальності за низьку кваліфікацію робочої сили несуть також і працедавці. Як виявилось, компанії не інвестують у підвищення кваліфікації та збереження персоналу. Середня оцінка підвищення кваліфікації персоналу є достатньо низькою — 3,15 бала порівняно із середньосвітовою — 3,96 [11, с. 25]. З одного боку, гнучке регулювання ринку праці в Україні не накладає на підприємства додаткових зобов'язань щодо навчання персоналу. З іншого, добровільно працедавці не інвестують у персонал, зокрема, тому, що не вважають людський капітал своїм стратегічним ресурсом або конкурентною перевагою, а також тому, що планування частіше відбувається на короткотермінову, а не на довготривалу перспективу (наприклад, через високий рівень ризиків у країні).

Низькі оцінки цього показника певною мірою можна пояснити відносно невисоким рівнем доступу до якісних спеціалізованих послуг у сфері підвищення кваліфікації. У середньому доступність таких послуг у регіонах оцінюється керівниками підприємств у 4,48 бала із 7, що відповідає 60-му місцю у світовому рейтингу.

У різних регіонах країни працедавці стикаються зі складнощами під час добору та адаптації працівників через низький рівень кваліфікації робочої сили, адже такі працівники не мають практичних умінь та відповідного досвіду роботи [10, с. 31].

Отже, сьогодні Україна потерпає від поєданої дії економічної, освітньої та демографічної криз, які підсилюють одна одну й перешкоджають виходу на шлях підвищення якості життя та соціально-економічного розвитку. Конкуренентоспроможність залишається на низькому рівні. Як наслідок, низький рівень доходів і заробітної плати стає не лише наслідком, а однією з найголовніших причин низького соціально-економічного розвитку країни, тривалого перебування економіки у кризовому стані. Водночас, спостерігаються тенденції до погіршення якості трудових ресурсів: зниження показників стану здоров'я; зменшення попиту на якісну освіту; посилюються негативні демографічні процеси та, відповідно, якість людського капіталу.

Для підвищення якості людського капіталу в Україні необхідно вирішити, насамперед, три основні проблеми: демографічну, економічну, освітню. Безперечно, можна назвати ще ряд інших, не менш гострих та актуальних заходів підвищення якості людського капіталу в Україні, але, на наш погляд, саме розв'язання проблем у зазначених сферах допоможе вирішити такі проблемні питання як фінансування охорони здоров'я, покращення матеріально-становища населення, зростання ефективності ринку праці та модернізація економіки у майбутньому, тощо.

Головними напрямками національної демографічної політики є:

- забезпечення належного поєднання зайнятості у суспільному виробництві та виконання сімейних обов'язків;

- сприяння забезпеченню життєвого рівня членів сім'ї не нижчого, ніж прожитковий мінімум;

- захист інтересів працівників із сімей, що потребують соціальної підтримки, створення для них робочих місць, надання пільг підприємствам, які залучають їхню працю, забезпечують професійну підготовку і перепідготовку;

- зміцнення та розширення фонду житла та ін.

Реалізація ефективного демографічної політики вимагає від держави комплексної стратегії, яка поєднує в собі напрями матеріального стимулювання народжуваності (в т.ч., шляхом заохочення роботодавців заходами податкової політики), житлового будівництва, відновлення соціальної інфраструктури підтримки сімей з дітьми, передусім у сільській місцевості. Недоцільно обмежувати сімейно-демографічну політику виключно впливом на народжуваність, оскільки забезпечення гідного утримання та виховання дітей незалежно від їх кількості є не менш важливою метою з точки зору соціальної безпеки держави та відтворення її людського капіталу.

Належний процес формування заробітної плати є важливою умовою як економічного зростання та конкурентоспроможності національної економіки, так і забезпечення добробуту та високих стандартів життя суспільства.

Відповідно до цього можна виділити основні принципи, на засадах яких має, на наш погляд, формуватись заробітна плата в Україні, враховуючи сьогоденні економічні реалії:

- принцип суспільної відповідальності (розмір заробітної плати повинен залежати від: кваліфікації працівника та його трудових (виробничих) показників; ринкових умов, у тому числі економічного стану галузі та попиту на працівників відповідної кваліфікації, і відповідати суспільно прийнятному рівню життя (як мінімум — вартості життя у країні, регіоні тощо) та потребі розширеного відтворення якісних трудових ресурсів (людського капіталу);

- принцип диференціації (заробітна плата повинна відповідати: на національному рівні — потребі уникнення міжрегіональних диспропорцій (тобто, повинна співвідноситися із середньою зарплатою по країні); на галузевому рівні — потребі стимулювання найбільш конкурентоспроможних підприємств та уникнення перехресного субсидювання, а на рівні підприємства — внеску працівника у збільшення прибутку компанії);

- принцип соціального партнерства (формування заробітної плати має здійснюватися за участю соціальних партнерів на основі пошуку спільних позицій і рівної зацікавленості в розвитку компанії і національної економіки в цілому, а також — у забезпеченні високих стандартів суспільного добробуту);

- принцип економічної відповідальності (виплата заробітної плати повинна бути захищена не меншою мірою, ніж право власності. Підприємство, яке не в змозі сплачувати працівникам мінімальну заробітну плату, має бути оголошено банкрутом). Отже, дотримання вищезазначених принципів, на нашу думку, сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу, підвищенню продуктивності праці та відповідній оплаті праці.

Названі вище принципи повинні бути реально втілені у практиці національної економіки України на основі чіткого механізму їх виконання та відповідальності сторін соціального діалогу.

