

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 330.101.8

UDC 330.101.8

О. А. Грішнова, д. е. н.,
професор,
О. Г. Брінцева, к. е. н.,
С. Я. Шурпа, к. е. н.

O. A. Grishnova, Doctor of Economic
Sciences, Professor,
O. G. Brintseva, Candidate of Economic
Sciences,
S. Ya. Shurpa, Candidate of Economic
Sciences

**ФІКТИВІЗАЦІЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА
НОВІ РИЗИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ****FIKTIVIZATION OF THE HUMAN CAPITAL
AND NEW RISKS IN THE SPHERE OF
EMPLOYMENT**

Актуальність теми дослідження. Процеси фіктивізації людського капіталу набувають в Україні загрозових масштабів.

Постановка проблеми. Складна соціально-економічна ситуація в Україні, кризові явища в усіх сферах суспільного життя, нестабільність у соціально-трудова сфері, зумовлюють поглиблення ризиків в сфері зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання фіктивізації людського капіталу почасти досліджено в роботах Колядіна О. П., Петренка В. П., Полякова О. А., Ревтюка Є. А. та ін., ризики в сфері зайнятості – в роботах Колота А. М., Макарової О. В., Надраги В. І. та ін.

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. Практично недослідженим залишається взаємозв'язок ризиків в сфері зайнятості та процесів фіктивізації людського капіталу.

Постановка завдання. Дослідження взаємозв'язку між процесами фіктивізації людського капіталу та ризиками в сфері зайнятості необхідне для ефективного управління процесами відтворення людського капіталу на різних рівнях, формування соціально орієнтованої державної політики, утвердження в суспільстві ідей людиноцентризму, цінності праці і працівника, усвідомлення їх вирішальної ролі в забезпеченні економічного зростання і соціального прогресу.

Виклад основного матеріалу. Безліч ризиків, пов'язаних з безробіттям, а також ризиків, з якими стикається населення (ризики неадекватної оплати праці, незабезпечення гідних умов праці, її надмірної інтенсифікації, неформальних відносин зайнятості, неможливості самореалізації, не престижності окремих професій, втрати трудової мотивації) сприяють посиленню фіктивізаційних процесів в царині людського капіталу.

Висновки. Загострення соціальних ризиків, попит на неякісну вищу освіту, наявні асиметрії у соціально-трудова сфері, зумовлюють зростання неякісного людського потенціалу, що за умов корупції при працевлаштуванні перетворюється на фіктивний людський капітал, який сам стає фактором ризику – як для конкретної людини, так і для соціально-економічного розвитку загалом.

Ключові слова: фіктивний людський капітал; соціально-трудова сфера; нові ризики; зайнятість.

Urgency of the research. Processes of a fiktivization of the human capital assumes alarming proportions in Ukraine.

Target setting. A difficult social and economic situation in Ukraine, the crisis phenomena in all spheres of public life, instability in the social and labor sphere, cause deepening of risks in the sphere of employment.

Actual scientific researches and issues analysis. A question of a fiktivization of the human capital are partly studied in works of scientists - Kolyadina A. P., Petrenko V. P., Polyakova A. A., Revtyuka E. A. etc. Risks in the sphere of employment studied by Kolot A. M., Makarova A. V., Nadraga V. I. etc.

Uninvestigated parts of general matters defining. Almost unexplored is an interrelation of risks in the sphere of employment and processes of a fiktivization of the human capital.

The research objective. The research of this interrelation is necessary for effective management of reproduction processes of the human capital at the different levels, formations of socially oriented state policy, the statement in the society of the ideas of a human-centered orientation, values of the labour and the employee, understanding of their crucial role in ensuring economic growth and social progress.

The statement of basic materials. A set of social risks that the modern employee faces (risks of inadequate compensation, not ensuring decent work conditions, its excessive intensification of an informal relationship of employment, impossibility of self-realization, not prestigiousness of some professions, labor demotivation) promote strengthening the fiktivization processes in the field of the human capital.

