

Моніторинг соціально-економічних трансформацій

Балакірева О.М., канд. соціол. наук

зав. відділу Інституту економіки та прогнозування НАН України

Левін Р.Я., канд. пед. наук

старш. наук. співроб. Інституту економіки та прогнозування
НАН України

ВИМІР ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЧЕРЕЗ ПОКАЗНИК ЗАЛУЧЕННЯ ДО НАВЧАННЯ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ

Обґрунтовано підхід до соціологічного вимірювання процесу нагромадження людського капіталу в Україні за допомогою показників участі населення в процесі навчання впродовж життя, які раніше для цього не використовувалися. Методами соціологічних досліджень показано, що за індикаторами участі населення в процесі навчання впродовж життя можна судити про стан діяльності з набуття соціокультурних компетенцій як проявів людського капіталу, що розширює можливості соціально-економічного моніторингу процесу нагромадження людського капіталу в Україні.

Стратегія довгострокового розвитку України полягає в забезпеченні конкурентоспроможності на інноваційній основі шляхом розвитку економіки знань [1–3], а ключовим чинником конкурентоспроможності в сучасному світі є людський капітал [4]. Але процес його нагромадження в Україні за останні роки має як позитивні, так і негативні тенденції. Розгляд причин цього явища не є предметом даного дослідження, але варто навести одну з головних – тривале погіршення умов людського розвитку. При всій справедливості критики придатності для України методики, яка використовується ПРООН для розрахунків відповідного індексу [5], важко не зважати на зниження рейтингу країни з 45-го місця серед 177 країн світу, за даними моніторингу 1990 р., до 102-го місця серед 174 країн, за даними моніторингу 1995 р., а також перебування, за даними трьох останніх моніторингів 2003 р., 2004 р. й 2005 р., на рівні відповідно 78-го, 77-го, 76-го місць [6, с. 20]. Притому й до сьогодні не простежується позитивних зрушень, навпаки, динаміка минулого року характеризується негативними оцінками щодо основних складових людського розвитку – освіти [7, 8], охорони здоров'я [9, 10], доходів населення [11, 12].

Разом із тим, попри втрати трансформаційного періоду, країна ще має потужну науково-технологічну базу, володіє унікальним людським ресурсом, у тому числі щодо найбільш сучасних, наукомістких професій [4]. Очевидно, для реалізації цього потенціалу потрібна відповідна державна соціально-



економічна політика, орієнтована саме на сприяння нагромадженню людського капіталу. Коли вона буде запроваджена (а переконливих альтернатив цьому сучасна наукова думка не пропонує, якщо мати на меті гідне місце України в світовому розподілі праці), неодмінно знадобиться об'єктивний інструмент оцінювання/коригування цієї політики. У світі таким інструментом, як правило, виступає соціально-економічний моніторинг. Загальновідомо, що його ефективність/інформативність зумовлюють як теоретико-методологічна обґрунтованість адекватності індикаторів, що вимірюються, сутності досліджуваних явищ, так і коректність методики, а також простота/доступність процедур вимірювання. Проведені до цього часу відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій Інституту економіки та прогнозування НАН України дослідження дають підстави вважати, що перелічені умови можуть бути задоволені соціологічними вимірюваннями соціально-економічних проявів процесу нагромадження людського капіталу в запропонований у даній роботі спосіб.

Напрямок розробки гіпотези дослідження зумовила проблематичність використання стосовно людини як такої відомих в економічній теорії методів кількісних оцінок вартості (вартості якостей, здібностей, потенційних можливостей, власне людського життя тощо), якщо йдеться про: а) вимірювання інтегральних показників саме процесу нагромадження людського капіталу, а не показників окремих складових людського капіталу (рівнів знань, умінь, навичок, цілей, мотивів, ступеня людської енергійності щодо їхнього практичного застосування тощо); б) вимірювання на рівні суспільства в цілому, а не окремих індивідів або невеликих груп. У цьому зв'язку в основу гіпотези було покладено припущення, що основним проявом людського капіталу є наявні людські компетенції. Але через те, що їхнє практичне вимірювання, тим більше в масштабах країни, також стикатиметься з суттєвими труднощами (організаційними, фінансовими, методичними, кадровими тощо, адже специфіка методів, які мали б бути застосовані, передбачає досить складні виміри, тестування, розв'язання ситуативних задач тощо, тобто індивідуальні процедури переважно психофізіологічної спрямованості), було введено ще одне припущення, що основним засобом набуття компетенцій є участь населення у процесі навчання впродовж життя. Характеристики останнього процесу в масштабах країни можна досить просто виміряти соціологічними методами (на відміну від безпосередніх вимірів процесів нагромадження людського капіталу або набуття компетенцій). Отже, власне *гіпотеза* даного дослідження полягає в тому, що показники участі населення в процесі навчання впродовж життя відображають процес нагромадження людського капіталу країни.

Разом із тим теоретичних обґрунтувань (вони наведені далі) зазначених припущень недостатньо, якщо мати на увазі, що запропонована гіпотеза має бути використана як основа для введення індикатора "навчання впродовж життя" як компонента соціально-економічного моніторингу державної соціально-економічної політики сприяння нагромадженню людського капіталу. Очевидно вона також має бути доведена емпіричними даними. Оскільки наявний



людський капітал (наявна компетентність або компетенції в дії) на практиці проявляється в основному у вигляді людської поведінки, то підтвердити/спростувати запропоновану гіпотезу може, на нашу думку, наявність/відсутність значних відмінностей у різних аспектах економічної поведінки між учасниками процесу навчання впродовж життя та рештою населення.

Звідси *мета* цієї роботи – обґрунтувати теоретико-методологічний підхід, представити методику і перші результати соціологічного вимірювання процесу нагромадження людського капіталу в Україні шляхом застосування інструменту, який раніше для цих цілей не використовувався, – визначення участі населення в процесі навчання впродовж життя. Для її досягнення були поставлені такі *завдання*: показати труднощі вимірювання людського капіталу в масштабі країни відомими в економічній теорії методами його кількісних оцінок; обґрунтувати тезу, що людський капітал проявляється в соціокультурних компетенціях; показати, що основним засобом набуття компетенцій є навчання впродовж життя; довести на підставі емпіричних даних, що соціологічне вимірювання участі населення в процесі навчання впродовж життя відображає прояви людського капіталу великих соціальних груп у їхній практичній життєдіяльності, і це простежується стосовно всіх основних аспектів економічної поведінки (виробничої, споживчої тощо). Таке емпіричне доведення наявності позитивних відмінностей економічної поведінки учасників процесу навчання впродовж життя від решти населення має, на нашу думку, бути переконливим аргументом на користь достатньої обґрунтованості застосування соціологічного вимірювання параметрів процесу навчання впродовж життя як характеристики процесу нагромадження людського капіталу в Україні.

Сучасні дослідження проблеми. Шляхом досліджень проблеми людського капіталу в Україні, які особливо активізувались в останнє десятиліття, напрацьовано значний науковий доробок щодо різних аспектів формування й використання цього виду капіталу, моделей його впливу на економічне зростання, доцільних напрямів соціального інвестування в процес його нагромадження тощо [13–18]. Водночас в аспекті вимірювань кількісних показників процесу нагромадження людського капіталу в Україні можливості дослідників суттєво обмежені. По-перше, доступні показники державної та відомчої економічної статистики, які традиційно реєструються щодо систем освіти, охорони здоров'я, рівня цін і доходів тощо, достатньо відображають стан справ щодо цих окремих складових людського розвитку, але агрегування зазначених показників далеко не завжди дає адекватний, достатньо інформативний (інтегральний) індикатор саме цілісного процесу нагромадження людського капіталу, а не його окремих складових. (Як приклад, можна знов-таки згадати зауваження щодо методики розрахунку індексу людського розвитку [5].)

