

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІОЛОГІЇ

СОЦІОЛОГІЧНЕ ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КОМПЛЕКС

для студентства спеціальності 054 «Соціологія»

освітнього ступеня бакалавр

освітньої програми «Соціальні технології»

КИЇВ – 2023

Укладач: Шелухін Володимир Анатолійович, кандидат соціологічних наук, асистент

Рецензентки:

Бевзенко Любов Дмитрівна, докторка соціологічних наук, провідна наукова співробітниця Інституту соціології НАН України

Іващенко Ольга Василівна, кандидатка філософських наук, доцентка кафедри соціальних структур і соціальних відносин факультету соціології

Навчально-методичний комплекс дисципліни «Соціологічне оцінювання людського капіталу» затверджено рішенням Вченої ради факультету соціології

Протокол №11 від «26» квітня 2023 р.

Соціологічне оцінювання людського капіталу: навчально-методичний комплекс для студентів спеціальності 054 «Соціологія», освітнього ступеня бакалавр, освітньої програми «Соціальні технології» / Шелухін В. А. - К., 2023. – 40 с.

ЗМІСТ

Пояснювальна записка.....	4
Конспект лекцій і план занять.....	7
ТЕМА 1. Людський капітал: концептуалізація та операціональні визначення.....	7
ТЕМА 2. Ресурсні параметри людського капіталу та чинники його генерування. Людський капітал як адаптивний ресурс (підхід Нельсона-Фелпса).....	9
ТЕМА 3. Інвестиції в людський капітал (теорема розділення). Оцінка вигод від інвестицій (модель Мінцера, модель Бен-Пората).....	11
ТЕМА 4. Соціоструктурні обмеження для інвестицій у людський капітал (інституційні бар'єри, стратифікаційні параметри суспільства, тип економіки та глобальна економічна кон'юнктура, нормативний тиск).....	14
ТЕМА 5. Людський капітал, економічний розвиток та продуктивність. Міжнародні порівняльні дослідження людського капіталу, суперечливі транс-історичні тренди людського капіталу та добробуту.....	17
ТЕМА 6. Людський капітал на мікрорівні соціальних відносин (сім'я, школа, фірма). Дослідницькі кейси з оцінювання людського капіталу.....	19
ТЕМА 7. Технології управління людським капіталом як складова політики добробуту.....	22
Контрольна робота.....	25
ТЕМА 8. Ефективність накопичення людського капіталу на національному рівні.....	25
ТЕМА 9. Якість людського капіталу.....	27
ТЕМА 10. Ідентифікація ефектів людського капіталу у контексті трудових відносин на мікрорівні.....	29
Питання до самоконтролю.....	34
Приклади тестових питань.....	36
Рекомендовані джерела.....	37

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

1. Мета дисципліни – сформувані знання про явище людського капіталу як ресурсу у економічних, зокрема, трудових відносинах, концептуальні підходи до його аналізу, теоретичні моделі та інструментарій для оцінки його обсягу, передумов генерування й ресурсної конвертації.

2. Попередні вимоги до опанування або вибору навчальної дисципліни:

1. Знати:

- основні методи збору даних в соціології, теоретичні стратегії аналізу зайнятості та ринку праці, базові підстави соціоструктурного аналізу.

2. Вміти:

- здійснювати пошук, обробку та презентацію соціальної інформації;
- порівнювати та узагальнювати результати різних соціологічних досліджень.

3. Володіти елементарними навичками:

- індивідуальної та групової роботи, публічної дискусії, критичного аналізу фахової літератури.

3. Анотація навчальної дисципліни:

Навчальна дисципліна «Соціологічне оцінювання людського капіталу» відноситься до дисциплін вільного вибору студента і спрямована на вивчення ресурсних параметрів людського капіталу, концептуальних стратегій їх аналізу та дослідницького інструментарію з оцінювання.

4. Завдання (навчальні цілі):

- формування концептуального розуміння людського капіталу;
- ознайомлення зі змістом сучасних концептуальних стратегій з аналізу людського капіталу;
- розуміння ресурсних вимірів людського капіталу та способів їх вимірювання.

Що спрямовано на формування таких компетентностей:

- здатність до опанування та використання основних класичних та сучасних соціологічних теорій (СК2);
- навички застосування соціальних технологій для оцінювання потенціалу організацій та управління соціально-економічними відносинами (СК15).

5. Результати навчання за дисципліною:

Результат навчання (1. знати; 2. вміти; 3. комунікація; 4. автономність та відповідальність)		Форми (та/або методи і технології) викладання і навчання	Методи оцінювання та пороговий критерій оцінювання	Відсоток у підсумковій оцінці з дисципліни
Код	Результат навчання			
1.1	Розуміння етично прийнятних перспектив інвестицій у людський капітал	Самостійна робота	Контрольна робота	50
2.1	Вміння пропонувати дієві управлінські рішення проблем у царинах керування людськими ресурсами, аргументувати їх необхідність	Лекції, практичні заняття	Огляд кейсу, творчий проєкт	50

6. Співвідношення результатів навчання дисципліни із програмними результатами навчання:

Програмні результати навчання (назва)	Результати навчання дисципліни (код)	
	1.1	2.1
Знати та дотримуватися етичних норм професійної діяльності соціолога РН12	+	
Визначати та запроваджувати соціальні технології оцінювання потенціалу та управління соціально-економічними відносинами РН19		+

7. Схема формування оцінки.

7.1. Форми оцінювання студентів:

- семестрове оцінювання:

Форми роботи	Min балів	Max Балів	Результати навчання
Усні відповіді на практичних заняттях	9 x 3 =27	15 x 3 =45	РН 1.1
Творчий проєкт	15	25	РН 2.1
Огляд кейсу	6	10	РН 2.1
Контрольна робота	12	20	РН 1.1
Сума балів	60	100	

- підсумкове оцінювання у формі накопичувального заліку: бали накопичуються впродовж семестру за фактом виконання робіт, курс зараховується, якщо студент набирає суму, не менше за мінімальний бал – 60 балів. Не передбачається додаткових заходів з оцінювання успішних студентів (чия сума балів вища за мінімальну). Студенти, які набрали менше 60 балів – виконують огляд кейсу та складають теми курсу у режимі усної співбесіди. Рекомендації щодо огляду дослідницького кейсу подані до практичних занять 10-11. Питання для самоконтролю можуть слугувати також змістовною основою для формулювання тестових питань, використовуватися для усних і письмових відпрацювань.

7.2 Організація оцінювання:

Усні відповіді на практичних заняттях оцінюються по факту проведення, бали накопичуються протягом семестру.

Контрольна робота виконується в рамках лекційного заняття після теми 7. Містить тест на основі тем 1-7 та може включати розгорнуту відповідь на аналітичне питання, тематично пов'язане із зазначеними темами у формулюваннях питання до самоконтролю чи відмінних.

Огляд кейсу з дослідження людського капіталу виконується до практичних занять 10-11.

Самостійна робота розподілена таким чином, що 30 годин передбачені на підготовку до практичних занять, окремо додаються 15 годин для практичних 4 і 10-11 (по 5 годин на кожне) та ще 15 годин для виконання творчого проєкту. **Творчий проєкт** передбачає розробку студентами спершу індивідуально, а потому в груповій кооперації, власного індексу (один на групу) для оцінки людського капіталу студентства та уможливлення перевірки, яка саме складова – первинна чи вторинна є більш значущою у своєму впливі на студентську успішність. Якщо обставини навчального процесу дозволятимуть, бажаним є проведення пілотажного дослідження для апробації розробленого інструментарію та обговорення на практичних заняттях цієї апробації. Попередні напрацювання студенти представляють у ході дискусій на практичних 4, 10-11, логіка подальшої реалізації, представлень/ обговорень визначається викладачем відповідно до фактичного просування студентства. Творчий проєкт не передбачає фіксованих дат представлення, дати визначаються ad hoc відповідно до фактичного просування. Обговорення інтегруються у поточні практичні заняття.

7.3 Шкала відповідності оцінок

Зараховано / Passed	60-100
Не зараховано / Fail	0-59

8. Структура навчальної дисципліни. Тематичний план лекцій та практичних занять

№ п/п	НАЗВА ТЕМИ	Кількість годин		
		лекції	практичні заняття	С/Р
Людський капітал: концепт, ресурсні виміри та чинники генерування				
1.	Людський капітал: концептуалізація та операціональні визначення	2	2	6
2.	Ресурсні параметри людського капіталу та чинники його генерування. Людський капітал як адаптивний ресурс (підхід Нельсона-Фелпса)	2	4	6
3.	Інвестиції в людський капітал (теорема розділення). Оцінки вигод від інвестицій (модель Мінцера, модель Бен-Пората)	2	4	6
4.	Соціоструктурні обмеження для інвестицій (інституційні бар'єри, стратифікаційні параметри суспільства, тип економіки та глобальна економічна кон'юнктура, нормативний тиск)	2	4	6
5.	Людський капітал, економічний розвиток та продуктивність. Міжнародні порівняльні дослідження людського капіталу. Суперечливі транс-історичні тренди зв'язку людського капіталу та добробуту	2	4	6
6.	Людський капітал на мікрорівні соціальних відносин (сім'я, школа, фірма). Дослідницькі кейси з оцінювання людського капіталу	4	4	6
7.	Технології управління людським капіталом як складова політики добробуту	2	4	6
	Контрольна робота	2		
Оцінювання людського капіталу на макро- та мікрорівнях соціальної структури				
8.	Ефективність накопичення людського капіталу на національному рівні	2	4	6
9.	Якість людського капіталу	2	2	6
10.	Ідентифікація ефектів людського капіталу у контексті трудових відносин на мікрорівні: інвестиційна віддача людського ресурсу (HR ROI), коефіцієнт флуктуації (Fluctuation rate), робоча продуктивність (labor productivity)	4	2	6
Всього		26	34	60

Загальний обсяг **120 год.** в тому числі:

Лекції – **26 год.**

Практичні – **34 год.**

Самостійна робота - **60 год.**

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ І ПЛАН ЗАНЯТЬ

Тема 1. Людський капітал: концептуалізація та операціональні визначення

Лекція 1. Людський капітал: концептуалізація та операціональні визначення (2 год)

Людський капітал – це ресурси невід’ємні від особи носія, що можуть принести у перспективі (не)монетарні вигоди. Термін «ресурси» означає, що людський капітал включає в себе такі компоненти, які можуть слугувати засобом для поліпшення соціального статусу, сприяти соціальній мобільності. «Невід’ємність» від особи носія означає, що ці ресурси, на відміну від інших форм капіталів (економічного – матеріальні об’єкти, соціального – зв’язки та мережі) не можуть існувати поза актором (стан здоров’я, навичка чи зовнішність не можуть бути соціальним активом поза діяльністю соціального актора). «Знання», звісно, можуть існувати у певній кодифікованій чи систематизованій формі, наприклад, у вигляді книги, але активом у соціальних відносинах вони стають лише в процесі особистісного застосування акторами, які реконструювали зміст цих знань шляхом навчання та мають досвід з використання цих знань у конкретних ситуаціях. Власне, предикат «людський» і підкреслює цю невід’ємність від особи людини як такої, що є не просто «власником» капіталу, а його безпосереднім носієм. Виходячи із такої онтологічної риси, до компонентів людського капіталу можемо зарахувати:

- кваліфікацію (професійні знання та досвід, рівень освіти);
- соціальні компетентності (комунікативні, організаційні, рекреаційні навички, моральна мотивація);
- поведінкові установки (наполегливість, пунктуальність, стресостійкість тощо);
- стан здоров’я;
- зовнішність.

Визначення компонентів людського капіталу є важливою передумовою будь-якої операціональної моделі. Зрозуміло, що вибір вагомості того чи іншого компонента для емпіричного дослідження залежить від тематичного фокусу, мети та дослідницьких можливостей і не обов’язково має передбачати включення в операціоналізацію всіх згаданих компонентів. Тут радше йдеться про те, які складові людських ресурсів відповідають згаданій онтологічній властивості – невід’ємності від особи носія. Стратегії операціоналізації людського капіталу мають враховувати декілька обставин: 1) у випадку, якщо йдеться про вивчення накопичення людського капіталу в часі з фокусом на інституційних чинниках успішності такого накопичення, доцільно фокусуватися на кваліфікації та здоров’ї, 2) роль людського капіталу на старті трудової активності має враховувати те, що досвід є дефіцитним, а знання в актора не апробованими, тому більший вплив можуть відігравати інші чинники, наприклад, соціальні компетентності і/чи поведінкові установки. Наприклад, висока здатність до навчання може бути більшою перевагою, ніж вже наявні знання, 3) якщо дослідження має галузевий ухил, тоді операціоналізація має бути емпірично чутливою до специфіки галузі (наприклад, очевидно, що у модельному бізнесі роль зовнішності буде вищою, ніж у викладацькій справі чи ІТ-секторі). Не йдеться, що ці компоненти мають аналізуватися ізольовано, адже вони можуть «посилювати» чи «послаблювати» кваліфікацію. Цей перелік не є вичерпним, але він звертає увагу на важливість контекстуалізації.

Економічна концептуалізація людського капіталу фокусується винятково на знаннях і професійних навичках, що є доволі обмеженим підходом до об’єкту. Адже на продуктивність працівника у системі трудових відносин можуть справляти вплив також супровідні чинники, які водночас не можуть бути зведені до двох вище зазначених – це і поведінкові установки й стан здоров’я, а в певних випадках мобільність може обумовлюватися іншими характеристиками, що детерміновані гендерним порядком, символічними ієрархіями тощо. Економічні дослідження людського капіталу у своїй операціоналізації фокусується здебільшого на першому компоненті, інколи також на четвертому. Всі вищенаведені компоненти сутнісно узгоджуються із головними властивостями людського капіталу, тож запропонована типологія є когерентною.

До властивостей людського капіталу слід зарахувати:

- невід’ємність від носія, неможливо «автоматично» передати чи засвоїти;
- має нематеріальні форми існування;

- генерується в контексті соціального капіталу;
- генерування потребує виразних особистісних зусиль («інвестицій»);
- менше піддається ентропії («інфляції»), більш стійкий у часі;
- має діяльнісну форму існування (через соціальні практики – навчання, читання, спілкування, залучення до відповідних соціальних мереж) та структурно-діяльнісну природу;
- генерує екстерналії (зовнішні ефекти – ефекти, які мають вплив на тих соціальних акторів, які безпосередньо не залучені у соціальну взаємодію) як позитивні, так і негативні.

Інтерес до «людського» виміру соціально-економічних процесів був наслідком серйозних змін у повоєнній соціальній теорії. З одного боку, в економічній теорії послаблювався вплив кейнсіанства, що набуло апогею під час Другої світової війни й передбачало фокус на макрорівні та інституційних процесах, і завдяки Чиказькій економічній школі новий поштовх отримала неокласична економічна теорія з її підкресленим індивідуалізмом та утилітаризмом, увагою до мікрорівня. Соціальна теорія опосередковано реагувала на загальну дегуманізацію спричинену тоталітарним пануванням в Європі і шукала способи повернути людину у власні концептуальні побудови. Поняття «людського капіталу» виникло у межах американської інтелектуальної традиції спершу в економіці, а згодом за посередництва міждисциплінарної теорії раціонального вибору набуло широкого вжитку також у соціології з останньої третини ХХ ст.. Людський капітал як поняття приналежне до американської традиції типології капіталів, тому з континентальною («французькою») традицією типології капіталів, що веде свій початок від П. Бурд'є можливий лише перегук чи обмежені аналогії, а не пряме ототожнення. Людський капітал не може бути концептуально ототожнений із культурним капіталом, оскільки окрім знань, культурний капітал включає також володіння матеріальними об'єктами. Наприклад, володіння антикваріатом чи творами мистецтва набуває особливо великого ресурсного потенціалу, якщо власник усвідомлює сутність речі, якою володіє. Тобто, має необхідні культурні компетентності для оцінки даного матеріального об'єкта. Також частина характеристик, які з погляду на онтологію людського капіталу, можуть бути зараховані до нього, у континентальній традиції належать до інших видів капіталу, наприклад – символічного, статус якого у теорії П. Бурд'є не прояснений (фігурує то, як підвид культурного капіталу, то як самостійна форма капіталу). Окрім того, всупереч класичному економічному погляду, людський капітал не може бути зведений лише до знань і навичок, але включає також набір інших соціальних компетентностей. Для коректного застосування поняття «людського капіталу» слід розглядати окремо від бурд'єнського підходу й не намагатися тлумачити дане поняття у термінах континентальної традиції.