Conclusions. The sharpening of social risks, demand on low-quality higher education, the available asymmetries in the social and labor sphere, makes low-quality human potential, in the conditions of corruption at employment turns into the fictitious human capital which turns into risk factor - both for the specific person, and for social and economic development in general.

Keywords: fictitious human capital; social and labor sphere; new risks; employment.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Постановка проблеми. Поширення непродуктивних форм людського капіталу, яке значною мірою пов'язане з процесами його фіктивізації, набуває в Україні загрозливих масштабів, про що свідчить як динаміка індикаторів, що характеризують соціально-трудова сферу, так і динаміка показників, які визначають стан сфери науки та освіти, охорони здоров'я. Процеси фіктивізації людського капіталу – зростання частки людського капіталу, на формування якого витрачаються значні ресурси, але використання якого принесе зиски лише його власникам, хоча не сприятиме економічному зростанню, не принесе користі суспільству – зумовлені передусім складною соціально-економічною ситуацією в Україні, кризовими явищами в усіх сферах суспільного життя, нестабільністю у соціально-трудова сфері, які продовжують посилюватись. Принципове значення має і втрата суспільством моральних цінностей, безвідповідальність на всіх рівнях, дедалі більша орієнтація на особисту вигоду і збагачення. Невирішені проблеми і невдалі спроби реформування освітньої сфери та сфери охорони здоров'я також сприяють загостренню суперечностей у питаннях формування, розвитку, використання та збереження людського капіталу. В таких соціально-економічних умовах поглиблюються не тільки ризики у сфері зайнятості, пов'язані з безробіттям, важливими аспектами якого є проблема першого робочого місця, проблеми зайнятості людей старших вікових груп, а й ризики, з якими стикається працююче населення. Насамперед ці ризики обумовлені нестабільністю сучасної економічної системи, наявністю асиметрій у соціально-трудова сфері – ризиків неадекватної оплати праці, незабезпечення гідних умов праці, її надмірної інтенсифікації, неформальних відносин зайнятості, неможливості самореалізації, не престижності окремих професій, втрати трудової мотивації.

Аналіз досліджень та публікацій. Питання фіктивізації людського капіталу почасти досліджено в роботах зарубіжних та вітчизняних учених – О. П. Колядіна [7], В. П. Петренка [10], О. А. Полякова [11], Є. А. Ревтюка [12] та ін., ризики у сфері зайнятості – в роботах А. М. Колота [6], О. В. Макарової [8], В. І. Надраги [9] та ін. Однак практично недослідженим залишається взаємозв'язок ризиків у сфері зайнятості, впливу яких зазнає як працююче, так і безробітне населення, та процесів фіктивізації людського капіталу. Дослідження цього взаємозв'язку необхідне для ефективного управління процесами відтворення людського капіталу на різних рівнях, формування соціально орієнтованої державної політики, утвердження в суспільстві ідей людиноцентризму, цінності праці і працівника, усвідомлення їх вирішальної ролі у забезпеченні економічного зростання і соціального прогресу.

Тому метою цієї роботи є дослідження взаємозв'язку між процесами фіктивізації людського капіталу та ризиками у сфері зайнятості, які виникають у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Питання фіктивізації людського капіталу ще тільки починають досліджуватись у зарубіжній та вітчизняній науковій літературі, проте процеси формування цієї непродуктивної форми капіталу не можна вважати новим явищем. Його виникнення обумовлене змінами в сучасній економічній системі, асиметріями та різноманітними деструктивними процесами, які притаманні сучасному етапу розвитку соціально-трудова відносин. Безліч соціальних ризиків, з якими стикається сучасний працівник, сприяють посиленню фіктивізаційних процесів у сфері людського капіталу. Однак чи є ці процеси незворотними? І в чому полягає їх сутність на сучасному етапі суспільного розвитку?

Насамперед варто зауважити, що на макроекономічному рівні під соціальними ризиками розуміють можливі негативні прояви у функціонуванні соціальних інститутів, уповільнення процесів суспільного відтворення, формування соціальної нестабільності та напруженості. На особистісному рівні – це визнана суспільством подія в житті людини, настання якої призводить до втрати її здатності до праці чи обмеження попиту на працю, відповідно також до зниження рівня життя, повної або часткової втрати заробітку. При цьому відбувається втрата особою окремих соціальних компонент (усвідомлення власної соціальної цінності, адаптації до соціального середовища) [9].