По-друге, відомі в економічній теорії специфічні методи кількісної оцінки людського капіталу, в тому числі й описані українськими науковцями [16], хоча й по-різному застосовуються в низці країн для визначення національного багатства, втрат від війн, епідемій, стихійних лих, страхування життя, стану освіти, охорони здоров'я, міграції тощо, мають специфічні обмеження, які роб-



лять їхнє використання надто проблематичним для цілей соціально-економічного моніторингу процесу нагромадження людського капіталу. Зокрема, аналіз застосування цих методів показує, що декотрі мають досить широкі межі варіативності оцінок; інші можуть застосовуватися винятково у сферах, для яких розроблялися; частині притаманні суворі технологічні вимоги щодо точності й специфічності вихідних даних для розрахунку, які важко забезпечити процедурами збору інформації стосовно великих людських мас; має місце критика ефективності окремих методів із теоретичних позицій. Наприклад, відомі з історії розвитку західної економічної теорії методи вартісних оцінок людських істот (вартості виробництва та капіталізації заробітку) критикуються щодо міцності/надійності зв'язків досліджуваних категорій або вважаються корисними для оцінки лише окремих компонентів людського капіталу (капіталізації послуг інститутів освіти та охорони здоров'я). Теорія споживчої діяльності неокласичної школи визнається ефективною для вивчення поведінки споживача з погляду окремо взятого капіталіста; розрахунки вартості людського капіталу, поширені у сфері страхування життя, вважаються ефективними лише за наявності точно визначених вихідних даних, до того ж недостатньо враховують "стартову" цінність людини в момент народження: біологічно зумовлені здібності, соціальний капітал родини тощо [19, с. 23–30]. Крім того, більшість вимірювальних процедур цих методів досить дорогі, що обмежує їхнє застосування в масштабах країни. А соціально-економічний моніторинг людського капіталу в Україні повинен, на наш погляд, не лише цілком задовольняти вимоги теоретичної обґрунтованості й інформативності, а бути водночас доступним для відтворення різними моніторинговими інституціями в загальнонаціональному масштабі, отже, – ще й малозатратним.

Яким може бути підхід до вимірювання процесу нагромадження людського капіталу, окрім наведених вище? Як відомо, в розробці економічної теорії останнім часом виявився плідним підхід на основі інтеграції традиційних економічних концепцій із соціологічними. Одне з свідчень – його формалізоване визнання світовим науковим співтовариством (наприклад, І.Діскін звертає увагу фахівців, що наприкінці ХХ ст. кільком ученим Нобелівську премію з економіки було присуджено за дослідження саме на стику економіки та соціології [20]). Інше – "залагодження" історичного конфлікту економістів і соціологів. Так, якщо, за образним зауваженням В.Радаєва, на різних етапах історичного розвитку відносини економічної теорії з економічною соціологією змінювалися в діапазоні від взаємного ігнорування до "імперіалістичної експансії" однієї дисципліни на "територію" іншої і ще наприкінці ХХ ст. залишалися напруженими внаслідок боротьби за провідну роль у поясненні найважливіших суспільних явищ та їхньому прогнозуванні, то нині синтетичний економіко-соціологічний підхід поширюється дедалі більше [21, с. 61–63].

Важливу роль у цьому синтезі відіграло визначення, що теорії пояснення економічної поведінки людини не можуть базуватися винятково на уявленні про людину економічну (тобто дії якої апріорі раціональні, зумовлені економічним інтересом). Адже людські дії завжди відбуваються у певних со-



ціальних умовах, які визначають поведінку людини не меншою мірою, ніж суто економічні чинники. Тому в ході науково-технічної революції уявлення про людину економічну трансформувалося в напрямі уявлень про людину соціальну [22, с. 215]. Понад те в сучасній економічній соціології людина, життєдіяльність якої досліджується, дедалі частіше розглядається як людина соціологічна – феномен, який охоплює ширший клас моделей, типів діяльності, ніж двополосна модель, де уявлення про людину економічну й людину соціальну протилежні. Людину соціологічну дослідники розміщують у континуумі між цими крайніми радикальними поняттями, що знімає жорстке протиставлення двох типів діяльності та надає досліджуваній людині більшої суб'єктності [21]. Інакше кажучи, економісти й соціологи дійшли згоди, що людські поведінкові практики далеко не завжди й не обов'язково зумовлені лише економічною доцільністю, тому пояснення економічної поведінки має включати рівнозначну соціологічну складову. Важливо також, що виконані на основі економіко-соціологічного підходу численні розробки в межах концепції людського капіталу показали його особливе значення в соціально-економічному розвитку постіндустріальних суспільств. Із такої теоретичної платформи цілком обґрунтованим видається, що економіко-соціологічний підхід підійде й для вимірювання нагромадження людського капіталу, тим більше, що останній виступає одночасно як економічний (як все, що пов'язане з капіталом), так і соціальний (як все, що пов'язане з людиною) феномен.

Як підійти до реалізації цього підходу на практиці? Один із можливих варіантів – вимірювати основний прояв названого феномену (процесу нагромадження людського капіталу). Виокремити його (основний прояв) із розмаїття інших похідних можна, скориставшись такими ознаками: основний прояв людського капіталу має бути інтегральним, тобто відображати всі основні за змістом складові досліджуваного явища; водночас він має бути функціональним, тобто виявлятися в діяльності, яка істотно впливає на стан досліджуваного явища. Однак необхідно, щоб цю діяльність можна було просто й надійно вимірювати (незалежно від того, є вона причиною змін досліджуваного явища чи наслідком). Ясно, що наведені вище економічні інструменти вимірювання людського капіталу (економічної статистики та специфічних методів кількісної оцінки) не повністю задовольняють перелічені вимоги, тим більше, коли йдеться про вимірювання саме процесу нагромадження цього виду капіталу, до того ж у моніторинговому режимі і в масштабах країни. Разом із тим можна скористатися соціологічними інструментами, сфокусувавши їх на вимірюванні не власне людського капіталу, а його основного прояву.

Щоб соціологічний інструмент відображав усі основні складові, які економісти – розробники концепції людського капіталу – вкладають у це поняття, потрібно забезпечити адекватність застосованих індикаторів змісту досліджуваного поняття. Підстави для цього дає визначення людського капіталу: більшість економістів вважають, що він складається з набутих знань, навичок, мотивацій та енергії, якими наділені люди [23]. А на думку відомого американського соціолога та економіста Дж.Коулмана, людський капітал



і проявляється так само в набутих індивідом навичках та знаннях, як фізичний капітал проявляється в очевидних матеріальних формах [20]. Для соціологічного вимірювання перелічені складові/прояви потрібно інтегрувати й операціоналізувати у вигляді адекватних соціологічних індикаторів. Розв'язати це завдання пропонується за допомогою компетентнісного підходу.

Так, більшість сучасних розробок, які можна віднести до напрямів створення й реалізації людського капіталу, вимірювання відповідних процесів, диференціації явища на складові, інтеграції у значимих проявах тощо, виконані в двох сферах людської діяльності – в освіті та бізнесі, зокрема менеджменті в частині, що стосується управління людськими ресурсами організацій: рекрутменті, профвідборі, розвиткові персоналу тощо [24]. (У літературі також зустрічаються визначення HR-менеджмент, HR-розвиток, ейчаринг¹ – останнє поширилося в сучасному менеджерському сленгові, особливо в російськомовному Інтернеті через потребу об'єднання одним терміном усіх спеціалістів з управління людськими ресурсами організацій, тому що в різних країнах, фірмах, організаціях вони називаються по-різному: менеджери з персоналу, керівники, начальники відділів кадрів, HR-директори, спеціалісти з роботи з персоналом, виробничі, бізнес-психологи тощо.)

