

*Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2023. № 9.*

**DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2023.9.55>**

**УДК 330.341; 331.108**

*А. О. Курносенко,  
аспірант, Державний торговельно-економічний університет  
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3189-1489>*

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ВПЛИВУ ЛЮДСЬКОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК В УКРАЇНІ**

*A. Kurnosenko,  
Postgraduate student, State University of Trade and Economics*

## **THE INTERRELATION OF THE IMPACT OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL OF AN ENTERPRISE ON ECONOMIC DEVELOPMENT IN UKRAINE**

*Метою статті є визначення характерних риси взаємного впливу людського та соціального капіталу на економічний розвиток в Україні для забезпечення розробки ефективних інструментів управління даними активами на підприємстві.*

*Для досягнення поставленої мети в роботі проведено аналіз стану людського та соціального капіталів підприємства, в рамках якого обґрунтовано вибір окремих статистичних показників. Аналіз наукової літератури показав, що провідними українськими та закордонними вченими*

*вже чітко обґрунтований взаємозв'язок людського та соціального капіталів, при цьому в процесі дискусії перебуває питання їх впливу на економічні результати країни, в тому числі на результати діяльності підприємства. Для України це питання є особливо важливим, адже наявні значні проблеми із зайнятістю населення, має місце неефективність державних інститутів та демографічні виклики. Складність вирішення цих питань полягає в тому, що досить не погані показники людського капіталу не підкріплені високим рівнем соціального капіталу, який би сприяв конвертації наявного потенціалу в економічні вигоди. Тому наразі ці види капіталу мають бути об'єктами управління для забезпечення економічного розвитку. Результатом дослідження є пропозиція можливого шляху вирішення даного питання. Вона полягає у формуванні підприємницької ініціативи, адже підприємство - є самостійним елементом економічної системи, яке в змозі формувати власний соціально-економічний клімат. Таким чином підприємство більш результативно впливатиме на економічні, соціальні, демографічні та інші процеси в країні, опосередковано коригуючи дії державних інститутів. Також визначені причини відсутності такої ініціативності в більшості підприємств, однією з яких є відсутність чітких інструментів управління соціальним та людським капіталом підприємства в напрямку формування сприятливого соціально-економічного клімату.*

*Наукова новизна даної статті полягає у доповненні практичних аспектів взаємного впливу людського та соціального капіталу підприємства на економічний розвиток в Україні. При цьому напрямом подальших досліджень буде розробка системи управління соціальним капіталом підприємства.*

*The aim of the article is to determine the characteristics of the mutual influence of human and social capital on economic development in Ukraine to ensure the development of effective tools for managing these assets at an enterprise.*

*To achieve this goal, the article analyzes the state of human and social capital of an enterprise, within the framework of which the choice of certain statistical*

*indicators is substantiated. An analysis of scientific literature has shown that leading Ukrainian and foreign scholars have already clearly substantiated the relationship between human and social capital, while the issue of their impact on the country's economic performance, including the performance of an enterprise, is still under discussion. For Ukraine, this issue is particularly important, as there are significant problems with employment, inefficiency of state institutions, and demographic challenges. The difficulty in addressing these issues lies in the fact that fairly good human capital indicators are not backed by a high level of social capital that would help convert the existing potential into economic benefits. Therefore, these types of capital should be managed to ensure economic development. The result of the study is a proposal for a possible solution to this issue. It consists in the formation of an entrepreneurial initiative, since an enterprise is an independent element of the economic system that is able to form its own socio-economic climate. In this way, the enterprise will more effectively influence economic, social, demographic and other processes in the country, indirectly adjusting the actions of state institutions. The article also identifies the reasons for the lack of such initiative in most enterprises, one of which is the lack of clear tools for managing the social and human capital of an enterprise in the direction of forming a favorable socio-economic climate.*

*The scientific novelty of this article is to complement the practical aspects of the mutual influence of human and social capital of an enterprise on economic development in Ukraine. At the same time, the direction of further research will be the development of a system for managing the social capital of an enterprise.*

**Ключові слова:** *соціальний капітал, людський капітал, економічний розвиток, довіра, зайнятість, міграція, освіта, ВВП.*

**Keywords:** *social capital, human capital, economic development, trust, employment, migration, education, GDP.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** *Соціальний капітал є каталізатором*

руху інформаційного потоку між суб'єктами, які даний потік інформації сприймають, аналізують та конвертують у свої переваги, таким чином відбувається соціалізація суспільства. На ранній її стадії індивід формує модель сприйняття та аналізу інформації, комунікації та взаємодії, пріоритети подальшого розвитку. Пізніше ця модель стає прагматичною, коли соціалізація виходить за рамки родинного кола та навчальних закладів і настає період професійного розвитку та несення самостійної відповідальності за свої рішення. Саме даний період є часом, коли здобутий індивідуальний людський та соціальний капітали служать ресурсом для формування національного багатства, відбувається їх конвертація у економічні вигоди тощо. Вроджені та сформовані якості проявляються в професійних здібностях, громадській активності, суспільній участі, згуртованості тощо. На нашу думку, виміряти цей вплив в конкретних одиницях виміру можливо за допомогою поглибленого вивчення функціонування цих ресурсів саме в бізнес-сфері. Адже саме в ній відбувається формування ВВП та доданої вартості, на що вище згадані нематеріальні активи мають потужний вплив.

Розглядаючи людський капітал з позиції рівня освіти, то за даними Міністерства освіти та науки ситуація в Україні є досить гарною, адже з населенням понад 40 млн осіб близько 70 % людей мають вищу освіту. Але потенціал вищої освіти України не використовується повною мірою суспільством і економікою. Про це свідчать дані міжнародних індексів науково-технологічного розвитку та подібних, де Україна займає досить низькі позиції. Наприклад, за загальним рейтингом «The Good Country Index» у 2020 р. серед 153 країн Україна займає 76-те місце, натомість посідає 1-ше місце за компонентою «Внесок у розвиток науки та технологій», який враховує те, яка кількість громадян навчається за кордоном та бере участь у міжнародних інноваційних проектах поза межами своєї країни [1]. Беручи до уваги низький рівень ВВП України, можна говорити про те, що людський потенціал країни не конвертується в економічні вигоди в середині неї, а реалізовується за її межами, що дуже стримує процес економічного процвітання. В такій ситуації можемо