Практичне заняття 1. Критична рецепція теорії людського капіталу

1. «Реалістська» критика теорії людського капіталу

Marginson S. (2019) 'Limitations of human capital theory', *Studies in Higher Education*, 44(2), 287-301 (доданим файлом)

2. Ліва критика теорії людського капіталу

Fix, B. (2018) 'The trouble with human capital theory', Working Papers on Capital as Power, No2018/07 [online]. Available at: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/181668/1/1029204780.pdf>

Дискусійне питання: які спільні риси бачите між різними напрямками критики? Як теоретично можна пояснити неприйняття теорії людського капіталу? Спробуйте сформулювати контраргументи на захист теорії людського капіталу.

Тема 2. Ресурсні параметри людського капіталу та чинники його генерування. Людський капітал як адаптивний ресурс (підхід Нельсона-Фелпса)

Лекція 2. Ресурсні параметри людського капіталу та чинники його генерування. Людський капітал як адаптивний ресурс (підхід Нельсона-Фелпса) (2 год)

Велика увага, яка приділяється людському капіталу в соціології та суміжних соціально-поведінкових науках обумовлена передусім його ресурсним потенціалом, його значенням для соціального поступу та економічного зростання. Так, під впливом нових дискусій у соціології, починаючи з кінця ХХ ст. економічна теорія розпочала суттєвий перегляд чинників економічного зростання найкращим свідченням чого слугує «теорія ендогенного зростання» (endogenous growth theory), ключова ідея якої полягає в тому, що людський капітал (технології-знання) й обумовлені ним технологічні зміни (внаслідок нових ідей та концепцій), перетворюється у сутнісний чинник економічного зростання та соціального поступу. Положення цієї теорії лягли в основу R&D моделі (Research&Development), розробленої Полом Ромером у 1980-1990-х роках і подальшому удосконаленої й апробованої. Мета цієї моделі запропонувати теоретично повне та емпірично-реалістичне пояснення каналів впливу людського капіталу на зростання. Модель передбачає альтернативне класичному структурування економіки на сектор споживчих товарів (final goods), проміжних (intermediate goods) – ті, що використовуються для створення інших товарів та сектору досліджень і розвитку (research and development), якому відведений окремий статус. «Технологія» розуміється не у спеціальному («машинному») значенні, а більш загальному – як форма знання, пов'язана з умінням вирішувати завдання. Всупереч звичній для економіки комодифікації, «ідеї» розуміються онтологічно відмінно від «товарів» - одна ідея може використовуватися майже необмежено, на відміну від одного товару. Позитивні екстерналії від технологічних змін переважають для зростання за рахунок поширення ідей і знань.

Технології є результатом інноваційної діяльності в якій вирішальну роль відіграє людський капітал. Модель дифузії інновацій (розроблена каталонським дослідником Хав'єром Сала-і-Мартіном та американським Робертом Барро) пояснює причину швидкого поширення інновацій і технологій у світі. Оскільки імітація дешевша за розробку, тому вже готові технології копіюються інтенсивніше, ніж розробляються нові. І це в свою чергу сприяє більш динамічному поширенню технологічних змін у глобальному масштабі. Однак хоча зв'язок між технологічними змінами та людським капіталом є принципом і тісним, він не є лінійним. Якщо суспільство з низьким рівнем людського капіталу є реципієнтом «скопійованих» технологічних змін, вони суттєво не сприяють інноваціям усередині такого суспільства. Поширення технологій, які не контекстуалізовані якісним людським капіталом не сприяє зростанню передусім через брак кваліфікованих працівників, які спроможні використовувати ці технології для генерування інновацій (закономірність Аджемоглу-Дзібілотті). І це є проблемою розвиткових суспільств. *Невідповідність технологій/ навичок (technology-skill mismatch)* змінна, що пояснює чому при однаковому доступі до технологій зростання неоднакове у різних суспільствах.

Таким чином, інвестиції в людський капітал, а не технології є ключем до зростання, в тому числі, й технологічного. Можна ідентифікувати такі *канали впливу людського капіталу на зростання*:

- людський капітал підвищує продуктивність (нові знання та навички);
- збільшує потенціал інновацій (через поширення та засвоєння нових технологій);
- пов'язаний із поліпшенням здоров'я та демографічних показників (і таким чином стимулює більше інвестувати у себе ж на мікрорівні).

Зрозуміло, що дієвість тих чи інших каналів впливу суттєво варіюється залежно від інституційного контексту. Велике значення людського капіталу для зростання є найкращим свідченням його ресурсної вагомості.

Чимало емпіричних винятків, аналіз яких стверджував, що в системі трудових відносин знання й навички часто є периферійними чинниками мобільності, призводив до критики самої теорії людського капіталу як дуже спрощеної чи хибної. Одна ця «спрощеність» була типовою для економіки та того аналітичного способу в який вона працювала із концептами. Якщо переважно

економісти намагаються аналізувати ресурсний вимір людського капіталу в типовий для економіки спосіб – як фактор виробництва, то на противагу цьому, *підхід Едмунда Фелпса та Річарда Нельсона* передбачав інший фокус – концептуалізація людського капіталу як адаптивного ресурсу – він допомагає працівнику адаптуватися до мінливих соціальних умов: 1) спрощує адаптацію та 2) підвищує здатність працювати з інноваціями. Людський капітал не є фактором виробництва, тобто його вплив на зростання не є прямим, а опосередкованим – через вплив на поведінкові стратегії працівника на ринку праці.

Тривалий час соціальні дослідники пов'язували велике ресурсне значення людського капіталу із новою хвилею модернізації у другій половині ХХ ст., переходом до «постіндустріального» типу суспільства, де знання та інформація є самодостатньою виробничою силою. Однак дослідження соціологів, соціальних та економічних істориків засвідчують, що людський капітал мав принципове значення для соціального поступу й зростання задовго до модернізації ХІХ-ХХ ст., що слідувала за промисловим переворотом. Зростання ролі людського капіталу у соціально-економічних процесах не наслідок модернізації, а радше модернізація є наслідком стрімкого піднесення людського капіталу. Скажімо, якщо розглядати рабство як ресурс породжений людським капіталом (фізична праця, що є наслідком здоров'я, фізичної спроможності та етиці праці, зорієнтованістю на певні норми), то з'ясується, що багатство, що генерувалося завдяки цьому специфічному наслідку людського капіталу було більшим, ніж те, яке генерувалося вартістю землі чи промисловістю. За підрахунками Т. Пікетті ринкова вартість рабів у 1770 році у США становила півтора річного обсягу національного доходу США (приблизно стільки, скільки земля). Навіть у період модернізації рабство було прибутковим. Станом на 1860 рік норма прибутковості від рабів могла сягати 13% річних, тоді як норма прибутковості від залізничних облігацій – найбільш динамічної галузі тієї епохи, приносила 6,2%. Р. Фогель та С. Енгерман підраховали, що цінність рабської праці (на 1860 здоровий раб коштував 2000 доларів США, а праця вільнонайманого працівника обходилася у 200 доларів на рік) змушувала рабовласників більше інвестувати у людський капітал рабів – раб отримував у південних штатах США до 85% монетарного еквіваленту виробленого й 111% середньодобового раціону вільного найманого працівника). Патріархальний характер відносин між власником і рабом сприяв засвоєнню протестантської етики праці, що було знівлено подальшими соціальними трансформаціями. Р. Фогель та С. Енгерман довели, що плантаційне рабське господарство було економічно ефективнішим за вільнонайману працю та ферми півночі, а боротьба за скасування рабства була наслідком політико-ідеологічних змін, а не економічної кризи рабовласницької системи.

Ральф Мейзенцаль та Джеремі Дігтмар розглядали Реформацію як антикорупційний рух, який постулював не просто необхідність нового, етичного ставлення до заповідей Христових, але й пропонував нові нормативні зразки, що мали забезпечувати таке ставлення, емпірично протестували веберівську гіпотезу про роль протестантської етики у піднесенні капіталізму та модернізації. Згадані нормативні зразки передбачали перегляд освітніх статутів, зміна ритуальної обрядовості практичною через відкриття шкіл, шпиталів, перегляд університетських програм, а також нові норми, що регулювали економічну активність. Дослідники сформували масив даних про видатні постаті німецького культурного життя за енциклопедичним довідником (носіїв високої якості людського капіталу) – винахідників, інтелектуалів, теологів, правників, митців і письменників, а також типологізувавши німецькі міста епохи Реформації на ті, що 1) прийняли протестантизм в якості офіційної релігії та запровадили нові реформаційні правові норми, 2) ті, що прийняли протестантизм, але не запроваджували нових правових норм, а також ті, що 3) лишилися католицькими. На основі біографічних даних про інтелектуалів простежили, які міста починаючи з епохи Реформації приваблювали більше мігрантів із якісним людським капіталом. Ними були міста першого типу, після Реформації з них походила також і вища частка носіїв якісного людського капіталу наступних поколінь, і ці міста демонстрували вище зростання наступні близько 200 років, практично до початку ХІХ ст.. Це дослідження не лише уточнює веберівську гіпотезу, показуючи яким сааме шляхом протестантська етика заклала фундамент модернізації – вона стимулювала громади приймати не просто нову релігію, але й розвивати базовані на її етичних засадах нові інституційні порядки, але воно також демонструє, що людський капітал був рушієм довгострокового зростання і в доіндустріальну добу.

Практичне заняття 2. Людський капітал на інтерсоцістальному та макрорівнях

1. Індекс людського капіталу (Human Capital Index, HCI): методологія, історія та географія застосування, глобальна динаміка показників. Дані тут <https://data.worldbank.org/indicator/HD.HCI.OVRL?locations=UA>
Звіт тут: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34432> (опис методології та змінних с. 16-17, 23-40)
2. Порівняйте змінні HCI та індексу людського розвитку (Human Development Index, HDI). Що спільне та відмінне у двох індексах? Як ці відмінності можуть свідчити про концептуальні та методологічні особливості вимірювання людського капіталу? Опис і звіти тут <https://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

Практичне заняття 3. Генерування людського капіталу в контексті соціального капіталу

1. Зв'язок між людським і соціальним капіталом

Coleman J. S. (2010). 'Social Capital in the Creation of Human Capital'. *The American Journal of Sociology*, pp. S95-S120 [online]. Режим доступу: [https://www.bebr.ufl.edu/sites/default/files/Coleman%20J.%20\(1988\)%20Social%20Capital%20in%20the%20Cration%20of%20Human%20Capital.pdf](https://www.bebr.ufl.edu/sites/default/files/Coleman%20J.%20(1988)%20Social%20Capital%20in%20the%20Cration%20of%20Human%20Capital.pdf)

2. Типологізуємо людський капітал на «первинний» (здобутий на ранньому етапі соціалізації, у родині, у період до вступу в університет) та «вторинний» (набутий у період після вступу до університету). Дослідницьке питання: який тип людського капіталу більш вагомий в навчальній успішності студентства? Керуючись логікою Дж. С. Колмена про зв'язок людського та соціального капіталів, обміркуйте можливість відповіді на зазначене дослідницьке питання. Запропонуйте операціоналізацію обох типів людського капіталу та індикатор(и) навчальної успішності та її зміни в часі, аргументуйте вибір методу збору даних для рішення цього дослідницького питання, запропонуйте чернетку інструментарію. Об'єктом вивчення слугує Ваша академічна група.

Тема 3. Інвестиції в людський капітал (теорема розділення). Оцінки вигод від інвестицій (модель Мінцера, модель Бен-Пората)

Лекція 3. Інвестиції в людський капітал (2 год)

Інвестуванням у людський капітал називатимемо будь-які дії, мета яких посилити якість людського капіталу в цілому чи окремих його компонентів. Ресурси, які використовуються для такого підсилення називатимемо «інвестиціями в людський капітал» (гроші, когнітивні, фізичні зусилля тощо). *Нормою віддачі від інвестицій у людський капітал* називатимемо монетарний ефект, який індивід отримує від зусиль з генерування якісного людського капіталу. Як було обговорено під час практичного заняття 3, контекстом генерування людського капіталу є соціальний капітал. Як зазначалося у першій лекції, генерування людського капіталу вимагає індивідуальних зусиль актора, але це не означає, що ці зусилля є ізольованими. Вони структурно контекстуалізовані. Актор обирає стратегії інвестування значною мірою у контексті. Декларативно одній ті ж самі цілі не завжди означатимуть, що стратегії є однаковими. Це добре ілюструє серія кейс-стаді соціологині А. Ларо про виховні стратегії у родинях середнього та робітничого класів у США. Хоча батьки в обох класах стверджують, що їхня ключова мета – це успішні та здорові діти, вони по-різному організують їхнє життя, що має середньо- та довгострокової наслідки для соціалізації дітей і набуття ними людського капіталу. Перші теоретичні моделі та дослідження

інвестування в людський капітал здійснювалися економістами, або соціологами із сильною економічною орієнтацією (Г. Беккер), і фокусувалися здебільшого на побудові надійних і валідних методик оцінки норми віддачі, а також надання монетарної форми немонетарним явищам для спрощення аналізу. Ці дослідження, які відбувалися здебільшого у тіні теорії раціонального вибору, заклали важливий фундамент, однак недискутованим лишалось питання чому різні люди обирають різні стратегії інвестування й нерідко обирають виразно хибні стратегії з точки зору саме критеріїв раціонального вибору. Важливим стимулом для зміни економічного фокусу стала соціологічна теорія – концепція «економічних нарративів» розроблена Нобелівським лауреатом Робертом Шиллером (2019) з опорою на соціологічну «теорему Томаса» та концепцію самосправджуваного пророцтва Роберта Мертона. Економічний нарратив – це оповідь, віра в яку змінює спрямованість соціальної дії і/чи економічну поведінку індивіда. Наприклад, віра у прибутковість біткоїну, стимулюватиме індивіда шукати шляхи його купівлі з метою перепродажу. Ці нарративні ієрархії нерідко є результатом місця індивіда у соціальній структурі. Залежно від того, який нарратив релевантний для соціального актора, він/вона обирає відмінні стратегії інвестиції в людський капітал. Слідування певному економічному нарративу може створювати ефект самосправджуваного пророцтва, коли певне соціальне явище, яке не має об'єктивних підстав, настає в силу віри учасників взаємодії в його неминучість (не)свідомому корегуванні власної поведінки у відповідності до цього очікування. Іншими словами, аби зрозуміти напрями можливого впливу сім'ї на генерування людського капіталу дітей необхідно зрозуміти у що вірять їхні батьки й яку ієрархію пріоритетів мають. Роберт Акерлоф та Луїс Райо (2020) використали ці концептуальні засади для побудови моделі, яка дозволяє пояснити відмінні стратегії інвестицій у людський капітал на рівні сімей. Модель Акерлофа-Райо передбачає виокремлення нарративів «захисника» та «реалізації». Перший пов'язаний із традиціоналістською настановою, яка вважає світ сповнений пороків і небезпечним, чистоту – цінністю, що гідна захисту в межах родини. Другий – модерної настанови, що розглядає світ як сповнений можливостей і наголошує на важливості втілення індивідуальних бажань. Вибір нарративу детермінується такими змінними як самоповага/самооцінка (self esteem) – оцінка членами сім'ї себе в порівнянні із сім'ями, з якими вони взаємодіють; та оцінки оточення (peer esteem) – оцінка актора іншими й бажання бути добре ними сприйнятими. За логікою теорії раціонального вибору, максимізація корисності домогосподарства описується у моделі лінійною функцією при якій зростання доходів обернене до показника моральної чистоти (purity). Професійна мобільність створює ризики для «чистоти», яка вважається цінністю вартою максимізації. Це має наслідком більш виразний розподіл праці з фіксацією одного члена домогосподарства на виробництві матеріальних благ, іншого – виробництві «чистоти». Такої закономірності немає у випадку другого нарративу. Ця модель дозволяє пояснити розмаїту множину емпіричних випадків, які стосуються гендерованості ринку праці, настанов залучених до гендерованих професій, причин вищої шлюбної стійкості серед носіїв традиціоналістської настанови, ніж модерної, чому у носіїв модерної настанови в середньому нижча вікова різниця між шлюбними партнерами тощо. Більша специфікація у типології нарративів може додатково прояснити множину стратегій інвестування у людський капітал.

Автори переслідували передусім теоретичну мету, однак вони ілюстративно використали набір із семи змінних із Світового дослідження цінностей, для емпіричної ідентифікації нарративу захисника.