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Втрата роботи є одним із найбільш небезпечних соціальних ризиків, і особливо це стосується населення передпенсійного віку. Цей ризик посилюється ще й через процеси демографічного старіння населення. Так, за прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи Національної академії наук України [8], у 2050 р. порівняно з даними перепису населення 1959 р. частка категорії людей старшого віку зросте у структурі населення України з 10 до 32 %, а частка середнього віку зменшиться – з 55 до 50 % і частка молодшого населення зменшиться – з 34 до 18 %.

Кризові явища, низький рівень доходів працюючого населення та нестача гідних робочих місць зумовлюють зростання неформальної зайнятості – сектору «сірої», неофіційної, негарантованої та нестабільної зайнятості, яка досить часто може забезпечити тільки виживання і не спрямована на розвиток людського капіталу, довгострокові трудові відносини. Тому зростання зайнятості у неформальному секторі також призводить до поглиблення фіктивізаційних тенденцій, посилення асиметрій та деформацій у процесах відтворення людського капіталу. Дані про зайнятість у неформальному секторі в розрізі вікових груп свідчать, що у 2011-2015 рр. найвищий її рівень характерний для осіб у віці 40-49 та 50-59 років (Табл. 1).

Таблиця 1

Населення, зайняте у неформальному секторі в Україні, 2011-2015 рр.

| Найменування показника | Рік | | | | |
|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Неформальна зайнятість, тис. осіб | 4704,9 | 4651,6 | 4805,9 | 4540,9 | 4303,3 |
| у тому числі за віковими групами, % | | | | | |
| 15-24 роки | 14,7 | 13,4 | 11,9 | 11,0 | 10,5 |
| 25-29 років | 11,5 | 12,2 | 12,1 | 14,3 | 14,2 |
| 30-34 роки | 10,2 | 10,3 | 10,7 | 13,0 | 13,7 |
| 35-39 років | 10,1 | 10,7 | 10,9 | 12,9 | 13,4 |
| 40-49 років | 20,0 | 20,0 | 19,9 | 23,4 | 23,3 |
| 50-59 років | 19,1 | 19,7 | 20,6 | 18,9 | 19,3 |
| 60-70 років | 14,4 | 13,7 | 13,9 | 6,5 | 5,5 |

Джерело: Розраховано автором за даними Державної служби статистики [4]

У періоди загострення кризових явищ відбувається зростання чисельності зайнятих у неформальному секторі, при цьому її структура за віковими групами залишається практично однаковою. Населення передпенсійного віку досить вразливе до соціальних ризиків.

Фіктивізація людського капіталу населення старших вікових груп може відбуватись також через неможливість гідної занятості для таких людей, особливо це стосується жінок. Дискримінація за віком та статтю вже, на жаль, в Україні є досить звичним явищем, яке потребує уваги суспільства, органів державної влади, громадських організацій. Подолання цього ганебного явища, яке значною мірою пов'язане зі стереотипами роботодавців щодо «образу ідеального працівника» – енергійного, молодого, здорового, не обтяженого сімейними турботами, – можливе тільки за умови розвитку морально-духовних цінностей суспільства, в якому люди різних соціальних, вікових та інших груп користуються повагою, мають гідні Людини робочі місця, в якому інтелектуальний та соціальний капітал мають не меншу цінність, ніж матеріальне багатство. Частково проблему зайнятості населення старших вікових груп та інших вразливих на ринку праці категорій населення допомагає вирішити розвиток соціального підприємництва, який створює робочі місця для соціально незахищених громадян.