сказати, що без належного розвитку соціального капіталу потенціал людського не зможе реалізуватись пропорційно до витрачених ресурсів на його формування. Саме тому, вбачаємо, що для забезпечення економічного розвитку країни, слід особливу увагу звернути саме на розвиток соціального капіталу підприємства. Звісно, що соціальний капітал країни формує його загальний характер на будь-якому рівні, але підприємство як самостійний елемент економічної системи має можливість управляти власним ресурсним забезпеченням та формувати власний соціально-економічний клімат. В такому контексті невирішеним питанням залишається, які саме інструменти застосовувати для управління соціальним та людським капіталом.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Обґрунтування значущості розвитку соціального та людського капіталу, а також їх взаємозв'язку займались низка провідних закордонних вчених, праці яких стали основою для подальших дискусій. До таких відносяться: Дж. Коулман [2], Г. Беккер [3], пізніше дану теорію розвивали Д. Шарма [4], Б. П'яцца-Джорджі [5], Т. Шуллер [6] та інші. В Україні дане питання активно досліджували: О.А. Грішнова [7], Л. Б. Мартинова [8] та інші.

Так, Л.Б. Мартинова стверджує, що соціальний капітал в Україні формується в рамках ізольованих прошаків і груп населення, і, як наслідок не відбувається відповідна інтеграція суспільства, тобто не збільшується соціальний капітал нації, як у розвинених країнах із налагодженою системою зв'язків, що зміцнює соціально-економічні позиції кожного члена суспільства та надає йому важелі впливу на суспільний розвиток і підвищення рівня та якості життя [8]. О.А. Грішнова у своєму дослідженні приходить до висновку, що Україні потрібна продумана державна політика в галузі освіти, зайнятості, соціального розвитку, регулювання міграції тощо [7]. Висновки згаданих та інших вчених свідчать про те, що політика будь-якої одиниці економічної системи (в тому числі підприємства) має бути комплексною у сфері управління соціальним та людським капіталом, а значить між даними концептами є тісний зв'язок та рівноцінний вплив на економічні результати.

Сучасними зарубіжними вченими наразі активно досліджується те, як людський та соціальний капітал впливає на показники діяльності підприємства, до таких вчених належать: С.С. Хуанг [9], Т. Клаузен [10], Цянь Сю [11] та інші. Праці цих вчених зружені до проблематики психологічного клімату, на який впливають ці види капіталу та те, як все це впливає на кар'єрне зростання працівника, розкриття ним повною мірою свого інтелектуального потенціалу, взаєморозуміння в трудовому колективі, плинність кадрів, тайм-менеджмент тощо.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Для досягнення поставленої мети в роботі вирішено наступні завдання:

- проаналізувати стан людського та соціального капіталу підприємств в Україні;
- охарактеризувати взаємозалежність впливу людського та соціального капіталу підприємств України на економічний розвиток;
- формування пропозицій щодо покращення поточного стану економічного розвитку через призму управління людським та соціальним капіталом підприємства.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Враховуючи наукові результати попередніх вчених хочемо провести аналіз взаємозв'язку соціального та людського капіталу підприємств України. На жаль, в Україні не має прямих статистичних даних чи системного опитування підприємств, які б дозволили більш чітко та напряду досліджувати дане питання. Тому для розкриття теми дослідження ми посилаємось на міжнародні індекси (рейтинги), макроекономічну статистику, яка безпосередньо формується з одиничних показників результатів діяльності господарчих суб'єктів, на думки інших вчених, власні спостереження.

В табл. 1 комплексно представлені показники, які дозволяють прослідкувати активність реалізації людського капіталу в Україні, з одного боку, а з іншого, дані показники можна розцінювати як критерій громадської

відповідальності та активності у сфері економічного розвитку країни (тобто реалізації людського капіталу за допомогою соціального) (Табл. 1).

**Таблиця 1. Показники стану соціально-економічної активності населення в Україні у 2015-2021 рр.**

Країна	Роки							Середній темп приросту, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Рівень зайнятості населення віком 20-64 роки (у %) в т.ч.:	64,4	64,2	64,2	65,6	66,9	65,2	64,8	0,10
жінки	59,1	59,3	59,4	61,0	61,6	60,0	59,3	0,06
чоловіки	70,2	69,5	69,4	70,5	72,7	70,8	70,8	0,14
Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній чисельності осіб віком 15-24 роки (у %) в т.ч.:	17,2	17,8	15,9	14,5	15,6	15,5	14,3	-3,03
жінки	19,8	20,8	19,0	17,8	19,9	18,4	18	-1,58
чоловіки	14,6	14,9	12,9	11,3	11,5	12,7	10,8	-4,90
Рівень участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки, %	9,2	9,0	8,7	8,6	8,0	8,2	8,5	-1,31
Питома вага дослідників віком до 40 років у загальній чисельності дослідників, %	36,7	37,1	35,6	33,5	32,0	30,7	-	-3,51
Міграційний приріст (скорочення) населення, тис. осіб	14,2	10,6	12,0	18,6	21,5	9,3	21,3	6,99

*Джерело: сформовано на основі [12]*

За даними табл. 1 можемо коментувати, що протягом 2015-2021 років кардинальних змін в рівні зайнятості населення не відбулось. Так, її рівень знаходиться в межах 64-67%, протягом досліджуваного періоду маємо незначну позитивну динаміку загалом на 0,10% (жінки - 0,09%, чоловіки - 0,14%). Безробіття серед молоді у 2020 році становить 14,3% та в середньому за 7 років спостерігається позитивна тенденція до її зниження (в середньому на 3,03%). Негативною є динаміка участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки, середній темп скорочення за

досліджуваний період становить 1,31%. Рівень зацікавленості молоді у науковій діяльності також має спадну динаміку, активність участі в середньому знизилась на 3,51%. Міграційний приріст протягом 7 років має позитивне значення, в середньому спостерігається збільшення приросту на 6,99%.

Аналізуючи комплексно дані табл. 1 бачимо, що за умови позитивного міграційного приросту населення не відбувається значних структурних зрушень в якості людського капіталу. Адже рівень зайнятості залишається майже на одному і тому ж рівні протягом 7 років. Є певні зрушення у працевлаштуванні молоді, але динаміка бажає бути кращою. В цілому така ситуація говорить про те, що країна має невикористаний природній та здобутий професійний людський капітал, що негативно впливає на соціально-економічну активність молоді. В таких умовах важливу роль грає соціальна політика держави, ефективність її інститутів, які мають формувати мотивацію до якісного навчання та забезпечувати в подальшому гідні умови праці для зменшення відтоку професійного робочої сили закордон. Це питання було актуальним в довоєнні роки, а в повоєнні роки воно матиме критичне значення для забезпечення швидкого відновлення, і підґрунтя для цього слід закладати вже зараз, удосконалюючи законодавчу базу у сфері освіти та науки, зменшуючи корумпованість бюрократичних процесів тощо.

