

М. Г. Олієвська

кандидат економічних наук, доцент, науковий співробітник відділу бюджетної системи НДФІ ДННУ "Академія фінансового управління", Київ, Україна, 3mad@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8818-0509>

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У КОНТЕКСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Анотація. Сталий розвиток великою мірою визначається соціальною сферою та людським капіталом, який формується й накопичується завдяки справедливій, якісній освіті, можливості навчатися впродовж усього життя для всіх, забезпеченню здорового способу життя та сприяння добробуту. В статті розкрито значення людського капіталу для компаній, країн у контексті досягнення Цілей сталого розвитку. Показано, що компоненти індексу людського капіталу тісно пов'язані з цими цілями: в сучасних умовах розвиток останнього за рахунок поліпшення якості освітніх і медичних послуг є стратегічно важливим. Підкреслено, що інвестиції в людський капітал набувають дедалі більшої ваги, оскільки змінюється як характер роботи, так і вимоги до працівників. Окрему увагу приділено питанням фінансування освіти та охорони здоров'я; нефінансової звітності компаній; моніторингу досягнення Цілей сталого розвитку; впровадження рекомендацій та індикаторів ЮНКТАД для корпоративного сектору щодо розкриття інформації про людський капітал і сталий розвиток загалом; підготовки першого добровільного національного огляду. Наголошено, що розвиток та використання людського капіталу сприяє прогресу в соціальній сфері, стійкому економічному зростанню, забезпечує зайнятість, ефективне управління, що відповідає Цілям сталого розвитку.

Ключові слова: Цілі сталого розвитку (ЦСР), людський капітал, знання, навички, освіта, охорона здоров'я, нефінансова звітність компаній, добровільний національний огляд.

Табл. 2. Літ. 27.

Myroslava Oliavska

Ph. D. (Economics), Associate Professor, SESE "The Academy of Financial Management", Kyiv, Ukraine, 3mad@ukr.net
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8818-0509>

HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF ACHIEVING THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Abstract. Human capital consists of the knowledge, skills, and health that people accumulate over their lives, enabling them to realize their potential as productive members of society. The article reveals the role of human capital for sectors, countries and societies. The purpose of this article is to determine the overall level of the integration of the Sustainable Development Goals (SDGs) and indicators that reveal information about human capital in Ukraine and determine the strategies for the development of human capital in the context of achieving the SDGs. The benefits of human capital transcend private returns, extending to others and across generations. It is emphasized that components of the Human Capital Index have close links with the SDGs. It is concluded that in today's conditions, inclusive and equitable quality education and lifelong learning opportunities for all; healthy lives and well-being for all at all ages are becoming important issues. It is noted that investments in human capital have

© Олієвська М. Г., 2019

become more and more important as the nature of work has evolved for achieving the Sustainable Development Goals. Particular importance is attached to financing education and health; promoting non-financial reporting by adapting EU legislation; monitoring the attainment of the Sustainable Development Goals; the implementation of UNCTAD recommendations and indicators for the corporate sector in national economic regulation systems; the preparation of the first Voluntary National Review, etc. It is emphasized that the development and use of human capital contributes to social progress, sustainable economic growth and ensures employment and effective management, which is in line with the Sustainable Development Goals.

Keywords: The Sustainable Development Goals (SDGs), human capital, knowledge, skills, education, health care, non-financial reporting, Voluntary National Review.

JEL classification: I15, I18, I22, I25, J24, Q01.

М. Г. Олиевская

кандидат экономических наук, доцент, научный сотрудник отдела бюджетной системы НИФИ ГУНУ “Академия финансового управления”, Киев, Украина

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КОНТЕКСТЕ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. Устойчивое развитие в большой мере определяется социальной сферой и человеческим капиталом, который формируется и накапливается благодаря справедливому, качественному образованию, возможности обучаться в течение всей жизни для всех, обеспечению здорового образа жизни и содействия благополучию. В статье раскрыто значение человеческого капитала для компаний, стран в контексте достижения Целей устойчивого развития. Показано, что компоненты индекса человеческого капитала тесно связаны с этими целями: в современных условиях развитие последнего за счет улучшения качества образовательных и медицинских услуг является стратегически важным. Подчеркнуто, что инвестиции в человеческий капитал приобретают все больший вес, поскольку меняется как характер работы, так и требования к работникам. Отдельное внимание уделено вопросам финансирования образования и здравоохранения; нефинансовой отчетности компаний; мониторинга достижения Целей устойчивого развития; внедрения рекомендаций и индикаторов ЮНКТАД для корпоративного сектора по раскрытию информации о человеческом капитале и устойчивом развитии в целом; подготовки первого добровольного национального обзора. Отмечено, что развитие и использование человеческого капитала способствует прогрессу в социальной сфере, устойчивому экономическому росту, обеспечивает занятость, эффективное управление, что соответствует Целям устойчивого развития.