Насамперед, цей механізм може бути забезпечено системою наступних заходів:

- розробити законодавчу базу для створення ефективного соціального діалогу, розширивши при цьому права роботодавців та працівників щодо участі у процесі формування заробітної плати;

- переглянути ставки податків на фонд оплати праці підприємств; стимулювати зростання зайнятості; надати певні преференції високотехнологічному виробництву; підтримувати національного виробника;

- послідовно боротися з корупцією, насамперед в органах влади;

- провести реформи, щодо подолання старіння населення, скорочення тривалості життя, екологічних проблем, адже ці фактори також певною мірою негативно позначаються на формуванні заробітної плати;

- стимулювати розвиток громадянського суспільства, яке складатиметься з високоосвічених ініціативних людей, здатних проводити зміни та реформувати країну, ефективно відстоювати свої права, у тому числі і право на гідну оплату праці.

Усі ці заходи можуть сприяти розвитку економіки країни, підвищенню продуктивності праці, притоку іноземного капіталу і зростанню заробітної плати відповідно.

Щодо освітньої політики, то, на наш погляд, її основними пріоритетами мають стати наступні напрями розвитку:

- підвищення якості і конкурентоспроможності освіти (створення нових державних стандартів освіти; розроблення національної системи оцінювання якості освіти; створення незалежних кваліфікаційних центрів, широке запровадження інформаційно-комунікаційних технологій, тощо);

— забезпечення доступності освіти (посилення державної підтримки розвитку мережі дошкільних і позашкільних закладів; розробка й запровадження системи освіти протягом життя, тощо);

— підвищення ефективності фінансування освіти (розробка й перехід до єдиного стандарту вартості навчання одного учня/студента; розширення прав закладів різних рівнів акредитації самостійно розпоряджатись матеріальними, фінансовими та кадровими ресурсами; зміна підходів до формування державного замовлення на підготовку фахівців на основі впровадження прогнозу потреб економіки (регіону);

— формування доступної протягом усього життя і для всіх громадян гнучкої, ефективної і достатньої фінансованої системи освіти як передумови зміцнення потенціалу людини та підвищення рівня добробуту громадян;

— забезпечення вільного доступу громадян до правдивої інформації щодо різних аспектів суспільного життя, необхідної для прийняття рішень;

— створення освітньої, пропагандистської, інформаційної системи, яка забезпечувала б громадян необхідними професійними навичками, кваліфікацією та знаннями, які б давали їм можливість пристосовуватись до мінливих економічних умов та розуміння взаємозалежності між економічним процвітанням, захистом навколишнього середовища та соціальною справедливістю.

Також необхідно покращувати якість системи охорони здоров'я. Основним пріоритетом влади у сфері охорони здоров'я має стати створення у населення економічної та соціальної мотивації бути здоровим та забезпечення державою правових, економічних, організаційних та інфраструктурних умов для ведення здорового способу життя. Саме за єдності та збалансованості державної політики у сферах охорони здоров'я, освіти, економіки вдається досягти найголовнішого, на нашу думку, рівня людського розвитку, коли економіка існує для людини, а не людина для економіки. В такому випадку, буде сформовано дійсно якісний людський капітал, з високою конкурентоспроможністю та рівнем розвитку економіки і громадянського суспільства.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, людський капітал став сьогодні важливим фактором розвитку суспільства. В цих умовах необхідні комплексні дії з боку державних органів влади, які спираючись на наявний людський капітал, забезпечили б умови для сталого економічного розвитку в країні та для побудови нової, соціально-орієнтованої, інноваційної економічної моделі в Україні, яка б була спрямована на формування та розвиток якісно нового інформаційного та інтелектуального суспільства в межах європейських та загальносвітових традицій і норм, з урахуванням позитивного світового досвіду людського розвитку.

## Література:

1. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: Монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. — [под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова]. — М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. — 513 с.

2. Яковенко Р.В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу: Збір. наук. праць / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки — 2010. — Вип. 17. — С. 67—75.

3. Заробітна плата в Україні: на шляху економічного зростання і добробуту: Аналітична доповідь Центру Разумкова // Національна безпека і оборона. — №7 — 2010 — С. 2—77.

4. Авчухова А. Щодо напрямків соціальної підтримки сім'ї в контексті реалізації демографічної

політики в Україні: Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень / А. Авчухова, О. Кочемірська [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua>

5. Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні. Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз — 2050. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://brc.undp.org.ua/ua/press/news/134>

6. Національна доповідь про людський розвиток. Україна: на шляху до соціального залучення. Програма розвитку ООН в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.undp.org.ua/>

7. Кондиріна А.Г. Гідна заробітна плата — передумова збереження та розвитку людського капіталу України / А.Г. Кондиріна // Формування ринкових відносин в Україні. — 2011. — №9 (124). — С. 213—216.

8. Статистика зарплати у країнах Європи. Сайт Статистичної служби Європейської Комісії "ЄВРОСТАТ" [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

9. Профспілки в умовах реформування вищої освіти [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://profosvitamk.org>

10. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України у 2009—2011 рр. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.feg.org.ua>

11. Сім'я та сімейні відносини в Україні: сучасний стан і тенденції розвитку: Монографія. — К.: ТОВ "Основа-Принт", 2009. — 132 с.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2013 р.

**АГРОСВІТ**  
www.agrosvit.info  
Передплатний індекс: 23892

**ЖУРНАЛ ВИХОДИТЬ 24 РАЗИ НА РІК**

Журнал «АГРОСВІТ» включено до переліку наукових фахових видань України, в яких можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукових ступенів доктора і кандидата наук з **ЕКОНОМІКИ**

(постанова Президії ВАК України від 27 травня 2009 р. № 1-05/2)

Тел: (044) 223 26 28, 537 14 33, 537 14 32  
Тел/факс: (044) 458 10 73  
E-mail: [economy\\_2008@ukr.net](mailto:economy_2008@ukr.net)