На розвиток соціального та людського капіталів вагомий вплив має інституційне середовище, яке формує вектор соціально-економічних зрушень та забезпечує основу для ефективної конвертації даних ресурсів в економічні вигоди. Так, пропонуємо розглянути участь держави у забезпеченні розвитку освітнього процесу, професійної підготовки, забезпеченні доступу до навчання всім категорія населення тощо (див. Табл. 2).

**Таблиця 2. Динаміка показників участі держави у забезпеченні розвитку людського капіталу в Україні у 2015-2021 рр.**

Країна	Роки							Середній темп приросту, %
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Частка витрат на виконання наукових досліджень і розробок у ВВП, %	0,55	0,48	0,45	0,47	0,43	0,43	-	-4,80
Частка реалізованої інноваційної продукції в обсязі промисловості, %	1,4	×	0,7	0,8	1,3	1,9	-	6,30
Частка закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості, що мають доступ до мережі Інтернет, %	85,9	89,0	91,1	91,5	95,2	98,8	98,4	2,29
Частка закладів загальної середньої освіти у сільській місцевості, в яких комп'ютери використовуються в освітньому процесі, %	72,3	95,1	96,6	98,2	98,7	99,3	99,5	5,47
Частка денних закладів загальної середньої освіти, у яких організовано інклюзивне навчання, %	×	9,26	16,66	25,11	36,07	44,11	52,16	41,30

*Джерело: сформовано на основі [12]*

За даними табл. 2 бачимо, що частка витрат на наукові дослідження та розробки у ВВП протягом 2015-2020 року зменшується та у 2020 році становить 0,43% ВВП. В той час частка інноваційної продукції в обсязі промисловості має позитивну динаміку. Це можна сприймати як факт того, що бізнес самостійно ініціює та шукає канали фінансування для забезпечення інноваційного розвитку.

На імідж країни в плані соціальної участі вагомий вплив має забезпечення з її боку потреб категорії населення, які віддалені від міста або маю обмежені можливості. Так, бачимо, що з кожним роком покриття закладів середньої освіти Інтернетом та доступом до комп'ютера наближається до 100%. Також є

позитивна стрімка динаміка у збільшенні закладів освіти, де організовано інклюзивне навчання.

Отже, за даними Державної служби статистики можна стверджувати, що ключовою проблемою в Україні є безробіття та міграційні процеси - це можна вважати наслідком бездіяльності або неефективних заходів якраз у сфері управління людським та соціальним капіталом на будь-якому рівні, в тому числі і на підприємствах, які здатні самостійно управляти цими активами. При цьому досить високим залишається саме безробіття серед молоді. На думку фахівців Центра Разумкова це пов'язано з відсутністю системної державної політики зайнятості цієї категорії працездатних та, на нашу думку, також неефективним або не осучасненим менеджментом на підприємствах.

Серйозними для України є демографічні виклики. Починаючи з 1991р. у країні спостерігається стійка тенденція природного скорочення населення. Серед головних причин депопуляції: «демографічний тренд», міграція і втрата територій [13]. За прогнозами українських демографів та ООН, до 2050 р. чисельність населення України скоротиться на 21,7% (до 35,1 млн. осіб), а до кінця XXI ст. — на 41,1% (до 26,4 млн. осіб) [13].

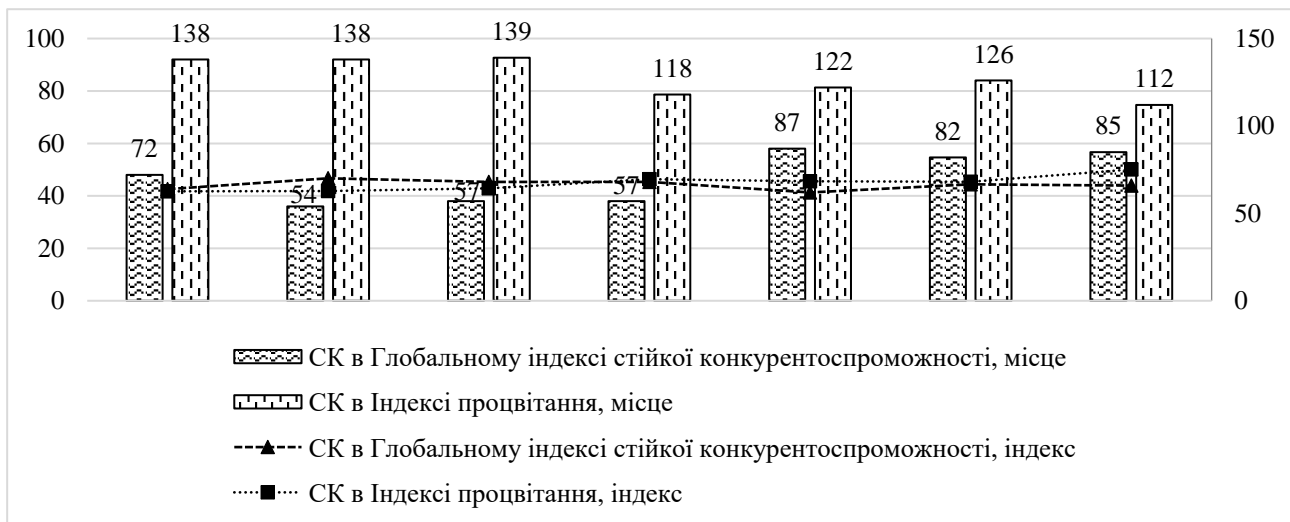
Останні події в Україні ще більше погіршили ситуацію з наявністю професійної робочої сили. По-перше, в умовах пандемії питання працевлаштування молоді ще більше ускладнило пошук роботи, організацію робочого процесу тощо. Експертні оцінки щодо того скільки українців перебували за кордом до війни з причин навчання, працевлаштування дуже різняться, перебуваючи в діапазоні від 3-4 млн. до 9 млн. [13]. По-друге, це наслідки російсько-української війни. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), від початку війни за кордон виїхали понад 6,2 млн українців (цією ж цифрою оперує українське Мінекономіки) з них третина це неповнолітні діти [14]. Неможливість працевлаштуватися (з конкурентною зарплатою) на Батьківщині, складність умов для відкриття власної справи, врешті — відсутність бачення соціальних перспектив у своїй країні спонукає молодь до пошуку роботи за кордоном [13].