Це більш сучасний погляд, який протистоїть *теоремі розділення (separation theorem)*, яка була перенесена в дослідження людського капіталу із економічної теорії. Теорема оригінально була розроблена Ірвінгом Фішером у середині ХХ ст. для аналізу фінансового інвестування, але потому представниками теорії раціонального вибору була перенесена у дослідженні інвестицій у людський капітал. Теоретично, теорема *розділяє* (звідси й назва) суб'єктивні преференції інвестора та вибір стратегії інвестування. Ідея Фішера полягала в тому, аби довести, що існує спільна, загальна рамка для формування інвестиційних рішень. Прихильники теорії раціонального вибору у її класичній формі стверджували, що інвестування у людський капітал здійснюється за логікою, що тотожна будь-якому фінансовому інвестуванню. Ці два підходи, умовно назвімо їх, «нарративний» та «сепаративний», представляють дві конкуруючі стратегії пояснення процесів

інвестування в людський капітал, де в першому випадку суб'єктивні переваги є вагомим, у другому – ні, а відмінності у рішеннях є результатом неповноти інформації чи впливу третіх змінних, а не слідуванню відмінним перевагам.

Оцінка віддачі від інвестицій у людський капітал зазвичай здійснюється з опорою на рівняння Мінцера (*Mincer equations*), що можна записати так:

$$Y_1/Y_0=(1+r), \text{ де}$$

Y_1 – річний зарплатний дохід з кожним додатком роком навчання

Y_0 – вартість інвестицій у додатковий рік навчання

r – віддача (*rate of return*) від інвестиції

Для n -ї кількості років навчання, формула набуває вигляду:

$$Y_n/Y_0=(1+r_1)+(1+r_2)+\dots+(1+r_n)$$

Зарплата (w) розглядається як функція суми (s) кількості років навчання й професійного досвіду (x , у роках стажу):

$$w=f(s, x)$$

Специфіковані форми рівняння можуть передбачати введення коефіцієнту внеску змінної β , оскільки зрозуміло, що стаж та знання можуть мати за різних обставин не однаковий вплив на зарплату, а також змінної U_i , яка окреслює вплив решти невідстежуваних змінних. Г. Беккер запропонував оцінювати за віковим критерієм. Й. Бен-Порат запропонував аналізувати інвестиції в людський капітал протягом усього життєвого циклу з метою отримання відповідної віддачі – додаткової зарплатної плати, що може бути отримана за кожну 1-ю додаткового навчання. Додаткова зарплатна плата оцінюється у її поточній вартості. Інвестування триває до тих пір, до поки очікувані вигоди та витрати з інвестування не зрівняються. З кожним додатковим роком життя знижується стимул інвестувати у людський капітал, оскільки скорочується час на отримання довгострокових вигод від таких інвестицій. Це теоретичне спостереження пояснює множини випадків, коли працівники старшого віку мають менший інтерес до засвоєння професійних інновацій у порівнянні з більш молодшими.

Інвестування у людський капітал протягом життєвого циклу мають ту особливість, що на різних етапах вони передбачають інвестування у різні виміри людського капіталу. Г. Беккер запропонував розрізнення загального та специфічного людського капіталу. Перший стосується освіти – знань, що безпосередньо не пов'язані із виконанням професійних обов'язків. Другий – знаннями, навичками й досвідом, які здобуваються на робочому місці. Але навички поведінки та професійного вибору не винятково пов'язані із професійним досвідом, але й досвідом управління стереотипами, комунікацією, моральною мотивацією, конформністю. Тож, специфічний людський капітал теж можна розглядати у двох вимірах – професійному (знання й навички, що стосуються суто виконання робочих обов'язків) та нарративний вимір – який включає в себе важливі для позиції навички (взаємодії з керівництвом, колегами тощо), але безпосередньо не пов'язаний із виконанням робочих обов'язків. Вивчення останнього можна здійснювати через не декларативну, а фактичну корпоративну культуру та стратегії адаптації працівників до умов праці.

Досвід емпіричних досліджень норми віддачі від інвестицій в людський капітал в Україні, дозволив виявити такі закономірності:

- норма віддачі вища для міських поселень, ніж для сільських (вагомим є не так регіон, як тип поселення);
- гендерний розрив у віддачі від інвестицій стає все меншим (був більшим у радянський період). У період 1990-поч. 2000-х років закладена тенденція, що найвищу норму віддачі мають молоді чоловіки із повною вищою освітою;
- найменшу зміну норми віддачі за 1990-поч. 2000-х років продемонструвала професійно-технічна освіта.

Практичне заняття 4.

На практичному занятті узагальніть пропозиції щодо інструментарію для вивчення «первинного» та «вторинного» людського капіталу. Зведіть розмаїття пропозицій до спільного знаменника. Диференціюйте групу за типом навчальної успішності: висока/ низька. Потому проведіть пілотаж інструментарію. Проаналізуйте отримані результати: як можна вдосконалити наявний інструментарій, яких даних бракує, які виявилися не залученими в аналіз, яка залежність для групи виявлена? Сформулюйте обґрунтовану гіпотезу для більш масштабного дослідження.

Практичне заняття 5.

1. Кумулятивний ефект від інвестицій у людський капітал

Heckman J. (2006). Skill formation and the economics of investing in disadvantaged children. *Science* [online]. Access at: http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman_Science_v312_2006.pdf

2. Воєнні ефекти на людський капітал українського суспільства. Удосконалення інвестування в людський капітал

Gorodnichenko, Y., Kudlyak, M., Sahin, A. (2022). The effect of the war on human capital in Ukraine and the path for rebuilding. *Center for Economic Policy and Research* [online]. Access: https://cepr.org/system/files/publication-files/171200-policy_insight_117_the_effect_of_the_war_on_human_capital_in_ukraine_and_the_path_for_rebuilding.pdf

Дискусійне питання 1. Ознайомтеся зі статтею про людський капітал депортованих поляків. Яку несподівану відмінність у людському капіталі поляків, залежно від досвіду примусової міграції виявили дослідники? Чи можливо знання цієї закономірності використати для вирішення проблеми із людським капіталом в українському випадку, яким чином?

Becker, S. O., Grosfeld, I. Grosjean, P., Voigtländer, N., Zhuravskaya, E. (2020). Forced Migration and Human Capital: Evidence from Post-WWII Population Transfers. *American Economic Review*, 110 (5): 1430-63. <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.20181518>

Тема 4. Соціоструктурні обмеження для інвестицій у людський капітал (інституційні бар'єри, стратифікаційні параметри суспільства, тип економіки та глобальна економічна кон'юнктура, нормативний тиск)

Лекція 4. Соціоструктурні обмеження для інвестицій в людський капітал (2 год).

Процес інвестування у людський капітал має структурно-діяльнісну природу, з одного боку це результат вибору, з іншого – існує контекст для такого вибору. Окреслені в попередній лекції відмінності та тенденції в нормі віддачі від інвестицій у людський капітал чітко засвідчують, що для українського суспільства вагомою структурною перепоною лишається поселенський розкол. Теоретичне твердження Бен-Пората та Беккера, так само згадане минулої лекції, має велику технологічну цінність з точки зору соціального управління людським капіталом, оскільки низька очікувана тривалість життя може стати додатковою структурною перепоною для інвестування у людський капітал, що особливо актуально для України в порівнянні з іншими європейськими суспільствами. На макрорівні вартує уваги явище «ресурсного прокляття» (*resource curse*) – соціально-економічний парадокс, коли доступ до дешевих природних ресурсів (наприклад, нафти чи газу) гальмує економічний розвиток та розвиток людського капіталу. Виникає ситуація, яку ісландський дослідник Торвальдур Гільфасон описав як витіснення людського капіталу природним. Його порівняльне дослідження із вибіркою 86 держав світу, засвідчило зворотній зв'язок між часткою природного багатства у національному багатстві та людським капіталом (операціоналізувався через частку витрат на освіту як відсоток до ВВП, очікувану тривалість освіти жінок, частою дітей, що навчаються в середній школі). Це «витіснення» відбувається за рахунок кількох основних чинників:

- надмір запозичень (очікування високих доходів у майбутньому може призвести до зростання боргових зобов'язань зараз);
- зниження якості державного управління – основний дохід бюджету генерується із природної ренти, а не доданої вартості, як наслідок зникає стимул для громадян контролювати державу через меншу залежність від оподаткування, а це створює сприятливе середовище для корупції та автократії. Із 15 найбільших експортерів нафти у світі, 2/3 списку – держави з недемократичним режимом;
- зниження конкурентоспроможності економіки (зниження потенціалу людського капіталу, «голландська хвороба») – підвищується обмінний курс національної валюти та заробітна плата у видобувних галузях, але занепадають інші сектори економіки, зокрема, обробні.

Лонгїтюдне дослідження (2018) для 24 країн-експортерів нафти за 1982-2012 виявило:

- зростання експорту нафти на 10% призводить у довгостроковій перспективі на 7% зниження ВВП на душу населення;
- неоднозначний ефект інститутів (зниження нафтової залежності при високій якості інститутів може мати позитивний ефект на ВВП, а при низькій – негативний);
- позитивний ціновий шок на нафту дає лише короточасний ефект (зростання ціни на 10% призводить до зростання ВВП на душу населення на 0,27% у середньому).

У сучасному глобалізованому суспільстві міграційні процеси виступають важливим виміром генерування людського капіталу. Дослідження соціальних чинників успішності складання ЗНО в Україні, проведене на замовлення Міністерства освіти та науки України у 2016 році, виявило, що діти трудових мігрантів у статусі соціальних напів сиріт мають гіршу мотивацію до навчання та частіше відстають:

- середній бал випускників шкіл з обома батьками за кордоном на 10 балів нижчий за тих, у кого обидва батьків в Україні;

- середній бал випускників, чия мати за кордоном на 8 балів нижчий. Ці відмінності засвідчують вагомість і гендерного чинника – більше включення жінок у виховання дітей призводить до більш відчутного впливу відсутності саме матері на успішність дитини, ніж відсутність батька. До початку російсько-української війни у 2014 році, українські трудові мігранти також виразно диференціювалися за кваліфікаційними характеристиками: більш кваліфіковані мігранти мали тенденцію виїздити до держав Європейської Унії, менш кваліфіковані до Росії (до прикладу, 46% мігрантів у Польщі, 56% в Італії і 21% у Росії мають кваліфікацію вищу, аніж потрібно для виконання їхніх функціональних обов'язків). У цілому, громадяни із вищою освітою мають меншу схильність до міграції, ніж із професійно-технічною (якщо порівнювати частки мігрантів за рівнем кваліфікації із часткою людей із такою ж кваліфікацією у структурі працездатного населення України). Однак міграція при якій працівник виконує роботу, котра не потребує такої високої кваліфікації, що наявна у нього/неї – створює негативні ефекти для людського капіталу. З одного боку це знецінює інвестиції на макрорівні (у вищу, професійну та середню освіту) і знижує перспективи самого працівника. У такому аспекті трудова міграція може нівелювати потенціал людського капіталу. А зважаючи на закономірності, що були виявлені для дітей трудових мігрантів, то її вплив може бути негативним одночасно на міжгенераційному рівні – на рівні покоління батьків-мігрантів, і водночас, на рівні покоління дітей мігрантів. Часом до позитивних ефектів трудової міграції зараховують її сприяння культурній дифузії, коли вихідці з одного суспільства засвоюють інновації, нові знання та навички в іншому суспільстві, а при поверненні, впроваджують їх у себе. Однак точкові квалітативні дослідження із трудовими мігрантами в Україні не виявили такого, накопичення трудові мігранти використовують для поточного споживання, або створення ренти, а не доданої вартості й вкрай рідко інвестують у початок бізнесу. А зважаючи на нівелювання людського капіталу внаслідок виконання низькокваліфікованої роботи особами із вищою кваліфікацією, навряд чи можна сподіватися на дифузії інновацій. Хоча дані цих до квалітативних досліджень не можуть бути екстрапольовані на більші сукупності, втім вони задають орієнтири для подальших досліджень.

Те, що певна частка суспільства навіть, яка має активи для старту бізнесу, утримується від його старту, безумовно пов'язано із особливостями соціального порядку, тої його форми, яка отримала

назву ренто-орієнтованого порядку – соціально-економічної системи, що спрямована на створення ренти, а не доданої вартості. За умов такої системи існує низька чесна конкуренція й висока монополізація галузей, які дозволяють отримувати ренту, все це створює ситуацію відсутності покарання від споживача. Ренто-орієнтований порядок створює низькі стимули для інновацій й відповідно низькі стимули для інвестицій у людський капітал. Ключовим чинником становлення ренто-орієнтованого порядку в Україні у 1990-х роках стала закрита приватизація. Дохідність галузей, які не вимагають залучення висококваліфікованих працівників (наприклад, видобувна промисловість), впливає на нівелювання ефекту освіти. Те, що в структурі національної економіки переважали неінноваційні галузі, вочевидь, є вагомим чинником порівняно низької віддачі від інвестицій в освіту в Україні. Наприклад, за 1986-2003 роки норма віддачі від додаткового року навчання в Україні виросла доволі повільно з 4,95% до 5,4%, вона на рівні Росії, вища, ніж у Болгарії, але нижча у порівнянні з іншими сімома транзитними суспільствами Центральної Європи, які більш послідовно та успішно впровадили ринкову економіку упродовж 1990-х років.

Практичні заняття 6-7. Тенденції генерування людського капіталу в Україні

1. Людський капітал і здоров'я.

Юрочко, Т (2018). Здоров'я населення як стратегічна складова сталого розвитку України у Пищуліна О. (ред.) *Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ*. К.: Заповіт, Центр Разумкова, с. 49-103 [online]. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf

2. Інститути освіти та науки у генеруванні людського капіталу (окремо див. примітку до дискусійного питання)

Пищуліна, О (2018). Освіта в Україні в системі формування людського капіталу у Пищуліна О. (ред.) *Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ*. К.: Заповіт, Центр Разумкова, с. 104-161 [online]. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf

Пищуліна, О (2018). Стагнація науки як негативний чинник розвитку людського капіталу у Пищуліна О. (ред.) *Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ*. К.: Заповіт, Центр Разумкова, с. 162-185 [online]. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf

3. Основні виклики розвитку людського капіталу в Україні

Kuusela, T (2020). Policies for Human Capital Development in Ukraine. *European Training Foundation* [online]. Available at: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-06/07_trp_etf_assessment_2019_ukraine_0.pdf p. 21-31.

4. Людський капітал середнього класу в Україні

Шангіна, Л. (2016). Людський капітал українського середнього класу та умови його відтворення у Вінницька Є. (ред.) *Середній клас в Україні: уявлення і реалії*. К.: Центр Разумкова, с. 69-144 [online]. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Seredn_klas.pdf

5. Проблема зв'язку людського та соціального капіталів в Україні. Випадок середнього класу

Жаліло, Я. (2018). Формування соціального капіталу як чинник збільшення продуктивності людського капіталу у Пищуліна О. (ред.) *Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ*. К.: Заповіт, Центр Разумкова, с. 283-321 [online]. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf

Шангіна, Л. (2016). Соціальний капітал українського середнього класу у Вінницька Є. (ред.) *Середній клас в Україні: уявлення і реалії*. К.: Центр Разумкова, с. 145-158 [online]. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2016_Seredn_klas.pdf

Тема 5. Людський капітал, економічний розвиток та продуктивність. Міжнародні порівняльні дослідження людського капіталу. Суперечливі транс-історичні тренди зв'язку людського капіталу та добробуту

Лекція 5. Людський капітал, економічний розвиток та продуктивність (2 год)

У лекції 2 ми вже зупинялися на тому, яка теоретична еволюція у соціальних науках відбулася наприкінці ХХ – поч. ХХІ ст. у зв'язку з переосмисленням «людського» чинника в соціально-економічних процесах. Наслідком цієї теоретичної еволюції стало обов'язкове включення фактору людського капіталу в оцінки продуктивності різних суспільств. *Регресійні моделі продуктивності* (productivity regressions), які використовуються для порівняльних міжнародних оцінок продуктивності різних типів країн і в яких продуктивність є залежною змінною, обов'язково включають в якості однієї з незалежних змінних – людський капітал. І хоча перелік незалежних змінних у різних моделях (дві моделі для оцінки країн ОЕСД та дві моделі для світових оцінок) варіюються, всі вони, попри методологічні відмінності, незмінно включають в себе врахування фактору людського капіталу.