Негативним наслідком і водночас причиною поширення непродуктивних форм людського капіталу є також молодіжне безробіття, рівень якого в Україні досить високий. Так, у 2015 р. рівень безробіття (за методологією МОП) серед молоді віком 15–24 роки становив 22,4 %, а серед молоді віком 25-29 років – 11,2 %, що значно перевищувало середнє значення цього показника для усього населення (9,1 %). З одного боку, це пов'язано з такими причинами:

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

великою кількістю державних і приватних ВНЗ, які готують фахівців за незатребуваними на ринку праці спеціальностями (зокрема, економістів та юристів), комерціалізацією освітніх послуг, і як наслідок – низькою конкурентоспроможністю випускників на ринку праці. Розбалансованість системи вищої освіти і відсутність адекватного державного регулювання призводять до того, що ця система перетворилась на своєрідний бізнес, який виробляє продукт, по суті, низької якості, який нібито відповідає формальним вимогам. З іншого боку, якби не було цих ВНЗ – поточне безробіття було б ще вищим – за рахунок студентів, які нині у них навчаються. Тобто немає іншого засобу зменшення безробіття, крім розвитку економіки і створення нових продуктивних робочих місць, а також пристосування системи підготовки працівників до нових реалій і вимог ринку праці.

Сьогодні ж в Україні диплом про вищу освіту набуває дедалі формальнішого значення, адже процес працевлаштування досить часто непрозорий як для працівників, так і для інших суб'єктів ринку праці, а іноді виникають і відверто корупційні схеми. Без них людина може влаштуватись переважно тільки на низькооплачувані посади, праця на яких не дає ані необхідних для нормального життя фінансових результатів, ані розвитку нових навичок та вмій. Однак варто зауважити, що це практично не стосується сфер ІТ, консалтингу та деяких інших, для яких характерний високий попит на унікальні знання, які потрібно постійно розвивати і використовувати в роботі.

Фінансуючи навчання, держава та домогосподарства досить часто купують неякісний продукт. Сучасна освітня система потребує важливих змін, які (як і в інших сферах державного соціального управління) мають імплементувати професіонали найвищої кваліфікації, мотивовані на позитивні зміни в суспільстві, а не на особисті зиски від владних повноважень. Невідповідність освітніх послуг сучасним потребам веде до поглиблення фіктивізаційних процесів у сфері формування та розвитку людського капіталу. Нові ризики у сфері зайнятості зумовлюють зростання вимог до змісту і форм навчання, до тіснішого поєднання теоретичної підготовки з практикою, «світ праці» змінюється і потребує мобільних працівників із сучасними знаннями й навичками, орієнтованих на навчання протягом життя.

Як зупинити процеси фіктивізації людського капіталу? Відповіді зрозумілі: припинити споживати неякісні товари і послуги; знати, розуміти і вміти відстоювати свої права; брати на себе відповідальність за власний людський капітал, за своє майбутнє, у тому числі й професійне. Сучасне студентство вже починає усвідомлювати себе реальними споживачами освітніх послуг, критично осмислюючи їхню якість та створюючи відповідні органи студентського самоврядування для захисту своїх інтересів. Проте, в цьому контексті важливо не переходити тонку межу між відстоюванням своїх прав та тиском на викладачів, який не сприяє об'єктивному оцінюванню знань. Однією з проблем сучасних студентів, яка призводить до фіктивізації їхніх знань, є прагнення отримати передусім не самі знання, а тільки забезпечити формальні ознаки їх наявності – високі оцінки.

Процеси фіктивізації людського капіталу також пов'язані з проблемою «надлишкової освіти» (overeducation), коли економіка не використовує належним чином наявний запас освіти. Однак, варто наголосити, що освіти забагато не буває, адже знання – це не лише виробничий ресурс, це також і джерело людського розвитку, інновацій, стартапів. Хоча, безумовно, вже настав час кардинально змінювати форми отримання освіти, впроваджуючи дедалі більше практичних підходів замість заучування теоретичних знань.

Цікаво проаналізувати, що попри скорочення загальної чисельності науковців, в Україні відбувається зростання частки кандидатів та докторів наук в їх чисельності. З одного боку, це може розглядатись як позитивна тенденція, однак реалії сьогодення більшою мірою дають змогу зробити висновок про поступове знецінення наукових ступенів та вчених звань так само, як і дипломів про повну вищу освіту. До 2014 р. кількість захищених кандидатських та докторських дисертацій щорічно зростала. У 2006-2015 рр. кількість захищених кандидатських дисертацій зростала в середньому на + 3,2 % щорічно, докторських – на + 4,8 % (Табл. 2).