Те, що названа тематика найбільше розроблялася для потреб двох зазначених сфер, зрозуміло, адже одне з головних завдань освіти – формувати людський капітал [25] (створювати людський потенціал), а бізнесу – реалізувати його якомога ефективніше в процесі виробництва товарів і послуг. Через таку відмінність основних завдань відрізняються й підходи до досліджень з компетентнісного підходу в освіті й менеджменті, хоча вони багато в чому взаємопов'язані. Так, низка дослідників вважають, що компетентнісний підхід в освіті є реакцією на компетентнісний підхід у менеджменті (як відповідь на потребу готувати компетентні кадри для ринку праці), але водночас і його джерелом [24]. Адже початок компетентнісного підходу в бізнесі пов'язують із дослідженнями початку 70-х років ХХ ст. [26], а виникнення орієнтованої на компетенції освіти (competence-based education) – із розвитком досліджень у сфері мовного навчання, започаткованим наприкінці 50-х [27]. Тому природно, що окрім відмінностей обом сферам притаманні й спільні риси, серед яких – оперування як ключовими поняттями визначеннями "компетенції/компетентності". І головне – з погляду завдань цього дослідження – аналіз змісту, який вкладають у зазначені поняття дослідники обох названих сфер, свідчить, що основні складові цих понять надзвичайно близькі до визначених економістами як складові людського капіталу. Інакше кажучи, прийняті в освіті й HR-менеджменті поняття "*компетенції/компетентності*" інтегрують у собі прийняті в економічній теорії складові поняття "*людський капітал*".

Принагідно слід зауважити, що існують два підходи до вживання визначень "компетенції" та "компетентності" – ці поняття або ототожнюються,

¹ Від *англ.* абревіатури HR (Human Resources) [Електронний ресурс]. – Доступний з: <<http://www.slovoborg.ru/definition/%D1%8D%D0%B9%D1%87%D0%B0%D1%80>>.



або диференціюються [28, с. 12]. Словники не прояснюють ситуацію: в один термін вкладається різний зміст, наприклад: "компетенція – а) знання й досвід у певній області; особлива поінформованість з якихось питань; б) узаконене коло, обсяг повноважень і прав посадової особи або установи" [29]; "компетенція – коло повноважень якоїсь установи або особи; коло питань, у яких дана особа володіє знаннями, досвідом"; "компетентний (від *лат. competens* – належний) – знаючий, знаючий у певній галузі; той, що має право за своїми знаннями або повноваженнями робити або вирішувати щось, судити про щось" [30, с. 522]. Тобто й компетенція визначається водночас як знання й повноваження, і компетентність так само. Тому більшість дослідників не розмежовують два названих поняття [28, с. 17], хоча обґрунтовано видається думка про необхідність диференціації. Адже ряд авторитетних дослідників вважають, що людина може володіти компетенцією, але поки вона не використовується, то так і залишається компетенцією. А використання – це вже компетенція в дії [31], або інакше – компетентність завжди є актуальним проявом компетенції [28, с. 17]. Поділяючи останній погляд, тим не менше далі в цій роботі два названі поняття не розмежовуються, оскільки для цілей даного дослідження наведені відмінності не значущі. У даному випадку має значення набір складових, які в освіті й HR-менеджменті включають у поняття "компетенцій/компетентностей".

Так, авторитетні в світі [24] дослідники компетентнісного підходу в HR-менеджменті визначають компетенції як базові якості людини, котрі детермінують ефективно відповідно до визначених критеріїв функціонування в роботі або інших життєвих ситуаціях [32]. Вони розрізняють п'ять типів цих якостей: мотиви (значущі прагнення, які зумовлюють поведінку); психофізіологічні особливості (вроджені та/або набуті шляхом розвитку притаманні особі фізичні й психічні якості, властивості, здібності, можливості тощо, які визначають силу, швидкість, характер тощо реакції на ситуацію, інформацію); Я-концепція (установки, цінності, уявлення особи про свої можливості тощо); знання; навички. Щоправда, це хоча поширене, але далеко не єдине визначення компетенцій – опубліковану кількість визначень важко підрахувати (їх стільки, скільки дослідників, котрі їх формулюють, або навіть більше). Разом із тим можна орієнтуватися на узагальнену думку, що визначення компетенцій часто вибудовуються з таких понять: знання, навички, ставлення, мотиви, якості особистості тощо [24]. Очевидно, що цей перелік мало відрізняється від наведеного вище переліку складових/проявів, якими економісти визначають поняття людський капітал (знання, навички, мотивація, енергійність, цілеспрямованість особистості тощо).

Але це не означає, що поширені в практиці ейчарингу (мета якого – забезпечити ефективність функціонування персоналу організацій) численні кількісні та якісні методи вимірювання компетенцій особистості можуть бути застосовані для вимірювання в режимі моніторингу компетенцій узагальненого соціально-економічного змісту на рівні соціальних груп, країни в цілому, мета якого – отримати кількісні/якісні характеристики процесу нагромадження люд-



ського капіталу. Адже ейчар-вимірювання компетенцій стало доказом того, що традиційні академічні тести здібностей, знань, формальні освітні рівні й відповідні сертифікати не гарантують ефективного виконання роботи й життєвого успіху. Тому були розроблені й нині широко застосовуються численні методи на основі порівняння більш та менш успішних в житті й роботі людей (критеріальні вибірки); визначення думок і поведінки, які детермінують успішний результат (оцінювання компетенцій у незавершених, неструктурованих ситуаціях, де людина спонтанно думає й генерує поведінку, користується попереднім досвідом, набутим арсеналом знань, умінь, навичок, доступним для реалізації відповідно до індивідуальних психофізіологічних якостей тощо) [32]. Індивідуальна спрямованість, технологія застосування, психофізіологічна основа методології – усі ці особливості роблять використання подібних методів для моніторингу компетенцій населення в цілому або великих соціальних груп як відображення динаміки людського капіталу проблематичним.

Дослідження з компетентнісного підходу в освіті взагалі більше сфокусовані на проблемах набуття компетенцій, аніж їх вимірювання, що пояснюється відмінностями головних завдань освіти й HR-менеджменту. Поряд із тим саме теоретико-методологічні розробки і практика застосування компетентнісного підходу в освіті дають підстави для операціоналізації компетенцій до рівня соціологічних індикаторів людського капіталу. Так, в освіті дедалі популярнішою стає нова парадигма її результату – ключові компетенції. Йдеться про поширення уявлення, що традиційно визнаний раніше результат освіти – набуті ЗУН (знання, уміння, навички) – не забезпечує належною мірою успішного входження й продуктивної адаптації людини в сучасних соціумах глобалізованого світу. Затребуваним виявляється ширший соціально-особистісно-поведінковий феномен, який включає не лише когнітивні, а й мотиваційно-ціннісні складові. Як узагальнене визначення такого інтегрального результату освіти і виступає поняття компетенції [33]. Так само, як і в бізнесі, на цей час із компетентнісного підходу в освіті вироблено величезний масив знань², який неможливо й недоцільно аналізувати в межах цієї статті – одних тільки класифікацій компетенцій/компетентностей в освіті налічується кілька десятків, а кількість самих компетенцій/компетентностей коливається в діапазоні 3–37 [33]. Для нашого аналізу важливо, що відповідний доробок в освітній сфері не накладає якихось специфічних обмежень щодо соціологічних вимірювань компетенцій, швидше навпаки – коли відомі фахівці виділяють поняття професійної, соціальної та ключової компетентності, то узагальнено визначають і їхній соціальних характер, а саме: а) всі компетентності в широкому розумінні соціальні за містом, виробляються, формуються й проявляються в соціумі; б) ключові – це ті узагальнено представлені компетентності, які забезпечують нормальну життєдіяльність людини в соціумі; в) професійні (й навчальні) формуються й виявляються саме в цих видах людської діяльності (професії та навчання);

² Пошуковик Google на запит "компетентнісний підхід в освіті" видає 6150 посилань, "компетентностный поход в образовании" – 3290, "competence-based education" – 3050000.