Мета регресійних моделей продуктивності оцінити продуктивність (у формальному записі позначається як A) конкретної країни у залежності від комбінованого впливу різних чинників. Модель продуктивності ОЕСД 1, використовується для оцінки продуктивності держав-членів Організації економічного співробітництва й розвитку, які об'єднують країни із найвищими світовими показниками ВВП, включає в себе в якості незалежних змінних: людський капітал (h), сукупність показників, які оцінюють ступінь сприяння/ протидії конкуренції на ринку, де конкуренція є бажаною (product market regulation) (p), у даній моделі оцінюється через ETCR індикатор – регулювання енергетики, транспорту та комунікації, торгова відкритість (trade openness) з поправкою на розмір країни (O), інтенсивність інновацій (I), оцінюється як частка бізнес-витрат на R&D сектор у загальній сумі витрат, або як частка R&D сектору у ВВП країни.

$$A = f(h, p, O, I),$$

Також для порівняльної оцінки держав-членів Організації економічного співробітництва й розвитку, використовується інша модель, яка так само включає людський капітал, сприяння ринковим відносинам, інтенсивність інновацій та торгівлю відкритість, але додатково включає такий перелік змінних: ALMP (active labor market policies) – допомога в працевлаштуванні, субсидії, підтримка підприємництва, заходи перекваліфікації; EPL (Employment Protection Legislation) – законодавство з охорони праці; RLAW – верховенство права (індикатори беруться із даних Світового банку – World Bank's World Governance Indicators):

$$A = f(h, p, O, I, ALMP, EPL, RLAW),$$

ця модель додатково специфікує інституційні фактори продуктивності, пов'язані із роль законодавства та правової захищеності соціальних акторів. Оскільки рівень ВВП є доволі формальним показником – деякі країни, наприклад, мають досить високий рівень ВВП, але не за рахунок інноваційної економіки та людського капіталу, а за рахунок «ресурсного прокляття» - торгівлі енергоносіями, моделі продуктивності дозволяють краще зрозуміти соціальну природу продуктивності в різних країнах.

Для світових оцінок застосовують два інші види моделей. Модель 1 для світових оцінок включає в себе g – ефективність урядування (government effectiveness), що розраховується на базі галузевих індексів, b – бізнес регулювання (business regulation), f – проникнення банківської системи (кількість банківських відділень на душу населення) як передмова для оперативної та ефективної економічної активності й, звісно, людський капітал:

$$A = f(h, g, b, f),$$

Модель 2 для світових оцінок включає в себе окрім людського капіталу, інтенсивності інновацій, торгової відкритості та верховенства права також c - капіталізація фондового ринку у відсотках від ВВП (сумарна вартість цінних паперів на ринку), показник характеризує масштаби фінансових операцій; e – the cost of contract enforcement (час і вартість комерційних суперечок у судах першої інстанції), що дозволяє оцінювати оперативність вирішення спорів у судах як важливий фактор динамічності ринкових відносин, t – тривалість процедури банкрутства (the time

of insolvency procedure), n - часові затрати на старт нового бізнесу, опосередковано оцінює сприятливість регулювання бізнес-діяльності:

$$A = f(h, p, O, I, ALMP, EPL, RLAW).$$

Якщо розглядати питання ролі людського капіталу в продуктивності, то в українському випадку увиразнюється парадокс відносно високої частки населення, охопленої вищою освітою (у 2009-2019 р. р. 80% віком 25-34 років мали дипломи про вищу освіту при найвищому показникові для ЄУ за аналогічний період – 55,6%¹) і рівень базових когнітивних навичок міського населення України співставний із державами Організації з економічного співробітництва й розвитку (OECD) й вище, ніж у більшості країн із середнім рівнем доходу, водночас при досить низькому попиті на висококваліфікованих працівників на ринку праці (у 2009 році, за дослідження світового попиту на робочу силу, Світовий банк стверджував, що 75% робочих місць були призначені для низькокваліфікованих працівників фізичної та технічно-допоміжної праці, у 2017 році схоже дослідження, виявило, що 54% працівників приватного сектору залучені до відносно низькопродуктивних галузей економічної діяльності²). Пояснення відповідних структурних дисбалансів має враховувати декілька чинників – існування ренто-орієнтованого порядку, який блокує високопродуктивні інноваційні галузі економіки, чим знижує попит на високу кваліфікацію на ринку праці.

З одного боку це те, що вища освіта виконує невласливу їй функцію – соціальний захист молоді. Про, що свідчить бодай та обставина, що державне замовлення, яке за умов ринкових відносин, прив'язане до попиту на спеціальності серед абітурієнтів і їхніх батьків, а не до фактичної кон'юнктури на ринку праці, а також те, що від чверті до третини бюджетних видатків на вищу освіту – це видатки на стипендійний фонд студентів, іншими словами – бюджет «проїдання», а не вкладення в інноваційний розвиток освіти (закупівля технологій, вдосконалення кваліфікації викладачів, модернізація матеріально-технічної бази університетів). Тож, високе охоплення вищою освітою не завжди пов'язане із свідомою стратегією інвестування абітурієнтів у власний людський капітал. Ці дисбаланси посилюють увагу до інституційних передумов конвертації людського капіталу в економічний та більш загальній ролі людського капіталу в продуктивності.

Практичне заняття 8

Дискусійне питання 1: прогляньте інтерв'ю австро-американського дослідника Фріца Махлупа, піонера «економіки знань» та «інформаційного суспільства» (вступний коментар з 2-ї хв., самі «свідчення» з 5-ї хв.) стосовно вищої класичної освіти (liberal education, еквівалент бакалаврату) <https://www.youtube.com/watch?v=42wOuPBCFcl>

- які аргументи проти масового охоплення вищою освітою Ф. Махлуп наводить;
- чи можна ці аргументи використати для опису українського випадку, яким чином і в яких межах;
- які слабкі місця в аргументації Ф. Махлупа

Дискусійне питання 2: підхід Пола Ромера (1990) до оцінки людського капіталу в межах національної економіки передбачає оцінку співвідношення частки кваліфікованих дорослих до загальної кількості дорослих. Традиційні методики вимірювання, у свою чергу, оцінюють кваліфікованих дорослих через частку дорослих із вищою освітою. Чому цей традиційний метод має бути уточнений в українському випадку? Яким чином його можна уточнити. Запропонуйте

¹ Smits, K., Favaro, E. M., Golovach, A.; Khan, F.; Larson, D. F., Schroeder, K., Schmidt, G., Nivievskyi, O., Osmochescu, E.; Ponomarenko, H., Cuaresma, J. C., Oberhofer, H., Hrebenuk, Y., Ek, C. C. (2019) Human capital: many diplomas, but fewer skills in *Ukraine Growth Study* Washington: World Bank: 51-52.

² Дель Карпіо, Х., Купець, О., Мюллер, О., Олефір, А. (2017) *Навички для сучасної України*. Вашингтон: Світовий Банк, 35-36.

інший кількісний індикатор частки кваліфікованих дорослих, який би більш специфіковано зберігав зв'язок із вищою освітою³.

Практичне заняття 9. Людський капітал в інноваціях: заперечення демографічному песимізму

Ознайомтеся із Нобелівською лекцією 2018 Пола Ромера «Про можливість поступу» (On the Possibility of Progress). Дайте відповіді на такі питання:

- яка ключова напруга (між чим і чим) стимулювала інтерес П. Ромера до вивчення тематики відкриттів та інновацій;
- яка позиція Ромера стосовно демографічного зростання? Чи справді з погляду теорії людського капіталу демографічне зростання є проблемою?

Romer, P (2018). *On the possibility of progress* [online]. Available at: <https://www.nobelprize.org/prizes/economic-sciences/2018/romer/lecture/> (Accessed 1 May 2022)

Тема 6. Людський капітал на мікрорівні соціальних відносин (сім'я, школа, фірма).

Дослідницькі кейси з оцінювання людського капіталу.

Лекція 6. Демографічна політика та стимули для людського капіталу на мікрорівні

Вибір типу демографічної політики доволі суттєво впливає на генерування людського капіталу, оскільки сім'я є вагомим інститутом, де цей процес стартує – народження дитини, вибір кількості дітей та стратегій їх виховання, задає довгострокову траєкторію формування компонентів людського капіталу (пригадаймо обговорюване дослідження А. Ларо). Одна цей вибір відбувається у межах певного інституційного контексту, який в значній мірі регулюється демографічною політикою – саме вона створює систему стимулів і противаг для вибору на мікрорівні певних стратегій соціальної дії у царині народжуваності й виховання. Централізоване демографічне планування на державному рівні є атрибутом модернізованих суспільств, які пройшли через певні демографічні переходи – зміну типу відтворення населення. Ці зміни відбувалися внаслідок серйозних соціоструктурних трансформацій, які переживали суспільства на різних етапах історичного розвитку, соціальною диференціацією та розвитком землеробства, а надалі процесами модернізації та індустріалізації:

- перший (скорочення смертності при збереженні високої народжуваності);
- другий (подальше зменшення смертності, народжуваність не змінюється)
- третій («старіння населення», зниження народжуваності). Другий і третій саме відбувалися в контексті індустріалізації та модернізації останніх двохсот років. В епоху Просвітництва відбувається соціальне конструювання «дитинства» як особливого етапу людського життя. У домодерних суспільствах дитину тлумачили як «маленького дорослого» (Ігор Сердюк, Філіп Ар'єс) – діти з раннього віку залучалися до праці, носили речі за дорослими й вважалися просто не цілком «повноцінними» дорослими (звичай у традиційній українській культурі звертатися до маленьких дітей у середньому роді). Велика кількість дітей за умов відносно високої дитячої смертності, переважно аграрного типу виробництва та раннього залучення дітей до праці – було економічно доцільним вибором для традиційних суспільств. Лише Просвітництво сформувало ставлення до дитинства як особного періоду життя, де неможлива екстраполяція звичних поведінкових моделей дорослих.

Теорія раціонального вибору змодельовала дві інвестиційні стратегії у царині дітонародження: «кількості» та «якості» дітей (Г. Беккер). У межах цього підходу діти аналітично

³ Для того, аби скласти уявлення про тенденції у вищій освіті, познайомтеся зі звітами досліджень: «Вибір вищої освіти після школи» <https://cedos.org.ua/system/articles/pdfvs/000/000/443/original/doslidzhennia-vybir-vyshchoi-osvity-pislia-shkoly.pdf?1606993846> та «Вибір абітурієнтів 2016: кількість і якість» <https://cedos.org.ua/researches/vybir-abituriientiv-2016-roku-kilkist-ta-iakist/> «Як в Україні обирають вищу освіту» <https://cedos.org.ua/events/yak-v-ukraini-obyraiut-vyshchu-osvitu-rezultaty-doslidzhennia-i-diskusii/>

розглядаються за аналогією із товаром «довготривалого користування», рішення про їх народження й виховання – аналогічно інвестиційному: воно позитивно пов'язане із рівнем доходів і зворотно з витратами на їх виховання. В умовах традиційного суспільства, коли саме ж домогосподарство було осередком головної економічної активності, залучення дітей до хатньої праці мало цінність для сім'ї оскільки витрати на виховання дітей були відносно низькими. З модернізацією відбувається диференціація домогосподарчої активності та професійної активності поза домом, причому остання стає основним джерелом доходу домогосподарства, а нові професії, які виникають, вимагають нової кваліфікації від працівників, що потребує додаткової підготовки й додаткових інвестицій в освіту та здоров'я. Парадокс, який зумовила модернізація, полягав у тому, що мірою зростання доходів, зростає вартість часу батьків, що знижує «попит» на дітей (оскільки останні потребують неринкової витрати часу, тож їх поява знижує доходи, а не підвищує, як це було за умов традиційної економіки). У до- і ранньомодерних суспільствах діти – «дешевий» товар, що не вимагав значних інвестицій. Економічне зростання підвищує попит на освіту й відповідно – попит на «якість» дітей. Вагомість людського капіталу як чинника зростання вимагає інвестицій у «якість», а не «кількість» дітей. Теорія раціонального вибору дозволяє пояснити й доволі коректно змодельовати трансформацію настанов у батьківстві із модернізацією. Однак із початку 2000-х років український уряд проводив політику стимулювання «кількості» дітей, в основу якої був покладений «прогресивний принцип» - зростання виплат при народженні кожної додаткової дитини. На початку 2000-х років національна економіка демонструвала поживлення після пізнорадянської та пострадянської стагнації, а темп приросту ВВП між 2004 і 2008 збільшився майже втричі (2,7). Це дало можливість розширити соціальні виплати, у 2005 році сума допомоги при народженні 1-ї дитини була в 13 разів вища за середню зарплату по країні (9 559 грн. 80 коп. супроти 735 грн. 57 коп.) За час дії такої політики у 2005-2016 р. р. неодноразово переглядали та збільшували суму на допомогу. Стимулом було занепокоєння скороченням народжуваності, що за умов солідарної пенсії системи загрожувало колапсом Пенсійного фонду України. Однак після Помаранчевої революції вагому роль у впровадженні такої політики відігравали також світоглядні чинники – дискусії про спадщину Голодомору справляли вплив на рішення еліт про необхідність її подолання через цілеспрямовану державну політику. Для природного заміщення поколінь необхідне значення коефіцієнту фертильності щонайменше 2,2 (дитини на жінку дітородного віку), хоча реформа сприяла деякому зростанню народжуваності, але вона не змінила загального структурного тренду, найвище значення коефіцієнту фертильності було досягнуте лише у 2012 році (1,53) й в наступні роки все одно демонструвало спад. Соціальний контракт за принципом «Ви нам дітей – ми Вам гроші», не спрацював, оскільки не враховував чинника модернізації. Зі зростанням доходів відбувається також ціннісна трансформації (постматеріалістичний зсув), яка нерідко супроводжується зниженням традиційних, пронаталістських цінностей. Натомість найбільше зростання народжуваності відбувалося за рахунок найбільш бідного сегменту домогосподарств, які найменше інвестували у людський капітал («якість») дітей. На 2019 рік 47,3% багатодітних сімей є бідними за абсолютним критерієм (прожиткового мінімуму). Рівень бідності домогосподарств із дітьми вищий, ніж бездітних домогосподарств за будь-яким монетарним критерієм. Розподіл населення України за децильними дохідними групами виявив, що «найзаможніших» дециль на 2/3 складається із бездітних домогосподарств. Парадоксально, але стимулювання кількості дітей стало інвестицією в бідність, соціальну ексклюзію та низьку «якість». Наявна політика ігнорувала об'єктивні тенденції демографічного переходу – неможливо повернути природний приріст до- і ранньомодерного суспільства в епоху пізнього Модерну. Спадна динаміка народжуваності в Україні спостерігається упродовж щонайменше останнього століття, що відображає загальний тренд модернізації, а зважаючи на те, що впродовж ХХ ст. модернізація та індустріалізація відбувалася під контролем тоталітарного режиму у пришвидшеному темпі, це суттєво підвищувало її соціальну та демографічну ціну й додатково впливало на скорочення народжуваності (Голодомор, Друга світова війна, репресії). У 2016 році через свою неефективність, дана політика була скасована. Однак системна альтернатива наразі не впроваджена. Можливі альтернативні шляхи будуть обговорені у темі технологій управління людським капіталом.

Лекція 7. Стереотипи у трудових відносинах і людський капітал у фірмах

Серед чинників, які суттєво впливають на генерування та функціонування людського капіталу на мезорівні, на рівні функціонування організацій, є стереотипізація кандидатів і працівників. Виконання професійних обов'язків принципово важливе для набуття специфічного людського капіталу, а системне залучення до трудових відносин - для збереження загального людського капіталу, що оберігає його від нівелювання. Стереотипізація зазвичай розглядається негативно, як перепона для нормального функціонування фірм, хоча така настанова докладно не здатна пояснити чому попри очевидні негативні ефекти, стереотипізація працівників лишається часом навіть свідомою стратегією у відборі персоналу чи призначенні відповідальних за реалізацію певних напрямків. Окреслення стереотипізації винятково в негативних барвах затуманює дослідницьку оптику – якщо явище системно присутнє, то чи може воно бути функціональним? І, якщо так, то про які соціальні функції йдеться і для яких соціальних акторів?