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Таблиця 2

Кількість захищених кандидатських та докторських дисертацій у 2006-2015 рр.

| Найменування показника | Рік | | | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Кількість захищених кандидатських дисертацій | 5372 | 5115 | 5757 | 6374 | 7130 | 6700 | 7302 | 7561 | 7740 | 6920 |
| Темпи приросту кількості захищених кандидатських дисертацій (порівняно з попереднім роком), % | - | -4,8 | 12,6 | 10,7 | 11,9 | -6,0 | 9,0 | 3,5 | 2,4 | -10,6 |
| Кількість захищених докторських дисертацій | 745 | 761 | 725 | 826 | 997 | 972 | 932 | 1289 | 1178 | 1036 |
| Темпи приросту кількості захищених докторських дисертацій (порівняно з попереднім роком), % | - | 2,1 | -4,7 | 13,9 | 20,7 | -2,5 | -4,1 | 38,3 | -8,6 | -12,1 |

Джерело: наведено за даними Міністерства освіти і науки України [5]

Нині у сфері науки та освіти і соціально-трудої сфері відбуваються різновекторні, суперечливі процеси, які в найближчому майбутньому можуть призвести до незворотних наслідків, таких як втрата національного людського капіталу, його фіктивізація, зокрема через зубожіння працюючого населення та посилення міграційних процесів.

Варто відзначити, що вивчення соціальних ризиків стало особливо популярним у зв'язку з дослідженням так званих «нових ризиків». Їх поява обумовлювалася, насамперед, факторами деіндустріалізації економіки, зростанням частки послуг у загальній зайнятості, нестабільністю на ринках праці, посиленням нестабільності сімейних структур [14]. Нові соціальні ризики визначаються як «ризик, на які люди наражаються протягом життя в результаті економічних і соціальних змін, пов'язаних з переходом до постіндустріального суспільства» [15]. У сфері зайнятості нові ризики значною мірою пов'язані зі скороченням кількості робочих місць в умовах подальшого технологічного розвитку. Необхідно зазначити, що нові ризики у сфері праці тісно корелюють з чинниками фіктивізації людського капіталу. Наприклад, «розмивання» традиційних масових робітничих робочих місць і згорання професійно-технічної освіти стало однією з причин різкого збільшення попиту на вищу освіту з боку тих людей, які не особливо здатні і схильні вчитися. Збільшення попиту зумовило пропозицію «необтяжливої» вищої освіти з боку комерціалізованих ВНЗ. Корупція мінімізує ефективність державного контролю за якістю освіти. В результаті масово продукується фіктивний людський потенціал, а корупція на ринку праці, низький рівень відповідальності та незатребуваність інноваційного розвитку створюють можливість для перетворення такого потенціалу на фіктивний людський капітал. Все це разом зменшує цінність вищої освіти загалом, стає чинниками низької ефективності діяльності, безробіття і трудової еміграції.

Заміщення праці в її класичному розумінні постіндустріальною працею відбулося не раптово, і трудова діяльність у ХХ-ХХІ ст. (навіть переставши бути виключно фізичною) залишається нерідко дуже важкою, виснажливою, і може бути порівняна за рівнем втоми з працею фізичною. В цьому контексті досить виправданими є питання збереження людського капіталу [13, с. 26-27].

Із переходом до постіндустріального суспільства змінюється зміст праці, її статус, роль та сприйняття суспільством. Праця дедалі менше розглядається як джерело доходів, адже їх можна отримувати і від власності. Праця стає сферою самореалізації, відкриває можливості участі в суспільному житті. В цивілізованих країнах вона вже розглядається не як засіб виживання, а як можливість багатогранного розкриття особистості, її талантів та безперервного людського розвитку. Праця у постіндустріальному суспільстві – це творчий процес, який сприяє не тільки фінансовому, а й передусім інтелектуальному збагаченню особистості.

