

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: СПЕКТР ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ДОБРОБУТ

*ГЕРАСИМОВА Т.І., ВИКЛАДАЧ,
ВСП «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ ФАХОВИЙ КОЛЕДЖ»
НРЗВО «КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ІНСТИТУТ»
ГОНЧАРУК К.В., СТУДЕНТКА,
КИЇВСЬКА МУНІЦИПАЛЬНА АКАДЕМІЯ
ЕСТРАДНОГО ТА ЦИРКОВОГО МИСТЕЦТВ*

В новочасному світі суспільною стала точка зору про те, що наступний крок до розвитку економіки та суспільства в цілому вимагає набуття ними сучасної важливої якості, що пов'язана із акумуляцією та використанням знань [3, с. 37].

Просування України у напрямку виробництва високотехнологічної економіки нереальне без належного піднесення індивіда як носія фронтальних та фахових знань і навичок, а отже, виняткової важливості набуває робота відносно створення новочасної системи середньої, професійної та вищої освіти, перекваліфікації та підвищення кваліфікації, розросту науки як засади для інноваційного, технологічного, інформаційного, освітньо-місткого розвитку суспільства. В цьому випадку, і є актуальним проаналізувати соціальну ефективність освіти в Україні, рівень її «економічної віддачі», вплив на людський капітал та його розвиток, макроекономічну динаміку та розвиток інноваційних процесів.

Людський капітал є ключовим фактором економічне зростання, а нові дані свідчать про те, що це також пов'язано з цілим рядом неекономічних вигод, таких як покращення здоров'я та благополуччя. Інвестиції в людський капітал та освіту є надважливими [2, с. 22].

Таким чином, залучення до освіти зайняло центральне місце у стратегіях спрямованих на сприяння економічного процвітання, повній зайнятості та соціальній згуртованості. Як наслідок, освіта все більше розглядається як інвестиція в колективне майбутнє суспільств і націй, а не лише успіх окремих людей.

Однак, щоб отримати максимальну користь, потрібно більше, ніж ці очікування, необхідно впливати на збільшення інвестицій у людський капітал. Потрібно чітко розуміння суті та ролі людського капіталу і способів розробки конкретні дії для збільшення їх доступності. Ці питання недосконало досліджені з точки зору розуміння людського капіталу в його різних формах, аналізі її взаємозв'язку з

індивідуальними та суспільними здобутками, а також вимірюванні людського капіталу, його запасів та прибутку. Поки що, вдалося створити лише обмежені непрямі виміри капіталу людини за формою початкової формальної освіти [1, с. 341].

Отже, потрібно розробити методи збору, вимірювання та аналізу взаємозв'язку між людським капіталом та повним спектром його впливу на особистий, соціальний та економічний добробут. Незважаючи на це, вдалося зібрати важливі дані про роль людського капіталу, а отже, і ролі освіти у стимулюванні економічного благополуччя як окремих людей, так і суспільства в цілому.

Більш освічені люди мають більшу ймовірність участі на ринку праці так, як вони економічно активні і рідше залишаються безробітними. У багатьох країнах, коефіцієнт участі робочої сили зростає з ростом освіти, досягнутої окремими людьми. Краща кваліфікація також пов'язана з підвищенням заробітної плати для працівників. У багатьох країнах, ці пільги по заробітній платі дуже високі, що відображає більш широкий діапазон заробітної плати на ринку праці і, можливо, більші переваги для певного рівня освіти.

Література.

1. Бандур С.І., Заяць Т.А., Куценко В.І. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи; монографія. Черкаси: Брама-Україна, 2006. 620 с.

2. Лавриненко А.М. Інноваційний розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах. *Сталий розвиток економіки. Міжнародний науково-виробничий журнал*. Хмельницький. 2014. № 1 (23). С. 18-25.

3. Назаркевич І.Б., Кривень О.В., Ревко А.М. Еволюція структурних трансформацій в світовій економіці: досвід для України. *Проблеми і перспективи економіки та управління: науковий журнал, ЧНТУ*. 2019. № 1 (17). С. 33-40.

СТРАТЕГІЧНІ ОРІЄНТИРИ СТВОРЕННЯ HR-БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ

**ГРИЦАЄНКО М.І., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ГРИЦАЄНКО Г.І., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО**

Створення позитивного бренду роботодавця є ключовим завданням з формування ефективної системи управління персоналом в багатьох провідних компаніях світу. Це обумовлюється тим, що