Едмунд Фелпс запропонував так звану «статистичну теорію дискримінації», яка пропонує емпірично релевантне і, водночас, теоретично узгоджене пояснення причини парадоксу чому, попри все, роботодавці та HR-фахівці все одно лишаються залежними від стереотипів при відборі персоналу. Це може призводити до парадоксальної ситуації – дискримінації без ксенофобії, коли певні поведінкові стратегії не впливають із упереджень. Традиційні соціологічні теорії дискримінації здебільшого зводять це явище до ксенофобії як певної передумови в соціальних установах, яка спричиняє дискримінацію. Ксенофобія – це сукупність настанов, тоді як дискримінація – сукупність практик. Якщо ксенофобія не виявляється, то вкрай складно пояснити дискримінацію. У цьому полягає ключова проблема із класичним соціологічним поглядом. Е. Фелпс натомість пропонує розглядати групову репутацію як елемент людського капіталу (усереднені показники групи до якої класифікують пошукувача, використовуються для оцінки його потенціалу). Функція стереотипу дешево заощаджувати час на пошук інформації, адже пошук інформації є вкрай витратним процесом, на додачу відбір кандидатів супроводжується неможливістю безпосереднього вимірювання людського капіталу пошукувача (трудового потенціалу та навичок поза кваліфікацією). Таким чином, кандидат оцінюється за усередненими характеристиками групи, до якої його/її приналежність є найбільш виразною. Стереотипізація є наслідком ефекту неповноти інформації, раціональної адаптації до цього стану з прагненням заощадити на витратності пошуку додаткової інформації. Увага до «усереднених» характеристик груп до якої за припущенням роботодавця, належить потенційний працівник, якраз і виявляє цю рису «статистичності».

Водночас, зазначена теорія передбачає, що в інноваційних галузях економіки спостерігатиметься тенденція до меншої стереотипізації. Оскільки відбір персоналу спирається на метод селекції, коли працівники наділені взаємозамінними характеристиками, отже їх легко замінити, проте чим більш специфічні компетентності потрібні, тим менше стереотипізація спрацьовує. Вища якість людського капіталу, що необхідна для виконання складних завдань, слугуватиме перепорою для вибору вищеописаної стратегії. Поширеність стереотипізації на ринку праці України може бути, таким чином, наслідком переваги на ринку праці низькопродуктивних галузей із низькою інноваційністю, де працівники лишаються відносно взаємозамінними. Положення статистичної теорії дискримінації на макрорівні узгоджується із українським випадком.

Аналіз ситуації на рівні окремих організацій має враховувати, що у підтримці практик стереотипізації певну роль може відігравати корпоративна культура – не формальна декларована у статутних документах, а та, яка фактично склалася в межах певної спільноти. Її вивчення передбачає широкий спектр методів і методик, які розвиваються незалежно від стандартизованих, методів HR-аналізу. Це так звана корпоративна антропологія чи бізнес-антропологія, яка є по-суті адаптацією квалітативної соціологічної стратегії та методологічних принципів соціальної антропології до вивчення бізнес-активності та корпоративної культури, яка лише почасти раціоналізована, учасники можуть не завжди бути свідомі норм, які спрямовують їхню діяльність (аналогічно будь-яким іншим взаємодіям). У межах цієї стратегії відбувається «інтерпретація»

соціальних практик взаємодій у спільноті для реконструювання фактичного порядку, що склався і, який може суттєво впливати на ефективність працівників.

Практичні заняття 10-11. Дослідницькі кейси з оцінювання людського капіталу: кроскультурний контекст

Розділіться на +/- рівні підгрупи та опрацюйте звіти «кейс стаді» по розвитку людського капіталу в різних країнах світу (так, аби були відображені різні частини світу):

Ірландія <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/36301>

Гана <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34205>

Марокко <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34208>

Єгипет <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35533>

Сінгапур <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34206>

Філіппіни <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34207>

Бангладеш <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33672>

Аналізуючи звіти, орієнтуйтеся на такий перелік питань (за потребою використовуйте додаткові джерела про ситуацію в країнах, статті із Jstor, дані World Bank Database, для Ірландії - OECD):

- з якими викликами зустрілися обрані країни?
- які виміри людського капіталу потребували найбільшої уваги?
- які стратегії інвестування були обрані, які інструменти та яких акторів вони передбачали? Успіхи та невдачі. Чинники успіхів і невдач. Наскільки ці успіхи та невдачі на Вашу думку локальні чи загальні?
- чи може цей досвід бути корисним для України? В якому аспекті? У разі, якщо пропонуєте до запозичення якісь інструменти, які перепони для впровадження можливі?

Запропонуйте базову методологічну розробку до власного індексу людського капіталу для оцінки його серед студентів:

- оберіть до 5-и індикаторів різних аспектів людського капіталу, які потенційно можуть впливати на успішність навчання, стисло обґрунтуйте їх вибір; сформулюйте ці індикатори анкетними питаннями та альтернативами⁴ на основі коректно визначених шкал (оформити як паспорт до програми ОСА у Word, або запишіть у дужках шкалу⁵);
- як буде перекодовуватися обрана респондентом альтернатива у числову форму, у яке саме значення;
- запишіть як буде розраховуватися Ваш індекс, інтервал значення, який він зможе набувати, як буде інтерпретуватися значення.

Тема 7. Технології управління людським капіталом як складова політики добробуту

Лекція 8. Соціально-технологічне управління людським капіталом (2 год)

Оцінювання людського капіталу необхідне не лише для констатації фактів щодо тенденцій його генерування, але й розробки політик спрямованих на стимулювання людського капіталу, з огляду на його принципову важливість для поступу та зростання. Важливим викликом для стратегій інвестицій у людський капітал є технологічні зміни, які з одного боку стали можливими завдяки безпрецедентним інтелектуальним і соціокультурним змінам, з іншого – створюють контекст, який може бути несприятливим для інвестування в людський капітал.

⁴ Навіть, якщо цю інформацію Ви потенційно можете взяти не з питань, а інших джерел, сформулюйте їх як складову анкети.

⁵ Якщо не мали досвіду роботи із паспортом програми ОСА.

Як створювати сприятливий контекст для генерування людського капіталу на національному рівні? Розуміння ролі соціальних інститутів – ключ до соціальних технологій управління людським капіталом. Ретроспективний аналіз досвіду країн, які мають найвищі показники людського капіталу може слугувати показовим і корисним способом вирішення цього питання. Зокрема, Організація економічного співробітництва та розвитку (OECD) запропонувала спеціальний інструмент для подібних цілей – Structural Policy Indicators Database for Economic Research (SPIDER), База індикаторів структурної політики для економічних досліджень – це база даних, що систематизує індикатори з 50 джерел для 500 типів політик. У ній виділяється три блоки індикаторів: 1) правова інфраструктура та інститути (риси врядування та політичної системи), 2) рамкові політики (загальні стратегії) та 3) специфічні політики (типи політик, що спрямовані на окремі групи населення, наприклад, літніх жінок, людей із інвалідністю тощо). SPIDER може застосовуватися для оцінки впливу різних типів політик на продуктивність і людський капітал, уможливує здійснення порівняльного аналізу ситуацій в різних країнах.

Застосування даних цієї бази для високорозвинених країн (США, Німеччина, Японія), дозволило оцінити опосередкований ефект освітніх реформ для продуктивності через статистичний вплив на зміну у прирості ВВП. Це дало можливість визначити, що саме із освітніх реформ сприяє людському капіталу:

- більша частка дітей у дошкільних освітніх закладах (особливо цей вплив значущий у країнах із відносно високою часткою дітей у неблагополучних сім'ях);
- менша кількість учнів на одного вчителя;
- вищий ступінь автономії шкіл (ефект вищий для країн із зовнішніми централізованими іспитами (як ЗНО), external central exams);
- вищий ступінь автономії університетів.

Останній чинник спрацьовує лише за певного контексту – у сув'язі із вищезазначеними та у випадку високого дослідницького потенціалу самих закладів вищої освіти. Університети спершу мають бути належно модернізовані та ресурсно забезпечені, а вже потому розширювати свою автономію.

Удосконалення компетентностей – це теж мірило людського капіталу. Методологія оцінки удосконалення компетентностей здійснюється на основі Міжнародної програми з оцінки компетентностей дорослих (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC), що включає в себе вивчення:

- грамотності;
- уміння рахувати;
- уміння вирішувати контекстуальні завдання. Опитування займає приблизно 40 хв, у вибірку в 5000 респондентів для країни-учасниці включають осіб 16-65 років, додатково збираються дані, яким чином знання використовуються на роботі та у приватному житті. Дане міжнародне порівняльне дослідження проводиться з 2011 року, три раунди в одному циклі, між циклами – два роки інтервал. Цілі цього дослідження систематизувати дані, що дозволять проаналізувати:

- перехід молоді від освіти до роботи;
- розриви між освітою та ринком праці;
- визначення груп-ризиків серед населення;
- оцінити доступність освіти та міжпоколінневу мобільність. Ці дані поєднуються із даними PISA – міжнародним порівняльним тестуванням 15-річних школярів із читання, математики, природознавства. Важливо підкреслити, що методологія програми є об'єктивістською, питання не на самооцінку, а когнітивні питання та рішення ситуацій заданих дослідниками. Це дослідження дало можливість виявити деякі структурні закономірності у відтворенні людського капіталу та його зв'язку із економічним зростанням. Наприклад, учні із дошкільною освітою в середньому на 8,2-9,6 балів скраще складають тест PISA. В Україні дефіцит дошкільних закладів найбільше відчуває село, таким чином поселенський розкол створює дисбаланси у набутті людського капіталу сільськими та міськими дітьми. Збільшення охоплення дошкільних закладів пов'язане зі зростанням продуктивності країни в інтервалі на 0,1-2,2%.

Іншим інструментом міжнародного порівняльного оцінювання людського капіталу є Гармонізована база навчальних результатів (Harmonized Learning Outcomes Database (HLO,

доступна з 2021)), яка систематизує дані зі 164 країн, що репрезентують 98% населення Землі. Дас змогу оцінювати поступ у навчанні у світі. Фактично оцінює людський капітал, оскільки ця методика розглядає навчальні результати як індикатор людського капіталу.

Дані бази використовуються як компонент індексу людського капіталу Світового банку (WB Human Capital Index).

База систематизує дані за 2000-2017 р.р. і для цього використовує:

- стандартизовані оцінки когнітивних навичок;
- методологію тесту навчальних досягнень (the Scholastic Achievement Tests (SATs));

- методологію Національної оцінки освітнього поступу (the National Assessment of Educational Progress (NAEP), що вперше почала застосуватися для національних вимірювань із 1960-х у США). Значення навчальних результатів оцінюються у балах (245-579). 489 балів – це середнє значення для Європи та Центральної Азії, 481 в Україні. Для порівняння – середнє значення для Північної Америки (529), Латинської Америки та країн Карибського басейну (402), Близького Сходу та Північної Африки (399), Африки південніше Сахари (342), Південної Азії (335). Таким чином, Україна має середнє значення людського капіталу – нижче найбільш розвинених регіонів світу, але вище розвтових і менш розвинених. У Європі воно було співставним із такими країнами, як Болгарія, нижчі значення мали Вірменія та Молдова. У період карантину (7,5 місяців) та перші два місяці інтенсивних бойових дій 2022 року – 31 тиждень закритої школи мав би наслідком спад на 20 балів навчальних результатів, що корелює із очікуваним спадом доходу на 10% на учня. За моделюванням можливого подальшого спаду, було сформульовано прогноз за яким навчальні результати можуть знизитися по країні з 481 до 451 балів, що зробить ситуацію в Україні за навчальними результатами гіршою за Вірменію та Молдову. А спад цього показника на 30 балів може зробити Україну країною з найнижчими навчальними результатами.

Корегування освітньої політики відіграватиме вагомий роль у реакції на даний виклик у середньостроковій перспективі. Дослідження серед 30 держав-членів Організації економічного співробітництва й розвитку засвідчило суттєву різницю у грамотності автохтонного населення та мігрантів. Причому, у багатьох країнах (Німеччина, США, Данія, Ізраїль, Іспанія, Словенія, Литва тощо) розрив між мігрантами, які проживають до п'яти і більше років в країні – несуттєвий. Тобто, навіть тривалість проживання не завжди суттєво стимулює вивчати мову приймаючого суспільства. Якщо зважити на значну міграцію жінок із неповнолітніми дітьми у 2022 році, то ці дані дають підстави говорити, що опиняючись в іншому мовному середовищі й навчаючись у тамтешніх школах, діти ймовірно суттєво відставатимуть від своїх однолітків. Адаптація, зокрема, мовна, створюватиме додатковий розрив у часі. Таким чином, доцільним є на думку дослідників, розвивати мережу національної он-лайн освіти для того, щоби українські діти закордоном могли продовжувати навчання в українській школі, а також у приймаючих країнах друкувати книжки українською мовою для навчальних цілей при паралельному вивченні тамтешніх мов.

Водночас, є суттєва структурна перепона для корегування освітньої політики, спрямованої на вдосконалення людського капіталу, яка пояснює чому політики схильні ігнорувати значення людського капіталу та освіти. Дані для топ-3 країн Організації економічного співробітництва й розвитку (Німеччини, США, Японії) на основі яких вивчався внесок у загальну факторну продуктивність (сукупності факторів за винятком праці та капіталу, що впливають на випуск продукції – індикатор зростання) внесок удосконалення регулювання товарних ринків (product market regulation) – визначається за набором індикаторів, які оцінюють якою мірою наявна політика сприяє/ блокує конкуренцію в галузі, де вона бажана, та удосконалення студентських компетентностей (про індикатори було згадано вище) перші 30 років у загальну факторну продуктивність переважає, а ефект удосконалення компетентностей стає видимим лише за 50 років. Пів століття мине поки удосконалені студентські компетентності відобразяться в удосконаленні навичок всього населення працездатного віку. Відсутність короткотермінового ефекту ключова причина чому політичні діячі схильні ігнорувати цю проблему. Досягнення у царині освіти важче конвертувати у електоральний результат, позаяк ці досягнення стають видимими лише через значний час, що суттєво переважає виборчий інтервал.

Підсумовуючи викладений матеріал, можемо виокремити актуальні виклики для генерування людського капіталу в Україні в умовах пандемії COVID-19 та російсько-української війни:

- тривалі перерви навчального процесу;
- позапланова міграція, міграція біженців;
- руйнування інфраструктури та загибель людей;
- окупація.

Практичні заняття 12-13

1. Автоматизація/ роботизація та її вплив на зайнятість та людський капітал (на основі емпіричних даних, які систематизували Д. Аджемоглу та П. Рестрепо для США спробуйте сформулювати загальну рекомендацію, яким чином знизити негативні шоки для ринку праці від автоматизації? Який соціальний інститут має відігравати в цьому процесі провідну роль?)

Acemoglu, D., Restrepo, P. (2017) Robots and jobs: evidence from the US. *VoxEU* [online]. Access at <https://cepr.org/voxeu/columns/robots-and-jobs-evidence-us>

2. Підготуйте аналітичну записку на основі відкритих даних та раніше проведених досліджень, яка б висвітлювала стан дошкільної та середньої освіти в Україні, основні тенденції її розвитку за останні десятиліття (обсяг до 5 стр., 12 шрифтом, 1 кегль, з обов'язковим списком джерел). На основі узагальнень у записці представте висновки щодо того:
 - які інституційні характеристики дошкільної та середньої освіти можуть слугувати бар'єром для генерування людського капіталу та інновацій;
 - які можливі шляхи реагування на це;
 - як ситуація на рівні середньої школи може впливати на вищу освіту і через які канали.

На занятті проводиться перехресне рецензування аналітичних записок, аргументи зводяться до спільного знаменника та оцінюються за ґрунтовністю, а джерела за надійністю.

Тема 8. Ефективність накопичення людського капіталу на національному рівні

Лекція 9. Ефективність накопичення людського капіталу на національному рівні

Валідність оцінювання людського капіталу критично важлива для висновків при розробці політик і технологій його управління. Існує усталена практика оцінювання людського капіталу через дві стратегії – через перебування у школі (schooling) та через оцінку змісту опанованого матеріалу (learning). У практиці міжнародних досліджень ці стратегії співіснували. Перша стратегія є відносно простішою з точки зору дизайну дослідження (дані є відкритими і їхнє узагальнення – технічно простим), але друга є більш коректною, хоча вимагає польових досліджень у різних країнах із застосуванням різноманітних методик і методів. Тим більше, що глобальна тенденція полягає в тому, що існує виразний розрив між schooling та learning у розвиткових країнах. Наприклад, станом на 2018 рік у сільській Індії половина учнів 3-го класу не змогли виконати операцію $46-17=...$. У лекції 8 ми обговорювали, які інструменти можливо використати для відповідних цілей. Інший концептуальний аспект, який стосується ефективності накопичення людського капіталу на національному рівні стосується інституційного середовища в якому такі процеси генерування та накопичення відбуваються.