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Поряд з поступовим скороченням видів робіт, які фактично не потребують інтелектуальних зусиль, поступово зменшується потреба у важкій, монотонній праці. Ці процеси водночас призводять і до негативних наслідків – таких як безробіття низько-кваліфікованих працівників, безробіття певних робітничих професій, працю яких стає дедалі вигідніше автоматизувати. Із поглибленням соціальної нерівності пов'язані такі соціальні ризики, як зростання ймовірності безробіття.

Глобальний капіталізм потребує все менше працівників. Зростає кількість і частка людей, «викинутих» з ринку праці та позбавлених шансів на матеріальну та соціальну допомогу, робітничі партії та профспілки «скрізь втрачають свою роль на переговорах з владою та бізнесом, а також в очах громадськості... В результаті зростає не тільки нерівність, а й драматично змінюється якість соціальних нерівностей, адже все більше населення «відбраковується» як економічно неактивне» [1, с. 684].

Водночас, порівняно із загальносвітовими тенденціями, у соціально-трудої сфері в Україні відбуваються досить суперечливі процеси: поряд із інтелектуалізацією праці, зміною її змісту в окремих сферах діяльності, залишається ще досить багато сфер її докладання, де працівники здійснюють трудову діяльність у важких та шкідливих умовах праці, виконують рутинні трудові функції, які не сприяють інтелектуальному розвитку, негативно впливають на психоемоційний стан людини. Виникнення соціальних ризиків також досить сильно пов'язане з низьким рівнем охорони праці та промислової безпеки в Україні – високою часткою правників, які здійснюють трудову діяльність у шкідливих умовах, значною кількістю нещасних випадків на виробництві, високою часткою професійних захворювань. Соціальна безвідповідальність роботодавців і органів влади консервує, а то й погіршує цю ситуацію.

Таким чином, нові соціальні ризики значною мірою впливають на процеси відтворення людського капіталу, створюючи нове, більш складне для адаптації пересічного працівника середовище. Доступ до творчої, креативної праці отримують носії найбільш конкурентоспроможного людського капіталу. Для збереження людського капіталу і робочого місця важливим як ніколи стає навчання протягом життя, постійне підтримання і розширення наявного запасу специфічних знань, формування потужного соціального капіталу, знання іноземних мов.

На тлі зuboжіння працюючого населення досить важко говорити про «новий формат праці», процеси утвердження постіндустріального суспільства, адже праця знову стає засобом виживання, необхідно передумовою забезпечення мінімально необхідних суспільних благ. І, традиційно, особливо сильно ці процеси впливають на найбільш вразливі верстви населення – молодь, осіб передпенсійного віку, людей з особливими потребами й обов'язками.

У таких складних соціально-економічних умовах забезпечити продуктивне використання людського капіталу населення різних соціальних та вікових груп, працівників різної кваліфікації стає дедалі складніше. Під впливом кризових явищ, що обумовлює зниження рівня доходів працюючого населення, відбувається відтік найбільш конкурентоспроможних фахівців у розвинуті країни, де рівень оплати праці значно вищий.

Висновки. Кардинальні зміни у соціально-трудої сфері, що розгортаються в наш час, несуть нові загрози і виклики. Це виявляється у загостренні соціальних ризиків – передусім, ризику втрати роботи і пов'язаного з цим зменшення рівня та якості життя. Традиційно поважне серед українців ставлення до вищої освіти і практична неможливість отримати прийнятну роботу чи робітничу професію одразу після закінчення школи зумовлюють надмірний попит на «легку» вищу освіту, яку активно пропонують комерціалізовані ВНЗ. Такий симбіоз чинників масово продукує неякісний людський потенціал, що за умов корупції при працевлаштуванні перетворюється на фіктивний людський капітал, який сам перетворюється на фактор ризику як для конкретної людини, так і для соціально-економічного розвитку загалом.