Ці проблеми були гострими в довоєнні роки, а в повоєнний час стануть критичними.

Дослідивши стан людського капіталу та тенденції його розвитку в Україні, пропонуємо далі визначити стан соціального капіталу. В Індексі процвітання та Глобальному індексі стійкої конкурентоспроможності є субіндекс Соціальний капітал, де складові, які беруться до уваги в кожному індексі дещо різняться. В Індексі процвітання оцінка соціального капіталу зосереджена на дослідження довіри та взаємодопомоги на різних рівнях методом опитування. Тобто розраховується на основі якісних показників, показує потенціал його розвитку та може описувати когнітивний соціальний капітал. В Глобальному індексі стійкої конкурентоспроможності акцент на якості сформованого соціального капіталу (відбувається оцінка результату його дії), тобто даний субіндекс може описувати структурний соціальний капітал. Показниками для оцінки переважно є статистичні дані (кількісні показники), які характеризують різні аспекти соціального клімату країни, міру дотримання суспільством законодавства тощо. Говорячи про когнітивний та структурний соціальний капітал бере за основу визначення сформовані Дж. Нахапієт та С. Гошал [15].

На рис. 1 показані оцінка та місце України за цими індексами в динаміці за 7 років (Рис. 1).

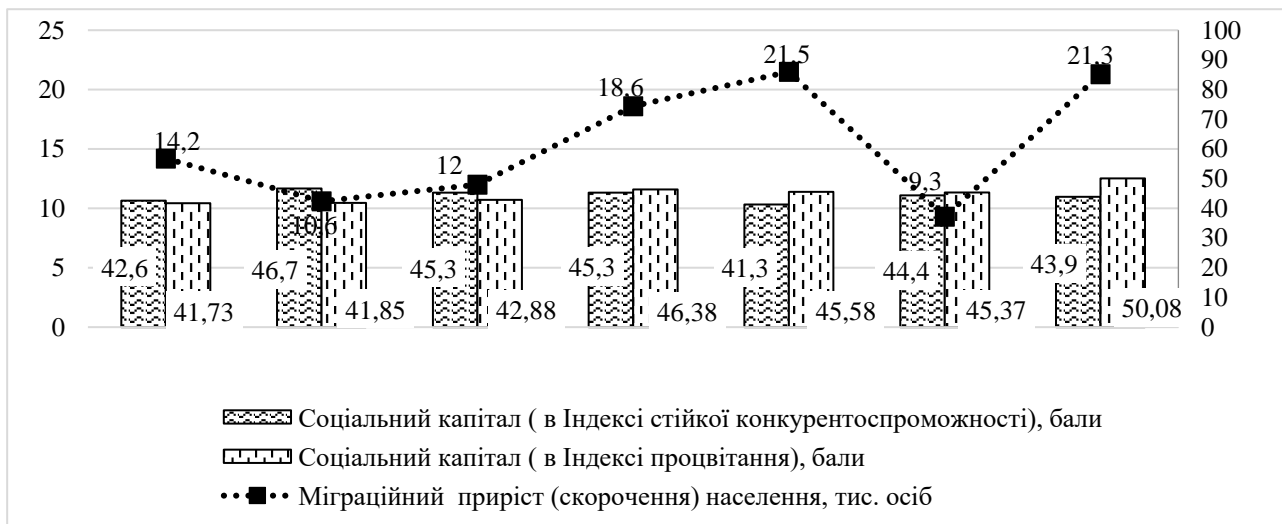
За даним графіком ми бачимо, що низькі позиції України в плані довіри (когнітивного соціального капіталу) відповідають низьким позиціям країни у сфері дотримання норм та правил, забезпечення ефективної дії інституційного середовища (структурного соціального капіталу).



**Рис. 1 Динаміка Субіндексів “Соціальний капітал” в Глобальному індексі стійкої конкурентоспроможності та Індексі процвітання в Україні за 2015-2021 рр.**

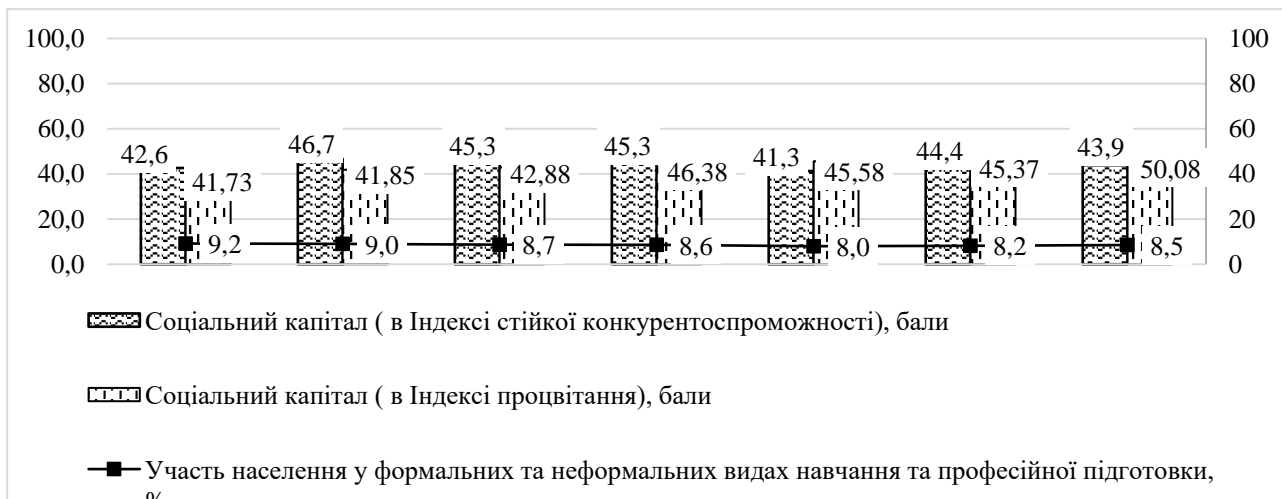
*Джерело: сформовано на основі [16, 17]*

Вчені стверджують, що на формування соціального капіталу вплив має міграційний рух населення, до того ж цей вплив може мати різні наслідки. Наприклад, І. А. Лапшина [18] досліджувала міжнародну трудову міграцію і соціальний капітал в Україні, де робить акцент саме на тому як ці процеси впливають на розвиток підприємництва. Загалом цей процес призводить до зростання фізичного обсягу людського капіталу, але при цьому виникають ризики розрідженості групи. Тобто виникають протиріччя в плані ідентифікації корисності цього процесу для суспільства, і водночас це спонукає до розробки заходів управління ним в плані адаптації мігрантів до правил, традицій приймаючого середовища. На рис. 2 показана динаміка міграції та оцінки соціального капіталу за 7 років. Паралельно демонструємо рівень участі населення у різних заходах щодо підвищення рівня кваліфікації (див. рис. 3). Це показує наскільки високою є особиста мотивація працівників до кар’єрного росту та їх активність, ініціативність у господарському процесі (Рис. 2-3).