г) соціальні у вузькому розумінні характеризують взаємини людини із суспільством, соціумом, іншими людьми [28, с. 26–27]. Отже, очевидно, що змістовне наповнення, яке провідні дослідники з компетентнісного підходу в освіті вкладають у поняття ключових компетенцій – названі вище когнітивні (власне ЗУН) та мотиваційно-ціннісні складові, так само мало відрізняється від наведених вище складових компетенцій у менеджменті (знання, навички, ставлення, мотиви, особистість) та складових людського капіталу в економічній теорії (знання, навички, мотивація, енергія особистості).

Із наведеного ясно, що дослідження з компетентнісного підходу в обох названих сферах дають однакові підстави розглядати компетенції як відображення проявів людського капіталу. Понад те, в останні роки побутує погляд на людський капітал як результат переведення компетенцій у фінансові показники. Так, Ю.Громико розглядає людський капітал як форму фінансової рахунковості, яка в різних системах обміну забезпечує переведення компетентностей/здібностей (з точки зору автора компетентності розуміються як інституційно затребувані здібності на відміну від компетенцій як визначників зони відповідальності людини в організації) у грошові вимірювачі, а ті, у свою чергу, – у символічні владні статуси [34]. У такому начебто акцентовано "грошовому" аспекті аналізу взаємозв'язку компетенцій із людським капіталом ставиться низка питань гуманітарно-фінансової рахунковості, які можна сприймати як напрями дослідження/впровадження на рівні політики/стратегії національної безпеки/розвитку для пострадянських країн: капіталізація людських можливостей (ЗУН, компетенцій, здібностей тощо) в діяльності економічних інститутів; виявлення людського потенціалу, придатного для капіталізації; опанування засобами формування та реалізації людського потенціалу і створення на цій основі національних гуманітарних індексів, які девальвуватимуть вартість іноземного й підвищуватимуть вартість національного людського капіталу (тут автор посилається на приклад подібної діяльності китайських розробників системи визначення комплексної потужності держави); створення на підставі достовірної оцінки людського капіталу різних професійних груп працездатного населення стратегічних механізмів відтворення бажання населення жити/працювати на всій території країни незалежно від регіональних особливостей, у тому числі в якості засобу запобігання "відпливу мізків"; капіталізація в спеціальній системі гуманітарно-фінансової рахунковості показника національної ідентичності (знову наводиться китайський приклад діяльності в напрямі формування "ханської ідентичності", яка мотивує громадянина КНР повертатися додому з багажем багаторічного досвіду навчання/роботи в університетах США – реально діючий нині в Китаї механізм релокації); запобігання девальвації біоїдної основи людського капіталу (розвиток інфраструктури екстракорпорального запліднення, лікування неінфекційних хвороб; відтворення національних виробництв безпечних продуктів харчування й первинних субстанцій ліків); створення механізму залучення до продуктивної праці частини населення, компетенції якої знецінилися через ліквідацію радянських виробництв [34].



Із наведеного можна судити, що соціально-економічний моніторинг процесу нагромадження людського капіталу на підставі розгляду компетенцій як його інтегрального відображення має не тільки достатнє теоретичне обґрунтування, а й здатен продукувати дані державно-стратегічного рівня, тобто такі, що відповідатимуть потребі об'єктивного оцінювання/коригування державної соціально-економічної політики сприяння нагромадженню людського капіталу, про необхідність якої йшлося вище.

Водночас соціологічне вимірювання компетенцій/компетентностей, як уже згадувалося вище, ускладнене численністю – їхньою та їхніх класифікацій, що потребує термінологічного приведення цього розмаїття до єдиного знаменника. Оскільки з характеристик компетенцій випливає, що це явище соціокультурної природи, їх можна узагальнити визначенням "соціокультурні компетенції". Підставою для цього є визнана сучасна соціологічна трактовка (за Е.Гіденсом) двох найбільш широко використовуваних в соціології категорій (та їх співвідношення): "суспільство" й "культура". А саме: термін "культура" вживається не лише як поширений у повсякденному спілкуванні (стосовно таких явищ, як мистецтво, література, музика, живопис тощо), а значно ширше – як поняття, що застосовується відносно всього способу життя членів суспільства, включає цінності (абстрактні ідеали), носіями яких є члени певної групи, прийняті норми (очікуване дотримання визначених принципів, правил), матеріальні блага, котрі вони виробляють. Культура включає працю та її матеріальні результати, ритуали родинного й релігійного життя, дозвілля, навіть манеру вдягатися тощо – ознаки, притаманні членам певного соціуму. Водночас суспільство, соціум зумовлює систему взаємин, що пов'язує осіб, які належать до спільної культури. Отже, хоча поняття "суспільство" можна відділити від поняття "культура", між ними існує найтісніший зв'язок: жодна культура не може існувати без суспільства, як і жодне суспільство не існує без культури [35, с. 35–36]. Тому ми пропонуємо користуватися визначенням "соціокультурні компетенції" як комплексним поняттям, що об'єднує всі компетенції – ті, що стосуються самої людини як особистості (здоров'язбереження; ціннісно-сенсової орієнтації в світі; інтеграції знань щодо їх структурування, ситуативно-адекватної актуалізації, прирощування накопичених; громадянськості; саморозвитку; щодо особистісної та предметної рефлексії тощо); ті, що стосуються соціальної взаємодії людини й соціуму (взаємин із суспільством, колективами, родиною; расової, національної, релігійної, статусної, статевої толерантності; знання й дотримання норм, традицій, ритуалів, етикету тощо); ті, що стосуються людської діяльності (пізнавальної, інтелектуальної, ігрової, навчальної, трудової, комунікативної, інноваційної, а також орієнтації в різновидах діяльності) [28, с. 23–25]³.

³ Тут наведено неповний перелік характеристик 3 груп 10 основних компетенцій, розроблених І.Зимньою на основі узагальнення численних досліджень з компетентнісного підходу в освіті. Разом із тим, як уже згадано вище, кількість компетенцій/компетентностей, що наводяться в цих дослідженнях, може сягати 37.



Як інструменталізувати обґрунтований у такий спосіб інтегратор відображення людського капіталу – соціокультурні компетенції – для вимірювання у вигляді адекватних соціологічних індикаторів? Відповідно до ідеології діяльнісного підходу можна вимірювати не численні показники розмаїття окремих компетенцій (аргументи щодо проблематичності їх моніторингу в масовому порядку впливають із наведених вище посилань на методи ейчар-вимірювання компетенцій), а основні прояви людської діяльності, внаслідок якої компетенції набуваються, посилюються, розширюється їхнє коло.

Як відомо, основним засобом набуття компетенцій є навчання. Тому цілком правомірно припустити, що коли йдеться про набуття нових компетенцій (не отриманих під час перебування в системі шкільної – початкової, середньої, вищої освіти; не засвоєних у процесі позашкільного – родинного, виробничого тощо навчання й виховання; попереднього самонавчання; середовищної соціалізації) або про вдосконалення компетенцій вже наявних, але швидко застаріваючих у постіндустріальному суспільстві через бурхливий розвиток науки, техніки й технологій; основним проявом людської діяльності з підвищення компетентності стане участь населення в процесі навчання впродовж життя (далі – НВЖ). Відповідно характеристики цієї діяльності й пропонується прийняти як адекватний показник, що відображає зростання/незмінність/зменшення компетентності суспільства, а отже, й перебіг процесу нагромадження людського капіталу (останнє було обґрунтовано вище).