Забезпечення продуктивного використання людського капіталу всього населення, яке може і бажає працювати, є запорукою збереження національного людського капіталу. Під впливом

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

фіктивізаційних процесів втрачаються значні ресурси як людські, так і фінансові. Зволікання з вирішенням проблем сприяє подальшому поглибленню кризових явищ, сповільненню економічного та соціального розвитку. В XXI столітті стає дедалі важчим забезпечувати продуктивну зайнятість для широких верств населення, тому питання сприяння економічному розвитку, створення нових продуктивних робочих місць, справедливого регулювання доходів, посилення відповідальності і подолання корупції є першочерговим соціальним завданням держави для збереження людського капіталу.

Література

1. Геополітика: Антологія. - М. : Академический Проект; Культура, 2006. 1004 с. - (Серия «SUMMA»).
2. Грішнова, О. А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання України / О. А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка. – 2004. – № 1-2. – С. 93-101.
3. Грішнова, О. А. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка. - 2015. - № 1 (23). - С. 90-101.
4. Економічна активність населення України у 2015 : статистичний збірник. - К. : Державна служба статистики України, 2016. – 201 с.
5. Кількість захищених докторських і кандидатських дисертацій в Україні (1993-2016) Блог Романа Радейка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://aphd.ua/kilkist-zakhyshchennykh-doktorskykh-i-kandydatskykh-dysertatsii-v-ukrani-1993-2016/>.
6. Колот, А. М. Трансформація інститута зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері: феномен прекарізації / А. М. Колот // Уровень життя населення регіонів Росії. - 2013. - № 11. - С. 93-101.
7. Колядин, А. П. Фіктивний компонент людського капіталу як системний феномен економіки знань : автореф. дис... д-ра. экон. наук : спец. 08.00.01 / А. П. Колядин; ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный социально-экономический университет». – Саратов, 2012. – 37 с.
8. Макарова, О. Прогноз: населення України скоротиться і постаріє [Електронний ресурс]. / О. Макарова. – Режим доступу : <http://www.unian.ua/society/517167-prognoz-naselennya-ukrajini-skorotitsya-i-postarishae.html>.
9. Надрга, В. І. Соціальні ризики в загальній теорії ризиків: проблеми формування понятійного апарату / В. І. Надрга // Часопис економічних реформ. – 2015. – № 3. – С. 75-83.
10. Петренко В. П. Класифікація людського капіталу підприємства як передумова його продуктивного використання [Електронний ресурс] / В. П. Петренко, О. Ю. Мацькевич. – Режим доступу : http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_05/135.pdf.
11. Поляков, А. А. Проблемы инвестирования в человеческий капитал в современной экономике России : автореф. дис... канд. экон. наук : спец. 08.00.05 / А. А. Поляков; Государственный университет управления. – М., 2010. – 16 с.
12. Ревтюк, Є. А. Щодо уточнення форм використання людського капіталу в діяльності суспільно-господарських систем [Електронний ресурс] Є. А. Ревтюк. – Режим доступу : <http://ecrimea.crimea->