**Рис. 2 Динаміка міграційного приросту та соціального капіталу у 2015-2021 рр.**

*Джерело: сформовано на основі [16, 17, 12]*



**Рис. 3 Динаміка соціального капіталу та рівня участі населення у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки у 2015-2021 рр.**

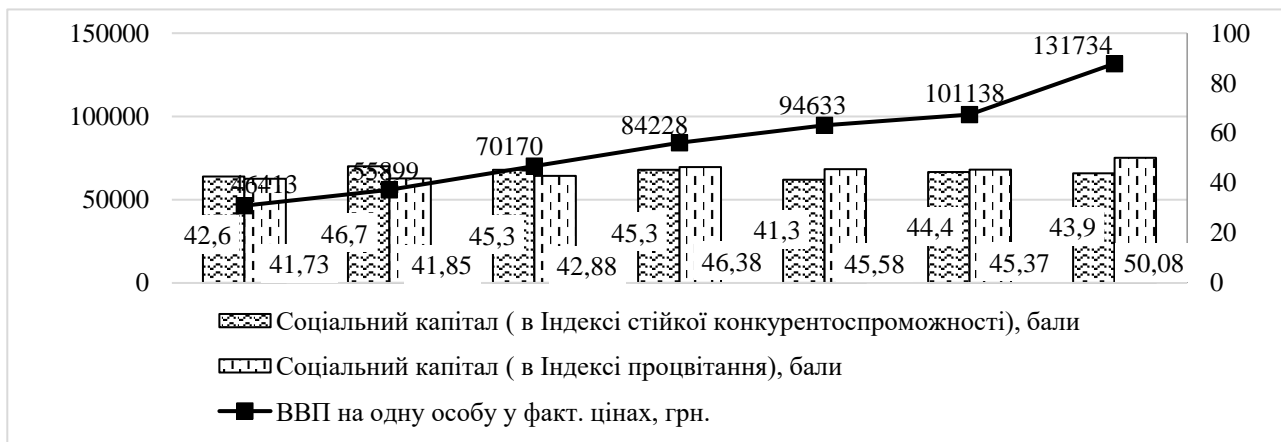
*Джерело: сформовано на основі [16, 17, 12]*

З рис. 2 можемо спостерігати, що у моменти зниження обсягів міграційного приросту оцінка соціального капіталу збільшується. Наприклад, у 2016 році міграційний приріст знизився до 10,6 тис. осіб і це призвело до того, що оцінка когнітивного та структурного соціального капіталу збільшилась порівняно з 2015 роком до 41,85 та 46,7 балів відповідно. Починаю з 2016 року та до 2019 року міграційний приріст збільшувався, а оцінка структурного

соціального капіталу стабільно зменшувалась, натомість когнітивний соціальний зростає зростає. У 2020 році значно зменшився міграційний приріст і оцінка структурного соціального капіталу покращилась порівняно з попередніми роками. Можна зробити висновок, що збільшення міграційного руху в Україні не призводить до збільшення соціальної напруги, тобто населення країни толерантно відноситься до мігрантів, водночас це не підкріплюється ефективним інституційним середовищем, яке б дозволило швидко адаптуватись мігранту на новому місці, що і призводить до появи негативних проявів в суспільстві (нерівність доходів, доступу до соціальних послуг, іноді злочинних вчинків тощо).

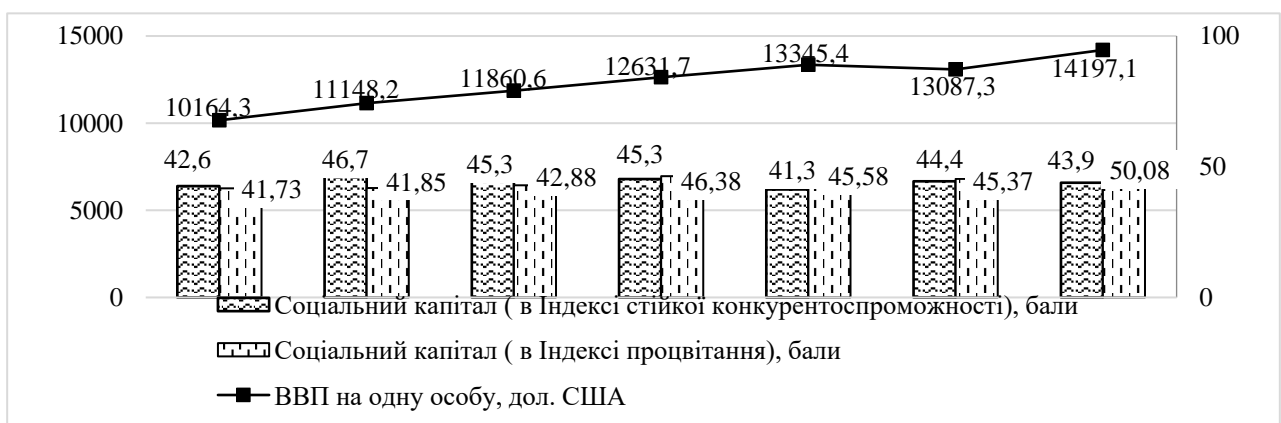
Також з рис. 3 ми можемо спостерігати, що активність населення щодо участі у різних видах навчання та професійної підготовки є досить низькою. Оцінки соціального капіталу переважають даний порівняльний показник. Така ситуація може мати низку причин: висока вартість навчання, не бажання підприємств витратити на це кошти, відсутність мотивації до навчання у працівників, не бажання витратити час, низька якість проведення такого навчання, яка не призводить до набуття нових практичних навичок тощо. З іншої сторони, на даний показник може впливати розвиток Інтернет-технології, соціальних мереж та програмних продуктів, які допомагають самостійному опонуванню необхідних навичок. Попит на використання Інтернет-ресурсів у професійній діяльності посилюють нові соціально-економічні виклики, спричинені карантинними обмеженнями та військовим конфліктом, які загострюють в суспільстві вимоги до безпеки та мобільності робочого процесу. Саме наявність соціальних мереж та інших цифрових професійних програмних продуктів надали змогу трансформувати організацію трудового життя згідно нових викликів. Можна сказати, що здобутки перенесення функціонування соціального капіталу в онлайн-простір вплинуло на зміну якості і людського капіталу та посилило взаємозв'язок між ними. Адже такі процеси змушують працівників покращувати цифрові навички, опановувати роботу з новими програмними продуктами.