Доцільно підкреслити нетотожність НВЖ та безперервної освіти попри всю їхню родову схожість. Якщо безперервна освіта включає будь-які організаційно оформлені види й форми отримання ЗУН будь-якими соціально-демографічними й професійними групами населення (дошкільні загальноосвітні заклади, денні, вечірні, заочні школи, різні навчальні заклади професійно-технічної освіти, денні, вечірні, заочні середні й вищі спеціальні навчальні заклади, магістратуру, аспірантуру, докторантуру, курси, факультети, академії, інститути підвищення кваліфікації, лекційні, семінарські, тренінгові курси різноманітного призначення тощо) [36, с. 11], то НВЖ – це будь-яке навчання протягом усього життя з раннього дитинства до глибокої старості в різних умовах: поза межами шкільної освіти, формально в навчальних закладах, формально й неформально на робочих місцях та в соціальному житті [36, с. 13]. Підстави для прийняття характеристик участі населення в процесі НВЖ як відображення набуття/посилення компетенцій і, у свою чергу, нагромадження людського капіталу впливають із таких визнаних світом тез⁴: НВЖ – це отримання освіти для економіки знань, притому в концепції навчання впродовж життя рівні освіти (початковий, середній, вищий) як такі менш значимі, ніж сам процес навчання, задоволення потреб тих, хто навчається; у розвинених країнах НВЖ забезпечує постійний розвиток людського капіталу нації; поза розвинутою системою НВЖ зростання людського капіталу

⁴ Вони наведені в тексті опублікованого 2003 р. в США і виданого 2006 р. російською аналізі Світового Банку [36].



відбувається недостатніми темпами (зокрема на прикладі Росії показана гострота цієї проблеми для країн з перехідною економікою, де брак професійного НВЖ робітничих кадрів та управлінців середньої ланки реально стримує економічне зростання); НВЖ – один із найважливіших факторів, що впливають на вирішення проблеми бідності; НВЖ не тільки необхідне працівникам в умовах конкуренції в глобальній економіці, – збільшуючи здатності людей як членів співтовариств повноцінно функціонувати, воно сприяє соціальній згуртованості, зменшенню злочинності й нерівності в розподілі доходів; успішність в економіці знань потребує постійного засвоєння нових компетенцій, як мінімум – основних навичок для навчання з іноземних мов, математики, природничих наук, використання інформаційно-комунікативних технологій й умінням ефективно застосовувати ці навички автономно й у взаємодії в командах, в умовах функціонування в соціально різномірних групах; традиційні показники розвитку освіти, як-то валові показники кількості осіб, що навчаються на різних ступенях освіти, частка витрат на освіту у загальній структурі ВВП тощо не охоплюють важливих аспектів НВЖ, навчання в неформальному секторі, не вимірюють набуття компетенцій, натомість один із варіантів просування країни – створення власної національної системи стандартів для оцінки результатів НВЖ [36, с. 8–26].

Про значення НВЖ для України в контексті конкурентоспроможності в сучасній економіці знань можна судити хоча б із того, що гарантування умов його якісного здійснення визначено для України згідно з Декларацією тисячоліття ООН однією з шести цілей розвитку тисячоліття, які мають бути досягнуті до 2015 р. [37]. Ключові компетенції для НВЖ визначені, зокрема, Рекомендаціями Парламенту і Ради Європи 2006 р. Ідеться про комбінацію знань, навичок і ставлень у відповідному контексті; ключовими вважають 8 компетенцій, необхідних усім людям для особистої реалізації та розвитку, активного громадянства, соціальної включеності та зайнятості: спілкування рідною та іноземними мовами, комп'ютерна й математична грамотність та базові компетенції в науці й технологіях, засвоєння навичок навчання, соціальні й громадянські компетенції, почуття новаторства й підприємництва, поінформованість і здатність самовиражатися в культурній сфері. Зазначені Рекомендації підкреслюють однакову важливість усіх компетенцій (кожна рівноцінно здатна сприяти успіху в суспільстві знань); їхні взаємопов'язаність та взаємопідтримку; важливу роль для розвитку всіх компетенцій здатності до критичного мислення, креативного підходу, ініціативності, розв'язання проблем, оцінки ризику, прийняття рішень, вміння керувати почуттями [38].

Попри всю вагомість теоретичних міркувань щодо можливості й обґрунтованості застосування показників участі населення в процесі НВЖ як компонента соціально-економічного моніторингу нагромадження людського капіталу, не можна прийняти апіорі (без емпіричного доведення) того положення, що в сучасному українському суспільстві трансформаційного періоду залучення людей (груп населення) до НВЖ обов'язково (або, як правило) позитивно позначатиметься на їхньому матеріальному добробуті, підвищуватиме



ефективність життєдіяльності (на ринку праці та ширше – в соціумі загалом) в сенсі реалізації на практиці більш корисних для індивіда й водночас економіки країни моделей поведінки. Адже в країні з перехідною економікою ефективність НВЖ щодо життєвого успіху (яка в розвинених країнах закономірно зумовлена залежністю конкурентоспроможності, соціального статусу, матеріального становища, стану здоров'я тощо від рівня соціокультурних компетенцій людини) може бути неочевидною через недостатню якість навчання або, наприклад, таких явищ, як практика кар'єрного зростання на основі не кращих соціально-професійних компетенцій, а непотизму, корупції тощо. Отже, потрібно експериментально визначити наявність/відсутність зв'язку між участю в процесі НВЖ та соціально-економічною успішністю значних за чисельністю груп акторів у сучасному українському суспільстві. Лише таке емпіричне доведення слугуватиме надійним аргументом на підтвердження теоретичних міркувань щодо доцільності використання показників участі населення в НВЖ як компонента соціально-економічного моніторингу нагромадження людського капіталу.

Найбільш надійно довести ефективність участі в НВЖ для персонального добробуту й економіки країни, а відтак – здатність цього показника адекватно відобразити процес нагромадження людського капіталу в Україні можна, на наш погляд, проаналізувавши вплив участі в процесі НВЖ в сучасному українському суспільстві на головну діяльність, унаслідок якої основна маса членів соціуму забезпечує свій добробут, – економічну поведінку. Щоправда не лише в конкретній діяльності – економічній поведінці – мають виявлятися соціокультурні компетенції та, відповідно, людський капітал суспільних акторів, мають існувати й "нематеріальні" вияви у вигляді ставлення до життєвих змін, очікувань на майбутнє, стану психологічної напруженості, мотивації до дій, соціального оптимізму тощо, але подібні відмінності учасників та неучасників НВЖ в Україні є предметом подальших досліджень, тому в даній роботі не представлені. А наведені нижче результати порівняння учасників та неучасників НВЖ в Україні за характеристиками основних аспектів економічної поведінки дають можливість ідентифікувати наявність/відсутність зв'язку між НВЖ та добробутом як проявом людського капіталу.

Емпірична база. Проаналізовано емпіричні дані національного репрезентативного опитування населення України "Інноваційний потенціал українського суспільства: вересень 2006 р.", проведеного у вересні 2006 р. Українським інститутом соціальних досліджень ім. О.Яременка та Інститутом економіки та прогнозування НАН України в ході виконання НДР "Людський фактор інноваційного розвитку українського суспільства"⁵. Для розрахунків із масиву респон-

⁵ У ході дослідження було опитано 2143 респондентів від 18 років і старших в усіх областях України, АР Крим, містах Києві і Севастополі (у 132 населених пунктах України: 72 містах та 60 селах). Вибіркова сукупність територіально-поселенська, репрезентативна за основними соціально-демографічними ознаками, метод отримання інформації: індивідуальне інтерв'ю за місцем проживання респондента (віч-на-віч). Стандартні відхилення при достовірних 95% і співвідношенні змінних від 0,1:0,9 до 0,5:0,5 становлять 1,28–2,13%. Рівень досягнення респондентів – 75%.