References

1. Geopolitika: Antologiya [Geopolitics: An Anthology]. (2006). Moscow: Akademicheskij Proekt; Kultura, P. 1004 [in Russian].
2. Grishnova, O. A. (2004). Osvita yak chy`nny`k lyuds`kogo rozvy`tku i ekonomichnogo zrostannya Ukrainy` [Education as a factor of human development and economic growth in Ukraine] Demografiya ta socialna ekonomika, 1-2, pp. 93-101 [in Ukrainian].
3. Grishnova, O. A. and Brintseva, O.G. (2015). Fiktyvnyi lyudskyi kapital: sutnist, xarakterni osoblyvosti, chynnyky formuvannya [Fictitious human capital: essence, characteristics, formation factors]. Demografiya ta social`na ekonomika, 1 (23), pp. 90-101 [in Ukrainian].
4. Ekonomichna aktyvnist naseleण्या Ukrayiny u 2015. Statystychnyi zbirnyk [The economic activity of the population of Ukraine in 2015. Statistical Yearbook]. (2016). Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny, P. 201 [in Ukrainian].
5. Kilkist zakhyshchennykh doktorskykh i kandydatskykh dysertatsiy v Ukraini (1993-2016) Blog Romana Radejka [The number of protected ScD and PhD theses in Ukraine (1993-2016). Blog Romana Radejka] Retrieved from: <http://aphd.ua/kilkist-zakhyshchennykh-doktorskykh-i-kandydatskykh-dysertatsii-v-ukrani-1993-2016/> [in Ukrainian].
6. Kolot, A. M. (2013). Transformatsiya instituta zanyatosti kak sostavlyayuschaya globalnykh izmeneniy v sotsialno-trudovoy sfere: fenomen prekarizatsii [Transformation of employment institute as a part of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization]. Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii, 11, pp. 93-101 [in Russian].
7. Kolyadin, A. P. (2012). Fiktyvnyy komponent chelovecheskogo kapitala kak sistemnyy fenomen ekonomiki znaniy [Fictitious component of human capital as a systemic phenomenon of the knowledge economy]. FGBOU VPO «Saratovskiy gosudarstvennyy sotsialno-ekonomicheskiy universitet». Saratov [in Russian].
8. Makarova, O. (2011). Prognoz: naseleण्या Ukrayiny skorotitsya i postarishaye [Forecast: Ukraine's population will shrink and getting older] [Electronic resource]. Retrieved from : <http://www.unian.ua/society/517167-prognoz-naselennya-ukrajini-skorotitsya-i-postarishae.html> [in Ukrainian].
9. Nadraga, V. I. (2015). Socialni ryzyky v zagalnyi teoriyi ryzykiv: problemy formuvannya ponyatijnogo aparatu [Social risks in the general theory of risk: problems of formation of conceptual apparatus] Chasopys ekonomichnykh reform, 3, pp. 75-83. [in Ukrainian].
10. Petrenko, V. P. and Matskevych, O. Yu. (2014). Klyasyfikaciya lyudskogo kapitalu pidpriemstva yak peredumova jogo produktyvnogo vykorystannya

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

edu/arhiv/2013/econ_1_2013/revtyuk.pdf.

13. Сидорина, Т. Ю. Труд: его кризис и будущее в контексте трендов мирового цивилизационного развития / Т. Ю. Сидорина // Общественные науки и современность. – 2016. - № 3. – С. 22-33.

14. Esping-Andersen, G. (1999). Social foundations of postindustrial economies. Oxford: Oxford University Press.

15. Taylor-Gooby, P. (2004). New risks, new welfare. Oxford: Oxford University Press.

[Classification of enterprise human capital as a prerequisite for its productive use]. Retrieved from : http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_05/135.pdf [in Ukrainian].

11. Polyakov, A. A. (2010). Problemy investirovaniya v chelovecheskiy kapital v sovremennoy ekonomike Rossii [Problems of investment in human capital in modern Russia economy] Gosudarstvenniy universitet upravleniya. Moscow. P. 16 [in Russian].

12. Revtyuk, Ye. A. (2013). Shhodo utochnennya form vykorystannya lyudskogo kapitalu v diyalnosti suspilno-gospodarskykh system [For exact form of the use of human capital in social and economic systems] [Electronic resource]. Retrieved from : http://ecrimea.crimea.edu/arhiv/2013/econ_1_2013/revtyuk.pdf [in Ukrainian].

13. Sidorina, T. Yu. (2016). Trud: ego krizis i budushee v kontekste trendov mirovogo tsivilizatsionnogo razvitiya [Labor : its crisis and the future in the context of world civilization development trends] Obschestvennyie nauki i sovremennost, 3, pp. 22-33 [in Russian].

14. Esping-Andersen, G. (1999). Social foundations of postindustrial economies. Oxford: Oxford University Press.

15. Taylor-Gooby, P. (2004). New risks, new welfare. Oxford: Oxford University Press.

Надійшла 26.01.2017

Бібліографічний опис для цитування :

Грішнова, О. А. Фіктивізація людського капіталу та нові ризики в сфері зайнятості / О. А. Грішнова, О. Г. Брінцева, С. Я. Шурпа // Науковий вісник Полісся. – 2017. – № 1 (9), ч. 2. – С. 91-98.