Потрібно розуміти, що хоча пандемія та війна можуть хронологічно тривати у середньостроковій перспективі, їхні наслідки для людського капіталу можуть бути довгостроковими й відчуватися тривалий час після завершення. У міжнародному порівняльному дослідженні Тінатін Ахвелдіані та Анджея Чесліка (2019), яке охоплювало 34 держави, включно з Україною, людський капітал операціоналізувався за стратегією schooling, а зростання загальної

факторної продуктивності (сукупності чинників, які впливають на виробничий процес за винятком праці та капіталу) країн порівнювалися у відношенні до країни-лідера в економічному плані серед аналізованих держав – Німеччини за 1950-2010 роки. Дослідження виявило, що чотири країни, які станом на 1950 мали найнижчий рівень людського капіталу (Туреччина (1.11), Португалія (1.90), Мальта (3.23) та Молдова (3.28)) зростали повільніше наступні 60 років у порівнянні з іншими країнами вибірки. Туреччина й Португалія, які мали найгірші показники за людським капіталом у вибірці, навіть через 60 років мали значення років навчання нижче порогового рівня для вибірки. Вивчення дефіциту якісного людського капіталу, оціненого навіть за більш формальним критерієм як schooling, унаочнює, що дефіцит не просто створює гірші умови для економічного «старту», але й гальмує позитивну динаміку у довгостроковій перспективі.

Отже, створення сприятливого середовища для генерування людського капіталу на національному рівні, вимагає розбудови соціального порядку відкритого доступу – з інклюзивними політичними та економічними практиками, дієвою демократією та ефективним ринком.

Генерування та накопичення людського капіталу на національному рівні чутливе до довгострокових соціальних процесів, пов'язаних інституційним контекстом владних відносин та умовами економічної активності. Дослідження Жана-Марі Меєра, Руї Сілви та Александра Додженса (2022) продемонструвало цей зв'язок на прикладі аналізу французької окупації німецьких земель під час революційних і наполеонівських воєн у Європі початку XIX ст.. Французька окупація, натхненна революційною політичною філософією, супроводжувалася різноманітними ліберальними реформами, мета яких була підірвати вплив традиційних еліт, що були рушіями антифранцузького та антиреволюційного спротиву (феодальної знаті та Церкви). Але, одночасно, ці ж реформи сприяли ліквідації традиційних соціальних бар'єрів для мобільності населення й робили інституційне середовище більш інклюзивним (наприклад, запровадження нового цивільного права, що не враховувало станові привілеї, скасування кріпацтва, що збільшувала можливості вибору професій та місця проживання для селян тощо). Дослідники проаналізували тривалість французької окупації різних регіонів Німеччини в зазначений історичний період та сконструювали інституційних індекс (набуває значення 0-100), що розраховуються на основі врахування впровадження тої чи іншої ініціативи, що сприяла інклюзивним економічним і політичним практикам: розпуск цехів і гільдій, новий цивільний кодекс, скасування кріпацтва. Співставлення цих даних виявило, що Райнська область (Райнланд) – землі вздовж річки Райн, що перебували під окупацією і чинністю французьких правових новацій найдовше із німецьких регіонів (найвище значення індексу для всіх територій – 81,3), близько 1900 року були регіоном на який припадала найвища частка німецьких патентів з розрахунку на 1000 осіб. Нові німецькі товари та інноваційні розробки, які були представлені на світових промислових виставках 1876 та 1893 року теж були переважно із Райнланду.

Особливість французької окупації полягала в тому, що вона була мотивована просвітницькою ідеологією та впроваджувала інклюзивні соціальні практики. Отож, не кожна окупація має такі наслідки. Наприклад, дослідження Рафаеля Франка та Герди Асмус (2022) політики російського уряду на Південному Уралі після придушення селянського повстання Ємельяна Пугачова, виявило такі ж довгострокові, але негативні ефекти для регіону від російської імперської присутності. Ця присутність передусім була зорієнтована на посилення контролю за бунтівними регіонами через збільшення військового контингенту, утримання якого лягало на населення, будівництво доріг і військових укріплень, але не розвиток людського капіталу та економічних можливостей. Наприклад, міста на територіях, які у 1773-1775 роках контролювалися повстанцями, станом на 1910 рік мали муніципальні борги всемеро вищі, ніж в середньому по імперії. І навіть у сучасній Росії населення цих регіонів в середньому бідніше й менш освічене. Це являє приклад довгострокового покарання імперією непокірних територій.

Передумови для становлення порядку відкритого доступу як найбільш сприятливого для інноваційної діяльності та розвитку людського капіталу для широких верств населення, на думку Дугласа Норта, відбувалося завдяки двом цивілізаційним революціям: утвердженню права власності на землю та авторського права.

Ці революції, які створюють ресурсну базу для самостійної та самодостатньої активності через володіння землею на етапі традиційного суспільства та через володіння знаннями і

нематеріальними явищами у модерному, складають підґрунтя для становлення інклюзивних інститутів – інститутів, які розширюються соціальні можливості, на відміну від екстрактивних – які створюють бар'єри.

Варто відзначити, що Україна мала складнощі навіть із забезпеченням обох цих передумов. Навіть упродовж XX ст. селянство було позбавлене права власності на землю й фактично перебувало в статусі кріпаків радянського режиму. Після падіння радянського режиму й ліквідації колгоспної системи, селяни отримали земельні паї, однак через тривалий мораторій за купівлю-продаж земель сільськогосподарського призначення, володіння земельними ділянками перетворилося на правову фікцію без реальної можливості ними розпоряджатися. Так само авторське право в Україні лишається доволі слабо гарантованим, а українські розробники, як буде зазначено в лекції 11, користуються меншим захистом своїх винаходів та відкриттів. Вивчення передумов накопичення людського капіталу на національному рівні, вимагає ретельного аналізу інституційного контексту в довгостроковій перспективі.

Практичні заняття 14-15

1. Ознайомтеся із даними індексу людського капіталу (SES-HCI) із розбиттям (disaggregation) даних масиву за соціально-економічним статусом (socio-economic status, SES):
https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/brief/insights-from-disaggregating-the-human-capital-index#:~:text=The%20SES%2DHCI%20is%20computed,SES%2Ddisaggregated%20data%20are%20available.?cid=GGH_e_hcpexternal_en_ext

Оберіть одну країну із доступних для огляду, проаналізуйте, як відрізняються дані за складниками індексу людського капіталу для найбагатших і найбідніших. Чим SES-HCI може бути корисним для дослідників?

2. Ефекти пандемії COVID-19 на генерування людського капіталу: виклики та тенденції. Ознайомтеся з експертним інтерв'ю дослідника Норберта Шеді, що спирається на аналітичний звіт «Колапс і відновлення» (2023) для Світового банку:
<https://www.youtube.com/watch?v=Ov2Ad5apsfA&list=PLopq6yGfmFAviugLm8wSSNRrw8r2dQ5sR&t=233s>
 - яким чином будувалося дослідження, на які періоди життя звертали уваги дослідники;
 - які канали впливу пандемії, у зв'язку із якими змінними ефект пандемії посилювався;
 - що країни можуть зробити краще у довгостроковій перспективі і на які групи цей вплив має орієнтуватися та яким чином;
 - які з цих рекомендацій реально втілити якнайшвидше в Україні та яким чином. Зробіть чернетку рекомендацій для уряду.

Нотатки звіту тут: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital/publication/collapse-recovery-how-covid-19-eroded-human-capital-and-what-to-do-about-it>

Повний звіт тут: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/94cd910e-033e-42f4-9e8a-92a0bc316bbb>

Тема 9. Якість людського капіталу

Лекція 10. Якість людського капіталу у контексті технологічного виміру соціальних змін

Один із найбільших викликів для генерування людського капіталу за сучасних соціальних трансформацій – це те, що розвиток компетентностей, знань і навичок відбувається і відбуватиметься в умовах активізації технологічних змін у сучасних суспільствах.

Технологічні зміни стали результатом передусім масштабних соціокультурних та інтелектуальних змін, які пережили європейські суспільства в ранньомодерну добу, важливою складовою якої стала поява «нового етосу» (Вернер Зомбарт) - модерного чи капіталістичного (менш точне позначення). У традиційному суспільстві праця мала моральне значення і не була самоціллю. Натомість переорієнтація праці та максимізацію прибутків та ефективність/

прибутковість як її мірило. Коли нажива стає морально легітимною, настає новий етос, який створює сприятливе культурне тло для технологічних інновацій як засіб інтенсивного підвищення ефективності. Традиційний етос блокував технологічні зміни, оскільки прилади та машини позбавляли деякі категорії нужденного населення праці, що було також позбавленням виховного засобу та засобу морального вдосконалення.

Технологічні зміни нагадують снігову кулю, що зривається зі схилу гори – одного разу почавшись, вони лише збільшують темпи та об'єм. Оскільки технології разом із можливостями, створюють проблеми та виклики, які можуть бути вирішені лише технологіями (теза Джоеля Мокира), таким чином, стимулюючи подальшу динаміку. Технологічні зміни у праці та трудових відносинах передусім виявляють себе в автоматизації та роботизації – ширшому застосуванні машин замість праці людей, включно зі штучним інтелектом. Уже в минулі роки ви могли помітити, що в магазинах деяких мереж супермаркетів Києва зменшувалася частка касирів і зростала кількість кас самообслуговування. Так само, мережі супермаркетів частіше замість штатних товарознавців і маркетологів для визначення цінової політики та періодичності знижок, почали застосовувати відповідні алгоритми. Інший фактор їх активізації – підвищення ефективності. Якщо технологічні зміни дозволяють суттєво підвищити ефективність, тоді навіть за умов травми переходу, суспільство не буде готове відмовлятися від здобутків технологічних змін, прагнучи користуватися наявними благами. Складність в освоєнні комп'ютерів, з якою зустрілися в Україні деякі чисельні категорії населення упродовж кінця 1990-х і подальших десятиліть не спричинили зменшення темпів користування персональними комп'ютерами та інтернетизації в Україні, яка мала чи не найбільші темпи в Європі.

Автоматизація та роботизація у класичній економічній теорії розглядалася у апокаліптичних барвах, як явище якщо не негативне, то принаймні, дуже ризикове. Джон М. Кейнс стверджував, що автоматизація виробництва призводитиме до заміщення працівників машинами й «технологічного безробіття» (1930) як наслідку. Однак механіцистський погляд економічної теорії ігнорує діяльнісну природу соціальних відносин. Традиційна концептуалізація поняття технологічного безробіття також не розглядала чиннику людського капіталу. Проведені дослідження стосовно змін обумовлених автоматизацією та роботизацією в автомобільній промисловості у США - індустріальній галузі, яка чи не першою зазнала роботизації у сучасному розумінні.

Емпіричні ефекти роботизації для зайнятості на цьому прикладі дали можливість стверджувати, що впровадження нового робота призводить до скорочення кількості робочих місць (1 робот на 1000 працівників -6,2 працівників, але при міжсекторальному порівнянні це -3 працівники). Міжсекторальне порівняння враховує ту обставину, що працівник, який втратив роботу в одній галузі, може перейти працювати в іншу. Це врахування робить емпіричну оцінку більш коректною й, водночас, знижує негативний ефект від роботизації майже вдвічі. Тим не менше, він все одно був зафіксований. Упровадження нового робота призводить до скорочення заробітної плати, але неоднаково для працівників із різною кваліфікацією. Схожі аналогії можна навести і з періоду ранньої індустріалізації. Наприклад, в останній третині XIX ст. в Україні майже цілком зник такий традиційний промысел як чумацтво, що відігравав важливу посередницьку роль у трансрегіональній та міжнародній торгівлі. Поява залізниць зробила його з часом нерентабельним. Однак зникнення чумака супроводжувала поява провідника, машиніста, контролера, залізничного інженера та інших професій, які раніше не існували.

Одночасно із роботизацією відбувається виникнення нових складних завдань. *Нові складні завдання* (new complex tasks) – нові позиції в межах професії, що вимагають нової, високої кваліфікації.

- у 1980-2007 р. р. загальна зайнятість у США зросла 17,5%, половина із зростання (8,84%) припала на «нові складні завдання»;

- найбільший приріст зайнятості відбувався саме у «нових» професіях.

У залученні до нових професій перевагу отримали працівники у середньому із вищою кваліфікацією (більшою кількістю років навчання).

Таким чином, якісний людський капітал працівника слугує вагомим запобіжним чинником від негативних ефектів автоматизації та роботизації праці. Це змушує сформулювати важливе

питання технологічно-управлінського характеру: як знизити шоки для ринку праці від роботизації? Виникнення нових складних завдань має дещо випереджати роботизацію (підготовка працівника *на випередження*), що супроводжується інвестиціями в людський капітал. Ця стратегія, звісно, не є ідеальною, оскільки поточна кон'юнктура ринку праці може бути не готова абсорбувати висококваліфіковану робочу силу, утім, ця стратегія видається найбільш оптимальною. Зважаючи на те, що інноватори можуть також створювати нові професії, не чекаючи своєї інтеграції в існуючі галузі. Роботизацію можуть гальмувати різні чинники: вартість робочої сили (якщо робоча сила відносно дешева, стимули для роботизації – низькі), тип соціально-економічної системи, який впливає на якість конкуренції (якщо середовище із низькою конкуренцією, то воно не сприятиме інноваціям загалом і роботизації зокрема) тощо. Але, якщо освітня система інклюзивна та динамічна, тоді роботизація може ставати драйвером позитивних соціальних змін за умови наявності інших супровідних соціальних чинників.

Практичне заняття 16

1. Завантажте дані по HCI для України у форматі excel:

<https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital#Data>

Відкрийте вкладку HCI 2020 and HCI 2018, порівняйте значення людського капіталу для жінок і чоловіків. Традиційно вважається, що патріархальна система дає більше переваг для чоловіків, аніж для жінок, тим не менше, значення індексу вище для жінок. Запропонуйте теоретично релевантне пояснення цієї розбіжності.

2. Ознайомтеся із Індексом гендерної нерівності (Gender inequality index, GII): <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII> Ознайомтеся із його методологією. Розбийтеся на групи: три групи працюють із країнами з високим рівнем гендерної нерівності, три групи – із низьким. Кожна група обирає по 3 країни із учасниць порівняльного дослідження GII. Порівняйте значення GII та HCI з розбиттям для чоловіків/ жінок. Чи є ізоморфною залежність між рівнем гендерної нерівності та значенням індексу людського капіталу для чоловіків та жінок. Як соціологічна теорія може пояснити цю тенденцію? Як можливо скорегувати традиційну гендерну теорію?

Тема 10. Ідентифікація ефектів людського капіталу у контексті трудових відносин на мікрорівні: інвестиційна віддача людського ресурсу (HR ROI), коефіцієнт флуктуації (Fluctuation rate), робоча продуктивність (labor productivity)

Лекція 11. Ефекти людського капіталу у контексті політики сприяння інноваціям.

Обговорення проблематики людського капіталу у ресурсному контексті нерідко передбачає фокус на мікрорівні соціальних відносин, оскільки як ресурс невід'ємний від особи носія, він виявляє себе в міжособистісних інтеракціях, індивідуальних та групових стратегіях соціальної адаптації (на ринку праці, сімейності тощо). Макроефекти людського капіталу вивчаються з агрегування мікроефектів. На макрорівні соціальних відносин доцільно розглядати інший аспект, який може продуктивно свідчити про контекст генерування та функціональність людського капіталу – створення та поширення інновацій. Інновація чутлива до інституційного контексту, таким чином, це дає можливість розглядати перетин людського капіталу та соціальних інститутів у їх взаємному посиленні чи блокуванні. На сьогодні є доволі різноманітні стратегії оцінки поширення інновацій в різних суспільствах, а також стандартизовані методології порівнянь суспільств з погляду інноваційного розвитку. Одним із інструментів міжнародних порівнянь, які зокрема, використовуються у комерційній сфері для побудови прогнозів для венчурних капіталістів, які шукають придатні середовища для інвестування, є Глобальний індекс інновацій (Global Innovation Index). Методологічним недоліком цього інструменту є те, що у різних хвилях були зміни індикаторів, але в цілому його методологія в основі своїй спирається на трикомпонентну групу індикаторів (загалом – 81) для 132 країн-учасниць дослідження:

- квантитативні (63);
- комбіновані індикатори та індекси (15);
- опитування й «м'які дані» (3).