дентів було виокремлено економічно активне населення (за методикою МОП). Участь у процесі НВЖ визначалася за ознаками набуття ключових компетенцій: користування впродовж 3 років, що передували опитуванням, організованими (курсами, семінарами, тренінгами з підвищення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та в системі післядипломної освіти, з навчання роботи на комп'ютері, керування автотранспортом, спілкування іноземними мовами, опанування основами бухгалтерського обліку, навчання методам самовдосконалення щодо різних аспектів розвитку особистості) та впродовж 5 років самостійними (щодо діяльності аналогічного змісту) формами НВЖ. Оскільки багато людей зазвичай не обмежуються навчанням у якійсь одній формі (тільки організовано або тільки самостійно) та за якимось одним напрямом (тільки в професійній сфері або з самовдосконалення особистості, тільки опанування чимось одним – комп'ютером, автомобілем, мовами, бухгалтерським обліком тощо), навпаки, найбільш активні актори часто поєднують одночасно різні форми й напрями НВЖ, то для ідентифікації участі в ній конкретних респондентів був застосований кластерний аналіз, що дозволило уникнути повторного врахування тих самих опитаних стосовно різних форм і напрямів навчання. Стосовно учасників та неучасників НВЖ визначалися такі аспекти економічної поведінки: у виробничому аспекті – інноваційність, активність обраних життєвих економічних стратегій, спроможність до підприємницької діяльності, а також задоволення власним матеріальним становищем як один із результатів участі в суспільному відтворенні; у споживчому аспекті – величина витрат у структурі щомісячних витрат родини на продукти харчування, користування кредитами (їх обслуговування) та заощадження (з тих міркувань, що вони в майбутньому також можуть бути витрачені на споживання для задоволення відкладеного попиту); в інвестиційному аспекті – корисність для економіки країни інвестиційних стратегій, які ймовірно обиратимуть респонденти, якщо з'являтиметься така можливість.

Отримані результати. Кластерний аналіз даних показав, що протягом останніх 3 років перед опитуванням організовано і протягом останніх 5 років самостійно за всіма переліченими вище напрямками діяльності) до процесу НВЖ було залучено 52% економічно активного населення країни. Решта 48% у цьому участі не брали. Тобто йдеться про дві значні й близькі за розміром групи населення – залучені та не залучені до процесу НВЖ.

Міра інноваційності визначалася агрегованим показником, розрахованим із комплексу соціологічних індикаторів частоти використання нових підходів, виробничих рішень, обладнання, матеріалів, технологій, інформації у професійній діяльності та поза нею; мотивів і стимулів інноваційної поведінки у професійній діяльності або відмови від неї; традиційності/інноваційності дій із розв'язання проблемних ситуацій; ставлення до нових ідей, технологій, речей, товарів і послуг; схильності до користування новими високотехнологічними товарами; оцінювання чинників, сприятливих для впровадження інновацій в українському суспільстві. Методами кореляційного та кластерного аналізу було виокремлено з масиву респондентів чотири групи, що



відрізняються за мірою інноваційності мислення та поведінки. Їх умовно назвали "консерватори" (їх виявилось 19% серед усього опитаного економічно активного населення), "такі, що тяжіють до консерваторів" (36%), "такі, що тяжіють до новаторів" (24%), та власне "новатори" (21%)⁶. Здійснений кростабуляційний аналіз показав, що міра інноваційності двох частин економічно активного населення (залучених і не залучених до НВЖ) суттєво відрізняється (табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл залученого та не залученого до НВЖ економічно активного населення України за мірою інноваційності, %

Дві частини економічно активного населення	Чотири умовні групи за мірою інноваційності			
	"Консерватори"	"Ті, що тяжіють до консерваторів"	"Ті, що тяжіють до новаторів"	"Новатори"
Залучені до НВЖ	12	31	29	28
Не залучені до НВЖ	27	40	19	14

Так, серед залученої до НВЖ частини економічно активного населення кількість "консерваторів" (12%) і "таких, що тяжіють до консерваторів" (31%) разом становила менше половини опитаних – 43%; серед не залученої – значно більше половини – 67% ("консерваторів" – 27%, "тих, що тяжіють до консерваторів" – 40%). І, відповідно, навпаки – серед залученої до НВЖ частини економічно активного населення кількість "новаторів" (28%) і "тих, що тяжіють до новаторів" (29%) разом становила більше половини опитаних – 57%; серед не залученої лише 33% ("новаторів" – 14%, "тих, що тяжіють до новаторів" – 19%). Отже, частина економічно активного населення, яка бере участь у процесі НВЖ, відрізняється від решти економічно активного населення України значно вищим рівнем інноваційності мислення й дій.

Міра активності життєвих економічних стратегій визначалася вибором із запропонованих варіантів відповіді на запитання "Яку життєву економічну стратегію Ви обираєте для себе?" двох пасивних, однієї проміжної та однієї активної стратегії. Стосовно всього загалу опитаного економічно активного населення пасивні варіанти відповідей ("Мати невелику, але гарантовану заробітну плату" разом із "Займатися домашніми справами, щоб заробляв інший член родини") обрали 34%. Проміжну за активністю життєву економічну стратегію ("Мати постійний заробіток, але робити "капітал" додатковим шляхом") позначили 43%. Найбільш активний варіант ("Ризикувати, терпіти, але заробляти "капітал"" обрали майже 20%. Більше 3% не змогли визначитися з вибором або повідомили якісь інші варіанти. Рівень підтримки означених стратегій економічної поведінки серед двох частин економічно активного населення, (залучених і не залучених до НВЖ) має значні відмінності (табл. 2).

⁶ Докладніше методики відбору соціологічних індикаторів міри інноваційності та розрахунків первинних даних, методи і результати аналізу описані в звіті про виконання НДР "Людський фактор інноваційного розвитку українського суспільства", виконаної на підставі постанови Президії НАН України № 301 від 19.05.2006 р. в ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України" (державний реєстраційний номер 0106U005816).



Таблиця 2

Розподіл залученого та не залученого до НВЖ економічно активного населення України за мірою активності обраних життєвих економічних стратегій, %

Дві частини економічно активного населення	Основні стратегії економічної поведінки			
	Пасивні ("Мати невелику, але гарантовану заробітну плату" разом із "Займатися домашніми справами, щоб заробляв інший член родини")	Проміжна ("Мати постійний зарібок, але робити "капітал" додатковим шляхом")	Активна ("Ризикувати, терпіти, але заробляти "капітал")	Інше разом із тими, хто не визначився
Залучені до НВЖ	26	46	24	4
Не залучені до НВЖ	42	39	15	4

Зокрема, серед залученої до НВЖ частини економічно активного населення кількість тих, хто обрав пасивні стратегії, значно менша, ніж серед не залученої, натомість прихильників проміжної та найбільш активної життєвої економічної стратегії відчутно більше. Отже, частина економічно активного населення України, яка бере участь у процесі НВЖ, відрізняється від його решти значно більшою активністю вибору життєвих економічних стратегій.

Спроможність до підприємництва визначалася на підставі запитання "Чи відчуваєте Ви себе спроможним займатися підприємницькою діяльністю?", на яке 54% всього загалу опитаного економічно активного населення відповіли ствердно: або цілком спроможними, або спроможними в цілому, проте вважають, що потребують поглиблення знань і набуття навичок у цій сфері (це два наведені варіанти відповідей разом). Неспроможними до підприємництва вважають себе 37%, ще 9% не змогли дати визначену відповідь. Самооцінка спроможності до підприємницької діяльності серед економічно активного населення, яке залучене до НВЖ, вища на значущому рівні, ніж серед економічно активного населення, не залученого до навчання, а показники неспроможності й невизначеності нижчі (табл. 3).

Таблиця 3

Розподіл залученого та не залученого до НВЖ економічно активного населення України за мірою спроможності до підприємницької діяльності, %

Дві частини економічно активного населення	Самооцінки спроможності до підприємництва		
	Цілком спроможні та спроможні за умов поглиблення відповідних знань і набуття навичок (разом)	Цілком неспроможні	Не можуть визначитися
Залучені до НВЖ	64	29	7
Не залучені до НВЖ	44	44	12

Отже, частина економічно активного населення, яка бере участь у процесі НВЖ, відрізняється від решти економічно активного населення ще й більшою спроможністю до підприємництва.