Ключовим результативним показником ефективності реалізації ресурсного потенціалу країни є ВВП. На рис. 4 та 5 показано динаміка ВВП на одну особу в гривнях та доларах відповідно (Рис. 4-5).



**Рис. 4 Динаміка соціального капіталу та ВВП на одну особу (у грн.) за 2015-2021 рр.**

*Джерело: сформовано автором [16,17, 12, 19]*



**Рис. 5 Динаміка соціального капіталу та ВВП на одну особу (у дол. США за ПКС) за 2015-2021 рр.**

*Джерело: сформовано автором [16,17, 12, 19]*

З рис. 4 та 5 бачимо, що зростання ВВП дещо покращує стан когнітивного соціального капіталу, бо бачимо, що у 2021 році його оцінка становить 50,08 бали порівняно з 2015, де це значення становило 41,73 бали. При цьому динаміка структурного соціального капіталу не пропорційна зростанню ВВП. Це говорить про те, що зростання ВВП більшою зумовлена інфляційними процесами, які не призводять до змін якості життя.

Стан соціального та людського капіталу в країні, на підприємстві визначає місце країни в світі, що можна відстежити за допомогою відповідних рейтингів.

Динаміку, щодо розвитку людського капіталу можна проаналізувати та порівняти з іншими країнами за допомогою Індексу людського розвитку (HDI), який визначається за даними про ВВП на одну особу, рівень освіти та тривалості життя (Табл. 3).

**Таблиця 3. Динаміка Індексу людського розвитку (HDI) в Україні та вибірці країн світу за 2015-2021 рр.**

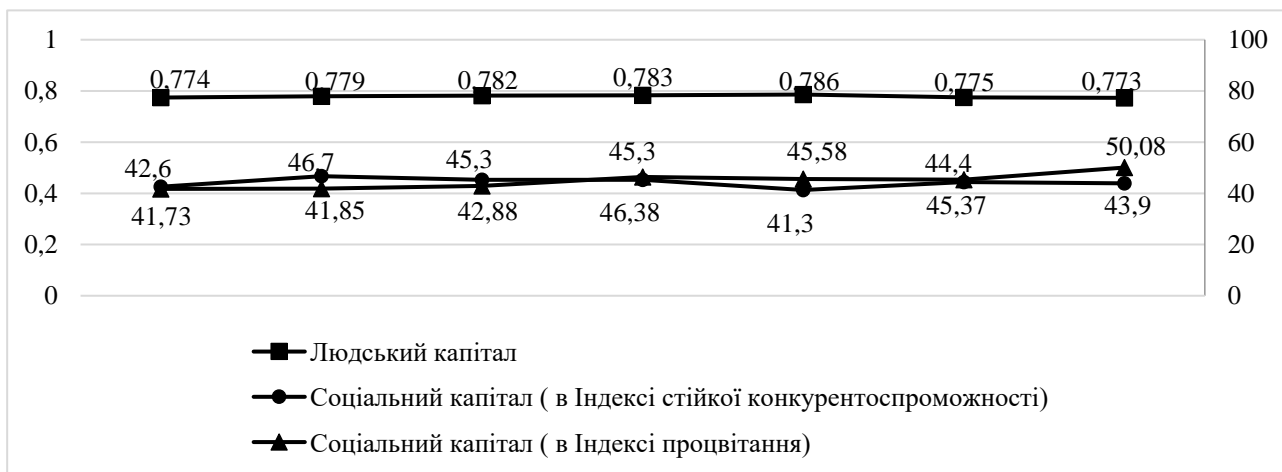
Країна		Роки						
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Україна	Індекс	0,774	0,779	0,782	0,783	0,786	0,775	0,773
	Місце	74	73	73	74	74	78	77
США	Індекс	0,920	0,922	0,924	0,927	0,930	0,920	0,921
	Місце	18	19	18	18	18	21	21
Данія	Індекс	0,936	0,943	0,944	0,942	0,946	0,947	0,948
	Місце	6	4	4	6	7	5	6
Швеція	Індекс	0,937	0,939	0,941	0,942	0,947	0,942	0,947
	Місце	5	6	7	6	6	9	7
Німеччина	Індекс	0,938	0,941	0,944	0,945	0,948	0,944	0,942
	Місце	4	5	4	5	5	7	9
Франція	Індекс	0,892	0,895	0,898	0,901	0,905	0,898	0,903
	Місце	25	25	26	27	28	28	28
Словаччина	Індекс	0,851	0,854	0,856	0,859	0,862	0,857	0,848
	Місце	39	40	41	42	41	40	45
Польща	Індекс	0,868	0,872	0,875	0,877	0,881	0,876	0,876
	Місце	33	33	35	36	36	36	34
Чехія	Індекс	0,891	0,895	0,897	0,894	0,897	0,892	0,889
	Місце	26	25	27	29	29	30	32

*Джерело: сформовано на основі [20]*

З табл. 3 бачимо, що Індекс людського розвитку в Україні до 2019 року мав тенденцію до збільшення, що і тримало позиції країни на 73-74 місцях. Після 2019 року оцінка людського розвитку почала знижуватись та погіршувати міжнародні позиції країни в цьому аспекті. Серед вибірки країн Україна займає найгірше місце, проте в інших країнах бачимо, що майже у всіх