Серед індикаторів: high-tech експорт (відсоток високотехнологічного експорту в сукупній структурі експорту країни за рік), продуктивність праці, співвідношення вчитель/учень, а також індикатори, які оцінюють інституційний контекст на його сприятливість для творчості та пошуку, захисну приватних ініціатив: верховенство права, інституційне середовище тощо. Рейтенгування країн здійснюється не лише загальноосвітнє, але враховує, що темпи інноваційного розвитку у країн із різним рівнем розвитку, будуть різними. Тому автори індексу групують країни за параметром ВВП на кілька груп і порівнюють динаміку в межах цих груп, що є більш коректно з методологічної точки зору. Цінним у методології цього індексу є також Input та Output шкали, які дають кількісну оцінку ефективності зусиль держави при витрачених ресурсах на сприяння інноваціям, оцінюючи ефективність не лише міжкраїніним порівнянням, але й через врахування ресурсних затрат, які звісно, між різними країнами з різним достатком, суттєво відрізняються. Порівняння даних за цим індексом із низкою інших даних, наприклад, із навчальною бідністю (learning poverty, LP) – часткою десятирічних, що не можуть прочитати й зрозуміти простий текст, із індексом людського капіталу (котрий можна інтерпретувати таким чином: «на яку продуктивність (%) може розраховувати дитина народжена на момент спостереження у період свого дорослого життя»), складає підґрунтя для цінних висновків стосовно умов для генерування людського капіталу та його зв'язку із інноваціями в суспільстві.

Країни, які вважаються такими, що докладають великих зусиль для сприяння інноваціям, маючи для цього значні ресурси за рахунок нафтодоларів, ОАЕ займає 33 місце в світі, Саудівська Аравія – 66 місце. Водночас, країни мають значно вищі показники навчальної бідності за Україною й порівняно незначні відмінності за індексом людського капіталу (НСІ, дані за 2016 рік) – Україна має вище значення цього індексу, ніж Саудівська Аравія та несуттєво нижче за ОАЕ:

Україна

НСІ – 0,63

LP – 14,6% (28% у 2007 році для порівняння)

Саудівська Аравія

НСІ – 0,58

LP – 38%

ОАЕ

НСІ – 0,67

LP – 34%.

Україна у топ-3 інноваційних націй світу для групи країн із доходами нижче середніх (тобто для своєї групи доходів):

1. В'єтнам
2. Індія
3. Україна (49 у світі, 32 у Європі, але 9 у світі за експортом телекомунікаційних послуг)

Україна – 23 місце в світі за бюджетними видатками на освіту у стосунку до ВВП, 22 місце в світі за кількістю патентів, але 69 у витратах у стосунку до ВВП на R&D секторі та 46 за Patent Cooperation treaty патентами. Розбіжність у місцях за національних патентування та Patent Cooperation treaty свідчить, що українські винахідники та розробники більш ізольовані від глобальних механізмів захисту своїх розробок. За Output шкалою Україна в переліку ефективних країн, а ОАЕ – ні. Тобто, при витрачених ресурсах Україна отримує більший ефект для інновацій, ніж ОАЕ, хоча ті витрачає значно більше ресурсів у їх стимулювання. Особливість стратегії країн Перської затоки із значними доходами від експорту нафти полягає в тому, що вони залучають інноваторів/ винахідників/ розробників з-за кордону, а не формують їх. Через високі заробітні плати у власних установах, податкові гавані для інноваційного бізнесу, вони залучаються підприємців-інноваторів, науковців та викладачів. Це дає переваги лише в короткостроковій перспективі, але є програшним у довгостроковій. Пригадуємо парадокс технологічної дифузії Аджемоглу-Дзібілотті: невідповідність технологій/ навичок (technology-skill mismatch. При невідповідній освіті всередині країни, для підтримки функціональності інноваційного бізнесу,

урядам цих країн доведеться й надалі шукати фахівців за кордоном і створювати неринкові протекціоністські стимули для збереження цих бізнесів у своїх кордонах. Тобто, й тут спрацьовує «ресурсне прокляття» навіть при позірному намаганні урядів диверсифікувати економіку, спрямовуючи кошти у нові, незалежні від нафтовидобутку та нафтопереробки галузі.

Цей кейс чітко демонструє, що можливе стимулювання інноваційної діяльності без інвестицій у людський капітал, однак позитивні ефекти такого стимулювання будуть обмежені. Довготривалі дослідження економічної продуктивності (як загальної факторної продуктивності) у країнах із високою динамікою інноваційної діяльності, демонструють критично важливе значення наукових кадрів. Аналіз США – країни, що входить у коло провідних за індексом інновацій, за моделлю базованого на ідеях зростанні (Idea-based Growth Model), яка розглядає економічне зростання (G) як добуток дослідницької продуктивності (p, а та в свою чергу як співвідношення кількість ідей/кількість дослідників) та кількості дослідників (N), виявляє тенденцію до зниження дослідницької продуктивності. Складність полягає в тому, що пошук і впровадження ідей стали занадто дорогими, надія на штучний інтелект може мати негативні довгострокові наслідки, оскільки задля короткотермінової вигоди, передбачатиме зусилля в інвестування машинного навчання, а не людського, що може зменшувати інвестиції в людський капітал.

Порівнюючи дані з 1930 і до початку 2000-х років, дослідники виявили, аби забезпечити рівень продуктивності, який був 60 років тому, треба приблизно у двадцятіро більше дослідників у США. США слід подвоювати обсяг дослідницьких зусиль кожні 13 років, оскільки на половину падає дослідницька продуктивність кожні тринадцять років. Стимулювання фундаментальної науки має враховувати, що не завжди інвестування в освіту є інвестуванням у людський капітал. Із соціологічної точки зору важливим є те, яким чином інституційно організована освіта. Наприклад, в Україні лівова частка видатків на вищу освіту (від однієї п'ятої до майже третини) витрачалася на стипендійний фонд, оскільки вища освіта своєї латентною функцією має соціальний захист молоді та амортизацію молодіжного безробіття. Другим аспектом є зміст освітніх програм. Емпірично валідна оцінка цього змісту є важливою складовою у вивченні передумов генерування людського капіталу на рівні вищої освіти. Співвідношення середньої схожості програм (силабусів S) зі старими дослідженнями (чисельник) до середньої схожості програм із новими дослідженнями (знаменник):

$$Gap_d \equiv \left(\frac{S_d^T}{S_d^{T'}} \right)$$

Розкол нижчий, якщо силабуси мають подібність із останніми дослідженнями й вищий, якщо з давніми. Для цього може застосовуватися *модель розколу між освітою та інноваціями* (education-innovation gap). Дослідження із застосування цієї моделі у США, демонструють, що

- програми з меншим розривом мають тенденцію розвивати «м'які навички» (групові проекти, презентування). Наявність цих навичок пов'язана зі студентськими результатами;
- студенти університетів із меншим розривом мають тенденцію рідше відраховуватися, частіше здобувати наукові ступені, більше заробляти;
- розрив менший у «добірних» університетах, з більшими бюджетами та вищою орієнтацією на дослідження.

Якщо ці тенденції типові за рахунок ізоморфних структурних передумов, то врахування закордонного досвіду означало б для України:

- переорієнтацію видатків на освіту з «проїдання» на фундаментальні розробки (освіта не соціальний захист);
- перерозподіл часу викладачів (скорочення студентів? Нерівність?);
- зміна принципів фінансування ЗВО (відмова від принципу «гроші за студентом»);
- збільшення фінансових стимулів для дослідницької, проектної аспірантури, а не бакалаврату.

Лекція 12. Теоретико-методологічні виклики у студіях людського капіталу та його ефектів

Одним із основних труднощів у вивченні людського капіталу є його надійне та валідне вимірювання. На відміну від фізичного капіталу, який можна виміряти в грошових одиницях, людський капітал є латентним і складним для кількісної оцінки. Практики якісної оцінки людського капіталу проводити менш типово. Дослідники використовують різні показники, такі як освіта, робочий досвід та навчання, щоб оцінити людський капітал. Однак ці показники можуть не охоплювати всі навички та знання, якими володіють індивіди, а також не враховувати, що людський капітал можуть складати інші характеристики. Можна виділити декілька таких викликів: причинність, зсуви, ендогенність і гетерогенність.

Причинність: значна проблема полягає в встановленні причинно-наслідкових зв'язків між людським капіталом та соціальними ефектами. Хоча між людським капіталом та економічною продуктивністю існує позитивна кореляція, у конкретних дослідженнях не завжди є можливість встановити спрямованість впливу: чи людський капітал спричиняє економічне зростання, чи навпаки. Крім того, взаємозв'язок може бути двостороннім, з економічним зростанням зростає накопичення людського капіталу. При вивченні робочої продуктивності (labor productivity) використовують співвідношення O / E , де O – результати праці організації чи певного підрозділу (outputs), E – кількість співробітників, залучених до створення цих результатів (employees). Це загальна рамка оцінки. Зрозуміло, що в чистому вигляді її можна застосувати лише для фізичної, переважно ручної праці. Для багатьох сучасних видів зайнятості потрібна додаткова специфікація змінних. Наприклад, що буде результатом нематеріальної праці? І чи можна цей результат оцінити кількісно? Наприклад, для юридичного консалтингу, це може бути кількість виграних справ у суді. Для наукової роботи: кількість опублікованих статей у фахових виданнях. Але такого роду узагальнення будуть завжди схематичними. Тому операціоналізація O має здійснюватися інструментально – відповідно до конкретної цілі вимірювання. Навряд чи може бути універсальна модель, що буде прийнятною для всіх випадків. Проблема оцінки робочої продуктивності унаочнює концептуальну проблему, що порушена вище – в залежності від того, як буде операціоналізоване O , ми можемо отримати різний результат вимірювання, що може призвести до різних висновків.

Зсув вибірки: складністю є ефект відбору, коли особи з вищим рівнем людського капіталу «самовідбираються» в певні професії або галузі, що ускладнює встановлення впливу людського капіталу на продуктивність. Наприклад, високоосвічені люди можуть вибирати роботу в високооплачуваних галузях, таких як фінанси або технології, що може завищувати їх заробітну плату порівняно з людьми зі схожим рівнем освіти, що працюють в інших галузях. Дуже складно забезпечити контроль впливу. Це, в свою чергу, пов'язане із проблемою ендогенності.

Ендогенність: коли людський капітал та економічні результати взаємодіють між собою. Вища економічна продуктивність може призвести до збільшення інвестицій у людський капітал, тоді як накопичення людського капіталу може сприяти економічному зростанню. Тому важко відокремити вплив людського капіталу на економічне зростання від впливу економічного зростання на накопичення людського капіталу.

Гетерогенність: зрештою, як обговорювалося в перших лекціях, існує гетерогенність в характері та накопиченні людського капіталу серед груп та відмінних соціальних контекстів (приклад «Міцного горішка»). Людський капітал може відрізнятися за якістю, відповідністю контекстам, що ускладнює порівняльні вимірювання.

Отже, дослідження людського капіталу є важливим для розуміння економічного зростання та соціального розвитку, але воно зустрічається з низкою концептуальних і методологічних складнощів, які дослідники повинні вивчати та враховувати. Ці проблеми включають вимірювання

людського капіталу, встановлення причинної залежності, врахування відбору й ендогенності, а також урахування гетерогенності в накопиченні людського капіталу. Соціологи можуть і мають застосувати квалітативні методи попереднього вивчення, кейс-стаді для специфічних контекстів, проблематизувати усталені стратегії операціоналізації з їх тяжінням до генералізації та дедуктивних узагальнень. Така польова робота може слугувати підґрунтям для корекції наявних методологічних стратегій.

Практичне заняття 17. Оцінка супровідних із людським капіталом змінних для організацій (HR показники)

Охарактеризуйте кожен із індикаторів:

1. Поняття «людських ресурсів»
2. Час найму.
3. Вартість найму
4. Рання плинність.
5. Прибуток на душу працівника.
6. Робочі години на душу працівника.
7. Стратегії оцінки залучення працівника: шкала Q12, чистий рейтинг співробітників, коефіцієнт утримання співробітників.

Ознайомтеся із презентацією про ці показники (доступ відкривається студентам напередодні заняття):

https://docs.google.com/presentation/d/1KAw5fy4TIBVdCNOkgPVPpnmH7Grieh9x/edit?usp=share_link&oid=112785890792232244875&rtfpof=true&sd=true

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Що таке людський капітал? Які компоненти людського капіталу?
2. Що таке загальний і специфічний людський капітал?
3. Що таке навчальна бідність (LP)? Який стосунок ця змінна має до людського капіталу?
4. Охарактеризуйте модель розколу між освітою та інноваціями (education-innovation gap).
5. Охарактеризуйте модель технологічної дифузії?
6. Охарактеризуйте модель базованого на ідеях зростанні (idea-based growth model).
7. Що таке «нові складні завдання» (new complex tasks) у контексті автоматизації та роботизації трудових відносин? Як вони пов'язані із людським капіталом?
8. Як з допомогою класичної соціології можна пояснити, що технологічні зміни в сучасних суспільствах останнього століття стали більш стрімкими, ніж у всі попередні історичні періоди?
9. Який тип соціального порядку більш сприятливий для розвитку людського капіталу? Які передумови становлення порядку відкритого доступу за Д. Норттом?
10. Стратегії schooling та learning в оцінюванні людського капіталу: переваги та обмеження.
11. Охарактеризуйте Гармонізовану базу навчальних результатів (Harmonized Learning Outcomes Database (HLO) як інструмент порівняльного оцінювання людського капіталу.
12. Індекс людського капіталу (HCI) та індекс людського розвитку: спільне та відмінне. Розбиття індексу людського капіталу за соціально-економічним статусом (SES-HCI).
13. Удосконалення компетентностей як вимір людського капіталу. Оцінювання з допомогою Міжнародної програми з оцінки компетентностей дорослих (Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC).
14. Structural Policy Indicators Database for Economic Research (SPIDER), База індикаторів структурної політики для економічних досліджень як інструмент вимірювання ефектів політик та управлінських рішень на людський капітал: досвід застосування в ОЕСР.
15. Чому роботодавці схильні керуватися стереотипами при виборі працівників, навіть, якщо є ризик, що це негативно вплине на їхній прибуток? Як це пояснює підхід Фелпса? Яку гіпотезу з погляду «статистичної теорії дискримінації» Фелпса можна сформулювати про те, яку схильність керування упередженнями при відборі потенційних працівників, матимуть роботодавці у високо- та низько кваліфікованих сферах зайнятості?
16. Запропонуйте дизайн дослідження для перевірки гіпотези, сформульованої у попередньому питанні.
17. Концепція «кількості» та «якості» дітей Г. Беккера у генеруванні людського капіталу.
18. Як концепція кількості/ якості дітей Г. Беккера дозволяє пояснити зміну демографічної поведінки упродовж модернізації? Розробіть з опорою на цю концепцію рекомендації уряду.
19. В Україні розглядають можливість повернути диференційовані прогресивні виплати при народженні дитини як засіб збільшення природного приросту населення й подолання проблеми низької фертильності. З опорою на емпіричні матеріали, розглянуті на лекції та концепцію Г. Беккера, дайте експертну оцінку цій ініціативі та зробіть висновок про її доцільність.
20. Властивості людського капіталу. Його ключова специфічна риса.
21. Континентальна та американська традиції типології капіталів.
22. Що таке регресійні моделі продуктивності? Що спільного між різними моделями, які застосовуються у міжнародній практиці і яка роль у цьому людського капіталу?
23. «Ресурсне прокляття» та його значення для людського капіталу. Соціальні ефекти «ресурсного прокляття».
24. Інвестиції в людський капітал. Норма віддачі від інвестицій в людський капітал.
25. Теорема розділення та інвестиції в людський капітал.
26. Для чого у вимірюваннях, що мають стосунок до людського капіталу, використовують рівняння Мінцера? Охарактеризуйте концепцію, що лежить в його основі.
27. Модель Акерлофа-Райо та пояснення гендерної зумовленості інвестицій у людський капітал.
28. Роль людського капіталу для економічної продуктивності. Загальна факторна продуктивність.
29. Людський капітал як адаптивний ресурс (підхід Нельсона-Фелпса як відповідь критикам теорії людського капіталу).
30. Які ключові аргументи критиків теорії людського капіталу? Які контраргументи можливі?