Задоволених матеріальним становищем своїх родин серед учасників НВЖ також було більше (на 16%), ніж серед тих представників економічно активного населення країни, хто не брав участі в цьому процесі (див. ліву частину рис. 1). Правомірно припустити, що такий розподіл самооцінок зумовлений порівняно кращими заробітками учасників НВЖ. І справді, аналіз споживчого аспекту економічної поведінки цю думку підтверджує.

Зокрема, розрахунок витрат на харчування на підставі відповідей на запитання "Скільки відсотків від суми Ваших щомісячних сімейних доходів у середньому становлять витрати на продукти харчування?", показує, що серед учасників НВЖ частка респондентів, сім'ї яких витрачали на харчування 40% і менше щомісячних доходів, більше аналогічної (на 15%) серед неучасників (див. праву частину рис. 1). Тобто в структурі щомісячних витрат родин учасників НВЖ залишається більше коштів на споживання товарів і послуг за іншими, не першочергово необхідними для життя напрямками витрат. Крім того, наведені вище дані щодо більшої кількості серед учасників НВЖ задоволених матеріальним становищем своїх родин дозволяють вважати, що частка їхніх витрат на харчування менше не в абсолютному грошовому вимірі, а саме відносно доходу цих респондентів. Якщо це так, то, витрачаючи на харчування більше, вони тим самим більше, ніж неучасники НВЖ, сприяють підвищенню показників обороту торгівлі харчовими продуктами, їх виробництва, податків із виробників, торговців, посередників тощо, а це вже вказує на ефективнішу для економіки країни споживчу економічну поведінку учасників НВЖ в аспекті витрат на харчування.

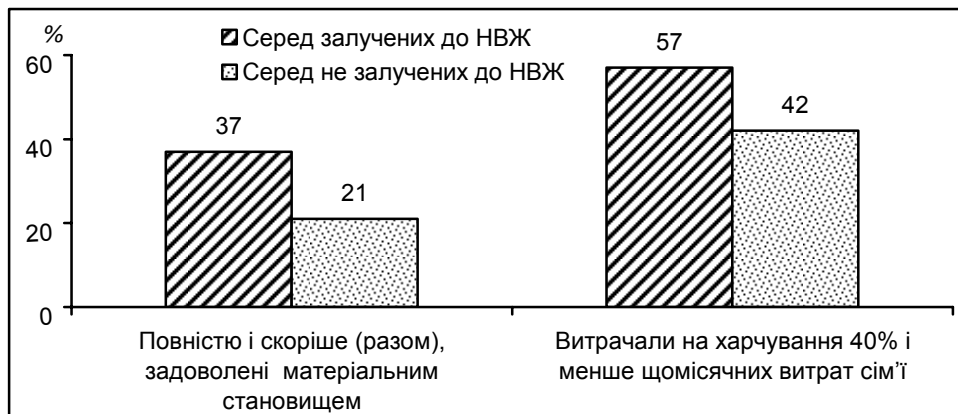


Рис. 1. Окремі характеристики матеріального становища серед залученого та не залученого до НВЖ економічно активного населення України (самооцінка задоволення матеріальним становищем своїх родин та кількість тих, чії витрати на продукти харчування не більші 40% у структурі щомісячних витрат родини), %



Суттєві відмінності учасників НВЖ від решти економічно активного населення також були виявлені щодо структури щомісячних витрат домогосподарств в аспекті користування кредитами (див. ліву частину рис. 2). Серед учасників НВЖ користувачів цим фінансовим інструментом виявилось на 10% більше; відповідно настільки ж більше тих, хто не навчався, не мали в структурі витрат видатків на кредитування, що здається менш сприятливим для розвитку вітчизняного фінансового ринку.

А найбільш значимі відмінності між учасниками та неучасниками НВЖ проявилися стосовно наявності витрат на заощадження в структурі щомісячних витрат родин. Зокрема, серед залучених до НВЖ кількість тих, хто робив заощадження, перевищувала аналогічний показник серед неучасників процесу НВЖ на 18% (див. праву частину рис. 2). Отже, можна вважати, що учасники НВЖ як група економічно активного населення, котра порівняно з його рештою більше заощаджує, і за цим аспектом економічної поведінки демонструє сприятливішу для економіки модель: більше користується депозитами, має кращі перспективи щодо задоволення з часом відкладеного попиту на коштовні товари й послуги (речі довготривалого користування, нерухомість, витрати на освіту, медицину тощо).



Рис. 2. Відмінності поведінки залученого та не залученого до НВЖ економічно активного населення України щодо витрат на кредитування та заощадження в структурі щомісячних витрат сім'ї, %

Інвестиційний аспект економічної поведінки досліджувався в контексті корисності для економіки країни інвестиційних стратегій, які ймовірно обиратимуть респонденти, якщо така можливість з'явиться. Він визначався на підставі вибору відповідей усього загалу опитаного економічно активного населення на запитання "Якби у Вас був значний капітал, куди б Ви його інвестували (вклали)?" з переліку запропонованих варіантів: "інвестиції за кордоном"; "інвестиції у вітчизняний бізнес"; "зберігання в Україні на банківських депозитах"; "придбання вітчизняної нерухомості", "акцій підприємств", "зберігання вдома", "передача дітям", "інше"⁷. Методом кластерного аналізу було виокремлено дві групи респондентів: першу становили ті, хто з усього переліку можливих варіантів обрали тільки два найменш вигідних з погляду потреби внутрішнього інвестування економіки країни (збері-

⁷ Респонденти мали можливість обрати від одного до трьох варіантів із цього переліку, які їм підходять.



гання вдома або передача дітям). Разом серед економічно активного населення таких опитаних виявилось 27%. Другу групу становили ті, хто з усього переліку можливих варіантів обрали тільки три інвестиційні стратегії, більш корисні для вітчизняної економіки (зберігання на банківських депозитах, придбання в Україні нерухомості, придбання акцій вітчизняних підприємств). Разом серед економічно активного населення таких опитаних виявилось приблизно стільки ж – 29%. Але аналіз орієнтирів на різні моделі інвестиційних стратегій серед економічно активного населення засвідчив, що серед залученої до НВЖ частини економічно активного населення кількість тих, хто обрав значно корисніші для економіки інвестиційні стратегії, на 10% більше, ніж тих, хто обрав менш корисні стратегії, а серед неучасників НВЖ, навпаки, – кількість тих, хто обрав значно корисніші для економіки інвестиційні стратегії, на 7% менше, ніж тих, хто обрав менш корисні стратегії (табл. 4).

Таблиця 4

Рівень підтримки імовірних інвестиційних стратегій різної міри корисності для економіки країни серед залученого та не залученого до НВЖ економічно активного населення України, %

Дві частини економічно активного населення	Варіанти вибору стратегій різної міри корисності для економіки	
	Менш корисні (зберігання "капіталів" удома, передача дітям)	Більш корисні (зберігання "капіталів" на банківських депозитах, придбання в Україні нерухомості, придбання акцій вітчизняних підприємств)
Залучена до НВЖ	21	31
Не залучена до НВЖ	34	27

Отже, й за критерієм вибору ймовірних інвестиційних стратегій та частина, яка бере участь у процесі НВЖ, відрізняється від решти економічно активного населення значно кориснішими для економіки установками.

Висновки. Порівняння економічної поведінки учасників та неучасників процесу НВЖ в Україні показало значні відмінності названих груп населення за всіма проаналізованими аспектами діяльності, намірами та самооцінками, а саме: у виробничому аспекті економічної поведінки учасники НВЖ відрізняються від решти економічно активного населення вищим рівнем інноваційності, вибором активніших життєвих економічних стратегій, кращими самооцінками власної спроможності до підприємницької діяльності. Як один із наслідків – серед учасників НВЖ більше задоволених матеріальним становищем своїх домогосподарств, ніж серед решти економічно активного населення. У споживчому аспекті економічної поведінки учасники НВЖ також суттєво відрізняються від решти економічно активного населення, зокрема порівняно меншими витратами на продукти харчування, значною мірою залучення до користування кредитами, більшою кількістю володарів заощаджень, частина яких, імовірно, спрямовуватиметься для задоволення відкладеного попиту. Се-



ред учасників НВЖ також більше тих, хто при наявності відповідних можливостей обиратиме корисніші для економіки країни інвестиційні стратегії. Виявлені відмінності економічної поведінки доводять існування позитивного впливу участі економічно активного населення України в НВЖ на рівень індивідуального матеріального добробуту та розвиток економіки країни.