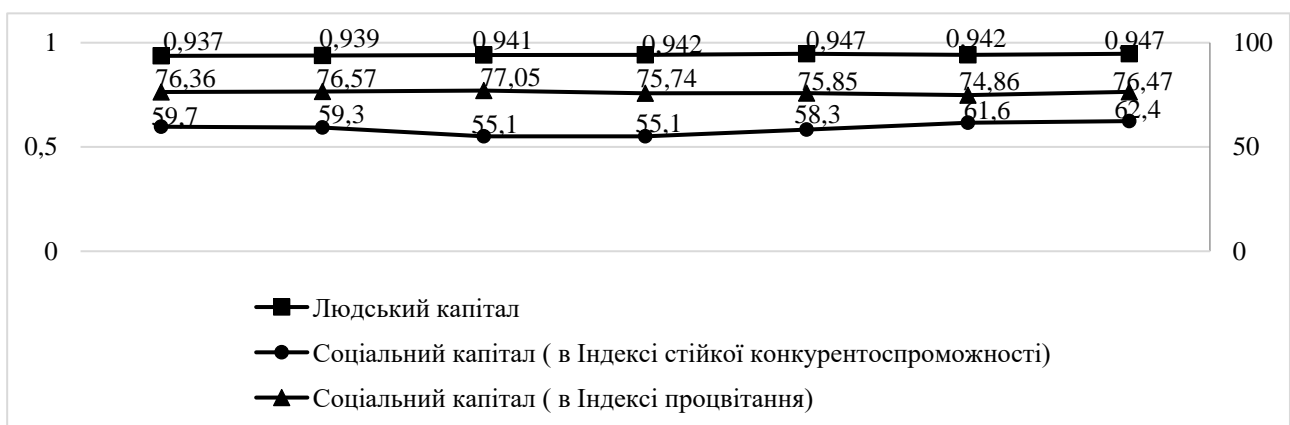
присутня така ж динаміка індексу та погіршення позиції у 2021 році порівняно з 2015 роком.

Чітку взаємозалежність між рівнем СК та ЛК можна прослідкувати на прикладі розвинених країн. Більшою мірою скандинавських, які завжди тримають першенство в міжнародних індексах оцінки СК та ЛК. На рис. 6-7 наведені дані за Індексом людського розвитку, де найвища оцінка це 1 бал та за субіндексом Соціальний капітал у Глобальному індексі стійкої конкурентоспроможності та Індексом процвітання де найвища оцінка 100 балів (Рис. 6-7).



**Рис. 6 Динаміка соціального та людського капіталу в Україні у 2015-2021 рр., бали**

*Джерело: сформовано на основі [16,17, 20]*



**Рис. 7 Динаміка соціального та людського капіталу в Швеції у 2015-2021 рр., бали**

*Джерело: сформовано на основі [16,17, 20]*

З наведених графіків видно, що у всіх країнах оцінка людського капіталу є вищою ніж оцінка соціального капіталу. Дані з рис. 6 підтверджують попередні твердження про те, що наявний досить гарний людський потенціал через низький рівень соціального капіталу в країні не реалізуються в повній мірі та не підвищує свою якість. В Швеції ситуація інша, тут наявний високий рівень людського капіталу при досить високому рівні когнітивного соціального капіталу, при цьому оцінка структурного соціального капіталу не є досить високою, але це один з найкращих результатів серед усіх країн в цьому рейтингу.

За результатами дослідження можна сказати, що в Україні освіта з позиції забезпечення розвитку підприємства, тобто як якісної характеристики кадрового складу, не є єдиним гарантом забезпечення високих фінансових результати діяльності підприємств. Таку ж тезу висувають фахівці Центра Разумкова говорячи, що в сучасних умовах рівень освіти не є ключовим або єдиним параметром забезпечення продуктивності людського капіталу. Вагоме значення займають комунікативні навички, рівень відкритості, вміння працювати в команді, рівень креативності, ступінь самоорганізованості, відповідальності тощо [21]. Тобто вектор пріоритетів особистісного розвитку зміщується від формалізованих професійних навичок до неформальних універсальних навичок, які можуть бути сформовані тільки за рахунок активної соціалізації індивіда, інакше кажучи за рахунок нарощення соціального капіталу. Звісно, не можна нівелювати компонент освіти, але якість освіти може бути різною, це залежить якраз від особистісних якостей індивіда (наскільки відповідально та сумлінно він до цього відносить), інституційного освітнього середовища (забезпечення якісної освіти з боку держави) та сформованого рівня соціального капіталу (важливу роль грають, рівень довіри як передумова вільного обміну інформацією, забезпечення кооперації, також цінності, зв'язки та дотримання правил освітнього процесу).

***Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі.*** У ході дослідження ми визначили, що Україна характеризується досить

непоганим рівнем людського капіталу за компонентом освіти, але низьким рівнем соціального капіталу в країні та на підприємствах. Практично це проявляється у неефективній політиці зайнятості та неефективному менеджменті на підприємствах України, що призводить до високо рівня безробіття, відтоку професійної робочої сили закордон та низьким рівнем ВВП на особу. Розглядаючи загальні шляхи вирішення такої проблеми, дійшли висновку, що в умовах, коли державні інститути не в повній мірі або неефективно виконують свої функції, то підприємство як соціальний інститут має всі права аби регулювати цей процес самостійно. Описана ситуація в країні говорить про те, що і переважно підприємства не беруть ініціативу в свої руки та не приймають кардинальні рішення у сфері управління людським та соціальним капіталом. Загальними причинами такої ситуації, які зробили ці проблеми системними, можуть бути: низький рівень підприємницького хисту, низький рівень соціальної відповідальності, ініціативності та креативного підходу до управління, корумпованість державних органів, не налагоджений діалог влади та бізнесу тощо. Специфічною або більш вузькою причиною виникнення даної ситуації можна вважати не розвиненість теорії управління соціальним та людським капіталом підприємств в реаліях економічного стану України.

Отже, отримані результати є елементом більш поглибленого аналізу функціонування соціального капіталу підприємства і в подальшому слугуватимуть основою для удосконалення теоретичних та практичних аспектів концепції, розробки методичного інструментарію для управління соціальним капіталом на підприємстві. Дані питання будуть розвинені у подальших дослідженнях автора.