31. Підхід Ромера до оцінки людського капіталу на національному рівні: переваги та обмеження. Запропонуйте методологічні рекомендації як удосконалити цей підхід із врахуванням української специфіки.
32. R&D модель, інновації та людський капітал. Зв'язок інновацій та людського капіталу. Конструктивні та деструктивні політики сприяння інноваціям.
33. Яку альтернативну оптику загальнопоширеній, теорія людського капіталу пропонує для оцінки ситуації з глобальним зростанням населення?
34. Як теорія людського капіталу дозволяє пояснити, що при однаковому доступі до технологій, суспільства демонструють неоднакове зростання. Охарактеризуйте невідповідність технологій/ навичок (technology-skill mismatch).
35. Чи правильним є твердження, що роль людського капіталу стала ваговою в економічному зростанні лише в сучасних суспільствах? Що про це говорять дослідження?
36. Гендерний вимір накопичення людського капіталу на національному та глобальному рівнях за НСІ, ГП.
37. Тестування PISA як інструмент оцінювання людського капіталу.

Приклади тестових питань до контрольної роботи

..) Позначте, що традиційно зараховують до спеціального людського капіталу?

- 1) здобута в школі освіта;
- 2) здобута в університеті освіта;
- 3) стан здоров'я;
- 4) навички та знання отримані на робочому місці;

..) Як третій демографічний перехід вплинув на репродуктивну поведінку та стратегії інвестування в людський капітал? Оберіть вірну тезу:

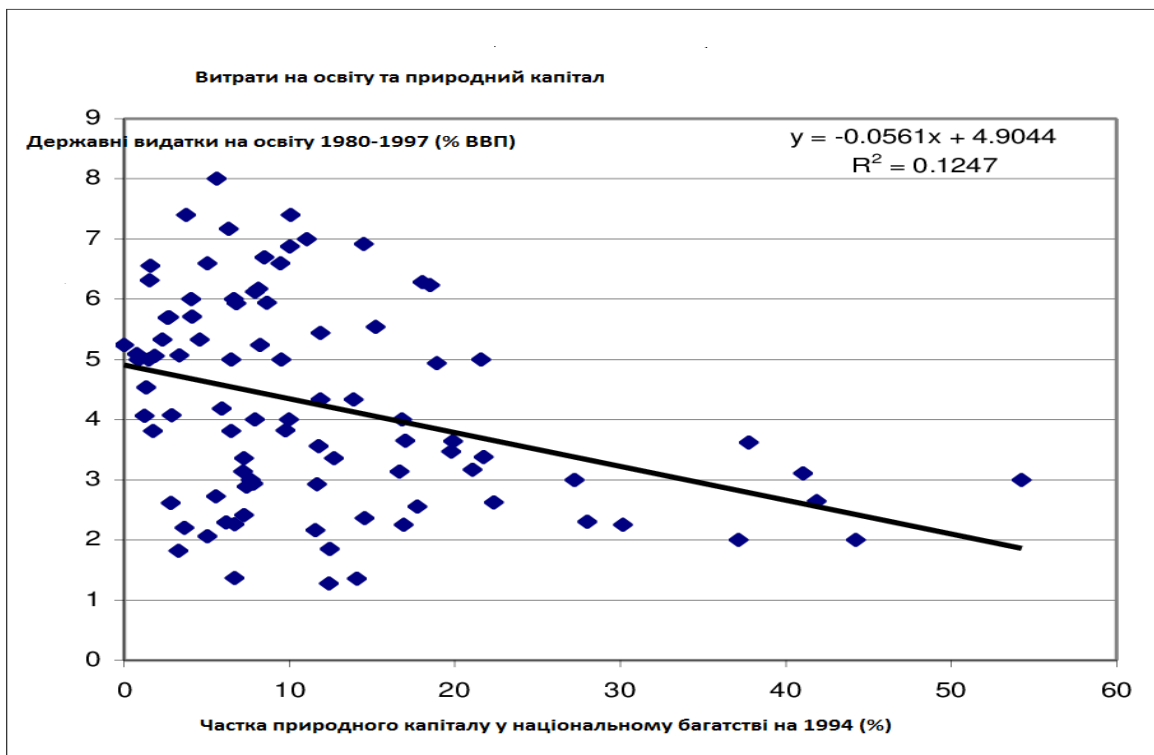
- 1) стимулював збільшення кількості дітей у родинах;
- 2) стимулював зменшення кількості дітей у родинах;
- 3) стимулював перевагу у народженні хлопчиків;
- 4) стимулював перевагу у народженні дівчаток.

..) Позначте політику, яка відповідає концепції інвестиції в «кількість» дітей:

- 1) програма захисту материнства та покращення допологової допомоги;
- 2) грошова допомога при народженні додаткової дитини зростає;
- 3) державне замовлення вищої освіти;
- 4) грошова допомога при народженні додаткової дитини не змінюється.

..) Якого явища/ поняття стосується Діаграма N, яка описує співвідношення частки витрат у різних країнах (точки) на освіту до частки природного капіталу у національному багатстві?

Діаграма N.



РЕКОМЕНДОВАНІ ДЖЕРЕЛА

Основні:

1. Пищуліна, О., Юрочко, Т., Міщенко, М., Жаліло, Я. (2018). Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ [online] Центр Разумкова. Режим доступу: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf
2. Del Carpio, X., Kupets, O., Muller, N., Olefir, A. (2017). Skills for a Modern Ukraine. Available at: http://wbgfiles.worldbank.org/documents/hdn/ed/saber/supporting_doc/Background/WFD/SABER_WFD_Background_Skills_for_a_modern_Ukraine.pdf
3. European Training Foundation (2021). Policies for Human Capital Development. Eastern Partnership. Available at: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-03/04_trp_eastern_partnership_3.pdf
4. World Bank. (2019). Human Capital Project. Washington, DC: World Bank. Available at: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>

Додаткові:

5. Гізело, О. (2015). Інвестиції в людський капітал як умова соціального розвитку України. Економіка праці та проблеми зайнятості, (1), 11-14.
6. Патнем, Р. (2001). Гра в кеглі наодинці: занепад соціального капіталу Америки. *Незалежний культурологічний часопис І*, (21), 30-46. (О. Фешовець, пер.)
7. Пікетті, Т. (2016). Капітал у XXI столітті. (Н. Палій, пер.). Київ: Наш Формат.
8. Рахманов, О. (2015). Економічні чинники солідарності, колективних дій та конформізму в робітничому середовищі України. Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Соціологія, 1(6), 49-54.
9. Шангіна, Л. (2016). Людський капітал українського середнього класу та умови його відтворення. *Середній клас в Україні: уявлення і реалії*. Київ: Центр Разумкова, с. 69-144.
10. Acemoglu, D., & Autor, D. (n.d.). Introduction to Human Capital Investments. Lectures in Labor Economics, 3-68. Retrieved from <https://economics.mit.edu/files/4689>
11. Acemoglu, D., Angrist, J. (2000). How Large are Human-Capital Externalities? Evidence from Compulsory-Schooling Laws. NBER Working Paper No.11054. Retrieved from <http://www.nber.org/chapters/c11054.pdf>
12. Acemoglu, D., Johnson, S. Disease and Development: The Effect of Life Expectancy on Economic Growth. NBER Working Paper No.12269. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w12269>
13. Akerlof, G.A., Rayo, L. (2021). Narratives and the Economics of the Family. *Journal of Economic Literature*, 59(3), 717-752.
14. Akhvlediani, T., & Ciešli, A. (2019). Human capital, technological progress and technology diffusion across Europe: education matters. *Empirica*, 46(4), 703-730.
15. Angrist, N., Djankov, S., Goldberg, P., Patrinos, H. (2021). Measuring Human Capital Using Learning Data. *Nature*. Retrieved from <https://www.nature.com/articles/s41586-021-03323-7>
16. Ashraf, Q. H., Lester, A., Weil, D. N. (2008). When Does Improving Health Raise GDP? NBER Working Paper No.14449. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w14449>
17. Baker, M., Milligan, K. (2016). Boy-Girl Differences in Parental Time Investments: Evidence from Three Countries. *Journal of Human Capital*, 10(4), pp. 399-441.
18. Becker, G. (1975). Investment in Human Capital: Effects on Earnings. In G. Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (pp. 13-44). Cambridge: NBER.
19. Becker, G., Philipson, T. J., Soares, R. R. (2003). The Quantity and Quality of Life and the Evolution of World Inequality. *NBER Working Paper No. 9765*. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w9765.pdf>
20. Becker, G., Goldin, C., Murphy, K. (2011) Human Capital Theory and Economic Policy: Discussion, [Online] Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=S4zFDe6IYY4> (Accessed: 8 April 2023).

21. Ben-Porath, Y. (1970). The Production of Human Capital over Time. In W. L. Hansen (Ed.), *Education, Income, and Human Capital* (pp. 129-154). NBER. Retrieved from <http://www.nber.org/chapters/c3278.pdf>
22. Bloom, D. E., Canning, D., & Sevilla, J. (2001). The Effect of Health on Economic Growth: Theory and Evidence. NBER Working Paper No. 8587. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w8587.pdf>
23. Bloom, N., Jones, C. I., Van Reenen, J., & Webb, M. (2021). Ideas aren't running out – they are getting more expensive to find. VoxEU.org [online]. Available at: <https://voxeu.org/article/ideas-aren-t-running-out-they-are-getting-more-expensive-find> [Accessed 8 April 2023].
24. Cantoni, D., Yuchtman, N. (2014). Medieval Universities, Legal Institutions, and the Commercial Revolution. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(2), 823-887.
25. Cappellari, L., Di Liberto, A., Siciliani, L. (2022). The education-innovation gap. VoxEU [online]. Access: <https://voxeu.org/article/education-innovation-gap>
26. Cecchetti, S. G., & Schoenholtz, K. L. (2021). Technological Progress: A Thing of the Past? Center for Economic Policy Research [online]. Available at: <https://cepr.org/voxeu/article/technological-progress-thing-past> [Accessed 8 April 2023].
27. Coughlan, A. (2013) *The Essential Guide to Human Capital Management and Measurement*. Dublin: IBEC, 46p. [Online] Available at: [https://www.ibec.ie/IBEC/ES.nsf/vPages/HR_best_practice~ibec-essential-guides-to-hr-best-practice/\\$file/Ibec+essential+guide+to+human+capital+management.pdf](https://www.ibec.ie/IBEC/ES.nsf/vPages/HR_best_practice~ibec-essential-guides-to-hr-best-practice/$file/Ibec+essential+guide+to+human+capital+management.pdf) (Accessed: 8 April 2023).
28. Cornish, G., Kambil, A. (2021). Global Innovation Index 2021: Who Will Finance Innovation? WIPO [online]. Available at: https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021.pdf [Accessed 8 April 2023].
29. Cunha, F. Heckman, J. (2010) Investing in Our Young People, *NBER Working Paper No.16201*. [Online] Available at: <http://www.nber.org/papers/w16201> (Accessed: 8 April 2023).
30. Égert, B., Turner, D., & de La Maisonnette, C. (2022). A new aggregate measure of human capital: Linking education policies to productivity through PISA and PIAAC scores. VoxEU. Retrieved from <https://voxeu.org/article/new-aggregate-measure-human-capital-linking-education-policies-productivity-through-pisa-and-piaac>
31. Fogel, R. W., Engerman, S. L. (1974). *Time on the Cross: The Economics of American Negro Slavery*. W.W. Norton & Company.
32. Gollin, D., Maloney, W. F. (2019). Measuring the role of human capital in structural transformation. VoxEU.org [online]. Available at: <https://voxeu.org/article/measuring-role-human-capital-structural-transformation> [Accessed 8 April 2023].
33. Gylfason, T. (2001). Natural resources, education, and economic development. *European Economic Review*, 45(4-6), 847-859.
34. Hanushek, E., Kim, D. (1995) Schooling, Labor Force Quality, and Economic Growth, *NBER Working Paper No.5399*. [Online] Available at: <http://www.nber.org/papers/w5399.pdf>
35. Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2021). Measuring human capital: Learning matters more than schooling. VoxEU.org [online]. Available at: <https://voxeu.org/article/measuring-human-capital-learning-matters-more-schooling> [Accessed 8 April 2023].
36. Heckman, J. (2006) Skill Formation and the Economics of Investing in Disadvantaged Children, *Science*, 312, pp. 1900-1902. [Online] Available at: http://jenni.uchicago.edu/papers/Heckman_Science_v312_2006.pdf
37. Jones, B. F. (2008) The Knowledge Trap: Human Capital and Development Reconsidered, *NBER Working Paper No. 14138*. [Online] Available at: <http://www.nber.org/papers/w14138.pdf> (Accessed: 8 April 2023).
38. Kakanov, E., Blöchliger, H., Demmou, L. (2018). Resource curse in oil exporting countries. Economics Department Working Papers, No. 1511. [https://one.oecd.org/document/ECO/WKP\(2018\)59/En/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/WKP(2018)59/En/pdf)
39. Lazear, E. (2015) Demographics and Entrepreneurship: Becker's Human Capital and Fertility Economics Applied, [Online] Available at: <https://www.youtube.com/watch?v=DBmmmAX8vaA> (Accessed: 8 April 2023).

40. Lareau, A. (2011). *Unequal Childhoods: Class, Race, and Family Life*. University of California Press.
41. Majerova, R. (2008) Measuring of the Human Resource Effectiveness, *Human Resources Management and Ergonomics*, (2), [Online] Available at: https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2008/2008_2_04.pdf (Accessed: 8 April 2023).
42. Meier, J-M., Silva, R., Donges, A. (2022). The impact of institutions on innovation. VoxEU.org [online]. Available at: <https://cepr.org/voxeu/columns/impact-institutions-innovation> [Accessed 8 April 2023].
43. Meisenzahl, R.R., Dittmar, J. (2016). Origins of growth: How state institutions forged during the Protestant Reformation drove development. VoxEU.org [online]. Available at: <https://voxeu.org/article/how-protestant-reformation-drove-development> [Accessed 8 Apr. 2023].
44. Miciuła, I. (2016) 'The Measurement of Human Capital Methods', *Folia Oeconomica Stetinensia*, 16(1), pp. 37-49.
45. Mincer, J., Polachek, S. (1974) Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, *Journal of Political Economy*, 82, pp. 76-108.
46. Mincer, J. (1997) The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings: Variations on a Theme, *Journal of Labor Economics*, 15(1), pp. S26-S47.
47. Murphy, K. (2014) Human Capital Investment, Inequality, and Growth [Online]. Available at: https://www.youtube.com/watch?v=KevV_A6N-6o (Accessed: 8 April 2023).
48. Nelson, R.R., Phelps, E. (1966) Investment in Humans, Technological Diffusion, and Economic Growth. *The American Economic Review*, 56(1/2), pp.69-75.
49. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). PIAAC. Retrieved April 10, 2023, from <https://www.oecd.org/skills/piaac/about/#d.en.481111>
50. Rauch, J. (1991) Productivity Gains From Geographic Concentration of human Capital: Evidence From the Cities. *NBER Working Paper No.3905* [Online]. Available at: <http://www.nber.org/papers/w3905.pdf> (Accessed: 8 April 2023).
51. Roberts, J., Van den Steen, E. (2019) Shareholder Interests, Human Capital Investment and Corporate Governance. *Stanford GSB Working Paper No. 1631* [Online]. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=230019 (Accessed: 8 April 2023).
52. Robinson, D., Hooker, H., Mercer, M. (2010) Human Capital Measurement: Approaches, Issues and Case Studies. *Institute for Employment Studies* [Online]. Available at: <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/454.pdf> (Accessed: 8 April 2023).
53. Romer, P. (1990) Human Capital And Growth: Theory and Evidence. *NBER Working Paper No.3173* [Online]. Available at: <http://www.nber.org/papers/w3173.pdf> (Accessed: 8 April 2023).
54. Shiller, R.J. (2019). *Narrative Economics: How Stories Go Viral and Drive Major Economic Events*. Princeton University Press.
55. World Bank (2018). Human capital for all? Are we there yet? 5 things to know about gender equality and human capital. Retrieved from <https://blogs.worldbank.org/opendata/human-capital-all-are-we-there-yet-5-things-know-about-gender-equality-and-human-capital>
56. World Economic Forum (2013) The Human Capital Index. The Global Human Capital Report 2013, pp.3-33 [Online]. Available at: http://www3.weforum.org/docs/HCR/2013/HCR_Part1_2013.pdf (Accessed: 8 April 2023).
57. World Economic Forum (2017) The Global Human Capital Report 2017 [Online]. Available at: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (Accessed: 8 April 2023).

Навчальне видання

Шелухін Володимир Анатолійович

Соціологічне оцінювання людського капіталу

Навчально-методичний комплекс

для студентів спеціальності 054 «Соціологія»
освітнього ступеня бакалавр
освітньої програми «Соціальні технології»

Редагування та комп'ютерне верстання
Шелухін Володимир Анатолійович / в авторській редакції