Виявлені відмінності відображають вплив НВЖ на економічну поведінку, що доводить зв'язок у сучасному українському суспільстві соціокультурних компетенцій та соціально-економічної успішності людей, який закономірний у розвинених країнах, особливо в постіндустріальному періоді, але у країнах із перехідною економікою й таких, що розвиваються, може не проявлятися вочевидь.

Виявлений зв'язок економічної поведінки з НВЖ в українському суспільстві за показником участі в процесі НВЖ дозволяє судити про стан діяльності з набуття компетенцій, які виступають проявом людського капіталу. Отже, виявлені відмінності економічної поведінки учасників та неучасників НВЖ емпірично доводять правильність теоретичного обґрунтування можливості використання НВЖ як інструменту соціально-економічного моніторингу процесу нагромадження людського капіталу в Україні.

Література

1. *Економіка України: стратегія і політика довгострокового розвитку* / за ред. акад. НАН України В.М.Гейця. – К. : Ін-т екон. прогнозів.; Фенікс, 2003. – 1008 с.
2. *Трансформаційні процеси та економічне зростання в Україні* / за ред. акад. НАН України В.М.Гейця. – Х. : Вид-во "Форт", 2003. – 440 с.
3. *Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004–2015 роки) "Шляхом Європейської інтеграції"* / [авт. кол.: А.С.Гальчинський, В.М.Гець та ін.] ; Нац. ін-т. стратег. дослідж. ; Ін-т екон. прогнозування НАН України ; М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 416 с.
4. *В.Семиноженко, В.Гець. Україна-2015: не втратити своє майбутнє* // День. – 2008. – 24 січня. – № 12.
5. *Ревенко А. Чому Україна опинилася на 78-му місці у світовому індексі людського розвитку* // Дзеркало тижня. – 2005. – 24 вересня. – № 37.
6. *Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 рік. Людський розвиток і європейський вибір України.* – К. : ПРООН Україна, 2008. – 122 с.
7. *Мищенко Н. Кто остановит поток дипломированного псевдообразования?* // Зеркало недели. – 2009. – 19 сентября. – № 36.
8. *Братья Капрановы. Высшее образование или лохотром?* // Зеркало недели. – 2009. – 12 сентября. – № 34.
9. *Возианова Ж. О подготовке медицинских кадров, болонской системе и "коте в мешке"* // Зеркало недели. – 2009. – 3 октября. – № 37.
10. *Марусов А., Ніколов Ю. Коротка політекономія медичних держзакупівель* // Дзеркало тижня. – 2009. – 21 листопада. – № 45.
11. *Дубинський О., Сколотяний Ю., Яценко Н. Чи є життя без МВФ?* // Дзеркало тижня. – 2009. – 14 листопада. – № 44.
12. *Яценко Н. За півкроку до агонії* // Дзеркало тижня. – 2009. – 31 жовтня. – № 42.
13. *Куценко В.І., Свтушенко Г.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення // Зайнятість та ринок праці : міжвід. наук. зб. – 1999. – № 10. – С. 136–145.*
14. *Богиня Д.П., Гришнова О.А. Основи економіки праці : навч. посіб. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.*
15. *Бородин Е.Н. Человеческий капитал как основной источник экономического роста* // Экономика Украины. – 2003. – № 7. – С. 48–53.



16. *Близнюк В.В.* Людський капітал як фактор економічного розвитку (еволюція методологічних підходів та сучасність) // *Економіка і прогнозування*. – 2005. – № 2. – С. 64–78.
17. *Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія)* / за ред. Е.М.Лібанової. – К. : Ін-т демограф. та соціол. дослід. НАН України; Держкомстат України, 2006. – 355 с.
18. *Кір'ян Т.* Людський капітал в історії економічної думки // *Економіка України*. – 2008. – № 9. – С. 64–73.
19. *Корицкий А.В.* Введение в теорию человеческого капитала : учеб. пособ. – Новосибирск : СибУПК, 2000. – 112 с.
20. *Коулман Дж.* Капитал социальный и человеческий [Электронный ресурс] / пер. с англ. Л.Стрельникова, А.Стасенко // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 3. – С. 121–139. – Режим доступа: <<http://www.ecsocman.edu.ru/images/pubs/2003/12/13/0000139417/011kOULMAN.pdf>>.
21. *Радаев В. В.* Экономическая социология. Курс лекций : учеб. пособ. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 368 с.
22. *Економічна енциклопедія* : у 3-х т. / за ред. С.Мочерного. – К. : Видавничий центр "Академія", 2001. – Т. 2. – 848 с.
23. *Bowen H.R.* Investment in Learning. – San Francisco, 1978. – P. 362.
24. *Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G. van Merriënboer.* Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства [Электронный ресурс] / пер. с англ. Е.Орел / HR-Лаборатория/Пресс-Центр/Статья. – OPEN UNIVERSITY OF THE NETHERLANDS. – Режим доступа: <<http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.htm>>.
25. *Воробьев А.В.* Социальный капитал как основа экономики в условиях глобализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.economy.bsu.by/library/>>.
26. *McClelland D.C.* (1973). Testing for competence rather than for "intelligence" [Электронный ресурс] // *American Psychologist*, 28, 1–14. – Режим доступа: <<http://www.orientamento.it/>>.
27. *Chomsky N.* (1957). Syntactic structures. The Hague: Mouton Publishers.
28. *Зимняя И.А.* Ключевые компетентности как результативно целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия : учеб. издание // Сер. Труды методологического семинара "Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы". – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 40 с.
29. Компетенция [Электронный ресурс] // Краткий словарь по социологии. – Режим доступа: <WWW.RUBRICON.COM>.
30. *Энциклопедический словарь* / гл. ред. Б.А.Введенский. – М. : "Советская Энциклопедия", 1963. – Т. 1. – 656 с.
31. *Hutmacher Walo.* Key competencies for Europe : Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996 ; Council for Cultural Co-operation (CDCC) // Secondary Education for Europe. – Strasburg, 1997.
32. *Спенсер-мл Л.М., Спенсер С.М.* Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <<http://www.hr-portal.ru/pages/book/competition.php>>.
33. *Зимняя И.А.* Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования [Электронный ресурс] // Интернет-журнал "Эйдос". – 2006. – Режим доступа: <<http://www.eidos.ru/journal/2006/0505.htm>>.
34. *Громько Ю.* Что такое человеческий капитал (ЧК) [Электронный ресурс] // Ноополис. – Режим доступа: <<http://www.archipelag.ru/authors/gromiko/?library=2576>>.
35. *Гидденс Э.* Социология : пер. с англ. по 4-му изд. – М. : Издательство "Весь мир", 2005. – 532 с.
36. Обучение на протяжении жизни в условиях новой экономики. Серия "Актуальные вопросы развития образования". – М. : "Алекс", 2006. – 264 с.
37. *Луцки О.* Цілі розвитку тисячоліття: Україна [Електронний ресурс] // *Справи сімейні*. – 2008. – 19 січня. – Доступний з: <<http://familytimes.com.ua/ua/article/person/problem?article=526>>.
38. Рекомендации Парламента и Совета Европы от 18 декабря 2006 г. о ключевых компетенциях обучения в течение жизни. (2006/962/ЕС). Приложение. Ключевые компетенции для обучения в течение всей жизни – европейские рамочные установки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://adukatar.net/wiki/index.php?structure_id=221>.

*Надійшла в редакцію
01.03.2010 р.*