## Література

1. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021-2031 роки. Міністерство освіти та науки України. URL:

<https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>

2. Coleman J. S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*. 1988. №94. pp.95–120.
3. Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*. 1962. Volume 70. Issue 5, Part 2: Investment in Human Beings. pp. 9–49.
4. Sharma D. Bridging human capital and social capital theories. URL: [https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137472069\\_5](https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137472069_5)
5. Piazza-Georgi B. The role of human and social capital in growth: extending our understanding. *Cambridge Journal of Economics*. 2002. Vol. 26, No. 4. pp. 461-479. URL: <https://www.jstor.org/stable/23602025>
6. Schuller T. The complementary roles of human and social capital. URL: <https://www.oecd.org/innovation/research/1825424.pdf>
7. Грішнова О.А. Людський, інтелектуальний і соціальний капітал України: сутність, взаємозв'язок, оцінка, напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. №1. С. 34-40.
8. Мартинова Л.Б. Соціальний та людський капітал у забезпеченні людського розвитку в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2016. №5 (77). С. 213-219.
9. Huang, S. S., Yu, Z., Shao, Y., Yu, M., and Li, Z. (2020). Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance. *Int. J. Contemp. Hospital. Manag.* 2020. №33. pp. 490–512.
10. Clausen, T., Meng, A., and Borg, V. Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis. *J. Occup. Environ. Med.* 2019. №61. pp. 800–805.
11. Xu Q, Hou Z, Zhang C, Yu F, Guan J and Liu X. Human capital, social capital, psychological capital, and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis. *Front. Psychol.* 2022.

12. Державна служба статистики. URL: <https://sdg.ukrstat.gov.ua/uk/8-3-1/>
13. Україна: 30 років на європейському шляху / Ю.Якименко [та ін.]; Український центр економічних і політичних досліджень імені Олександра Разумкова, — К.: Заповіт, 2021, — 392 с.
14. Скільки українців не повернуться з-за кордону і чим це згрожує Україні. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c06e1y0lv80o>
15. Nahapiet J., Ghoshal S. Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23, No. 2. pp. 242-266
16. The Legatum Prosperity Index. URL: <https://www.prosperity.com/about/resources>
17. The Social Capital Index. URL: <https://solability.com/global-sustainable-competitiveness-index/the-social-capital-index>
18. Лапшина І.А. Міжнародна трудова міграція і соціальний капітал України. *Регіональна економіка*. 2010. №1. С. 156-162.
19. UNECE. Gross domestic product (GDP) per capita. URL: <https://w3.unece.org/PXWeb/en/Table?IndicatorCode=12>
20. Human Development Index (HDI). URL: <https://countryeconomy.com/hdi?anio=2021>
21. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова - 2018. URL: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf)

## References

1. Ministry of Education and Science of Ukraine (2020), “Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021-2031”, available at: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> (Accessed 25 Aug 2023).

2. Coleman, J.S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp. 95-120.
3. Becker, G.S. (1962), "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *The Journal of Political Economy*, Volume 70, Issue 5, Part 2: Investment in Human Beings, pp. 9-49.
4. Sharma, D. (2014), "Bridging human capital and social capital theories", available at: [https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137472069\\_5](https://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137472069_5) (Accessed 25 Aug 2023).
5. Piazza-Georgi, B. (2002), "The role of human and social capital in growth: extending our understanding", *Cambridge Journal of Economics*, vol. 26, no. 4, pp. 461-479, available at: <https://www.jstor.org/stable/23602025> (Accessed 25 Aug 2023).
6. Schuller, T. (2000), "The complementary roles of human and social capital", available at: <https://www.oecd.org/innovation/research/1825424.pdf> (Accessed 25 Aug 2023).
7. Hrishnova, O.A. (2014), "Human, intellectual and social capital of Ukraine: essence, relationship, assessment, directions of development", *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1, pp. 34-40.
8. Martynova, L.B. (2016), "Social and human capital in ensuring human development in Ukraine", *Naukovyj visnyk Poltavs'koho universytetu ekonomiky i torhivli*, vol. 5 (77), pp. 213-219.
9. Huang, S.S. Yu, Z. Shao, Y. Yu, M. and Li, Z. (2020), "Relative effects of human capital, social capital and psychological capital on hotel employees' job performance", *Int. J. Contemp. Hospital. Manag*, vol. 33, pp. 490-512.
10. Clausen, T. Meng, A. and Borg, V. (2019), "Does social capital in the workplace predict job performance, work engagement, and psychological well-being? A prospective analysis", *J. Occup. Environ. Med*, vol. 61, pp. 800-805.
11. Xu, Q. Hou, Z. Zhang, C. Yu, F. Guan, J and Liu, X. (2022), "Human capital, social capital, psychological capital, and job performance: Based on fuzzy-set qualitative comparative analysis", *Front. Psychol.*

12. State Statistics Service of Ukraine (2023), available at: <https://sdg.ukrstat.gov.ua/uk/8-3-1/> (Accessed 25 Aug 2023).
13. Yakymenko, Yu. (2021), Ukraina: 30 rokiv na ievropejs'komu shliakhu [Ukraine: 30 years on the European path], Ukrains'kyj tsentr ekonomichnykh i politychnykh doslidzhen' imeni Oleksandra Razumkova, Zapovit, Kyiv, Ukraine.
14. Zanuda, A. (2023), “How many Ukrainians will not return from abroad and how this threatens Ukraine”, available at: <https://www.bbc.com/ukrainian/articles/c06e1y0lv80o> (Accessed 25 Aug 2023).
15. Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998), “Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage”, The Academy of Management Review, vol. 23, no. 2, pp. 242-266.
16. Legatum Institute Foundation (2023), “The Legatum Prosperity Index”, available at: <https://www.prosperity.com/about/resources> (Accessed 25 Aug 2023).
17. SolAbility (2023), “The Social Capital Index”, available at: <https://solability.com/global-sustainable-competitiveness-index/the-social-capital-index> (Accessed 25 Aug 2023).
18. Lapshyna, I.A. (2010), “International labor migration and social capital of Ukraine”, Rehional'na ekonomika, vol. 1, pp. 156-162.
19. UNECE (2022), “Gross domestic product (GDP) per capita”, available at: <https://w3.unece.org/PXWeb/en/Table?IndicatorCode=12> (Accessed 25 Aug 2023).
20. countryeconomy.com (2022), “Human Development Index (HDI)”, available at: <https://countryeconomy.com/hdi?anio=2021> (Accessed 25 Aug 2023).
21. Razumkov Centre (2018), “Development of human capital: on the way to quality reforms”, available at: [https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018\\_LUD\\_KAPITAL.pdf](https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf) (Accessed 25 Aug 2023).

*Стаття надійшла до редакції 07.09.2023 р.*