Ключевые слова: Цели устойчивого развития (ЦУР), человеческий капитал, знания, навыки, образование, здравоохранение, нефинансовая отчетность компаний, добровольный национальный обзор.

Розвиток людського капіталу на всіх рівнях (від індивідуального до глобального), складові людського капіталу, цілі й завдання зі сталого розвитку тісно пов'язані між собою, оскільки знання, вміння та навички, стан здоров'я й мобільність носіїв такого капіталу накопичуються завдяки: по-перше, забезпеченню всеохоплюючої і справедливої, якісної освіти; по-друге, можливості навчання впродовж усього життя; по-третє, забезпеченню здорового способу життя та сприяння добробуту кожного в будь-якому віці; по-

четверте, створенню належних умов для повної й продуктивної зайнятості та гідної праці.

Внесок освіти й охорони здоров'я в продуктивність працівників наступного покоління кількісно вимірює індекс людського капіталу (*Human Capital Index*). За підсумками 2018 р. країнами-лідерами в забезпеченні розвитку людського капіталу є: Сінгапур (значення індексу – 0,88 бала), Японія (0,84), Республіка Корея (0,84), Гонконг (0,82), Фінляндія (0,81), Ірландія (0,81), Австралія, Канада, Нідерланди, Швеція (0,80). Україна посіла 50-е місце з оцінкою 0,65 бала [1]. Загалом цей індекс для 92 % населення світу становить 0,75 бала або нижче, для 56 % – 0,50 чи менше; високими є показники тих країн, що надають якісну освіту та мають інноваційну систему медичного страхування.

У багатьох країнах основним рушієм економічної модернізації й довгострокового зростання став перехід від праце- до технологічності економіки, в якій людський капітал є ключовим чинником сталого розвитку і зниження рівня бідності.

Незважаючи на певний прогрес, інвестування розвитку людського капіталу у світі здійснюється недостатньо, що робить суспільство непідготовленим до майбутнього. Так, не всі діти мають доступ до освітніх послуг; половина населення землі не охоплена необхідними медичними послугами; у країнах із низьким рівнем доходу 80 % бідних людей, котрі позбавлені необхідного соціального захисту [2].

Країни, які недоінвестують у людський капітал, втрачають можливість накопичувати його. Прогнозується, що автоматизація й застосування штучного інтелекту призведе до істотного скорочення посад для низькокваліфікованих працівників, а отже, помітного підвищення конкуренції за робочі місця. Тому 28 країн, у т. ч. Україна, зобов'язалися співпрацювати зі Світовим банком щодо розроблення стратегічних планів збільшення інвестицій у охорону здоров'я та освіту як провідні сфери розвитку й накопичення людського капіталу. Для України останнє передбачає детальне вивчення і критичне осмислення світової практики та актуалізується реалізацією заходів з виконання Порядку денного сталого розвитку до 2030 року [3].

Значення таланту, навичок і знань, а також питання фінансування освіти та охорони здоров'я в контексті розвитку людського капіталу на макро- й мікрорівні розглядається як зарубіжними (Г. Бекером, Р. Гіббонсом, Я. Мінсером, Т. Петерсом, Л. Туроу, Т. Шульцем [4–9]), так і вітчизняними науковцями (О. А. Грішновою, О. В. Захаровою, Е. М. Лібановою, С. Л. Лондарем, О. В. Макаровою, К. В. Павлюк [10–14] та ін.).

Однак у контексті сталого розвитку України питання використання та накопичення людського капіталу потребують поглибленого аналізу, зокрема адаптації завдань зі сталого розвитку, виконання яких забезпечує саме розвиток такого капіталу, а також індикаторів для моніторингу розв'язання окреслених завдань на макро- й мікрорівні; впровадження рекомендацій та індикаторів ЮНКТАД для корпоративного сектору в національних систе-

мах регулювання економіки; моніторингу досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР) на їх основі тощо.

Варто зауважити, що проблематику міжнародної стандартизації обліку та звітності, яка сприятиме імплементації ЦСР у звітність компаній, зокрема в соціальній сфері, вивчають фахівці ДННУ “Академія фінансового управління”, ДНУ “Інститут освітньої аналітики”, експерти Світового банку. Особливе місце посідають дослідження Т. І. Єфименко, А. С. Крутової, Л. Г. Ловінської, Я. В. Олійник [15; 16] та ін.

Метою цієї статті є визначення загального рівня інтеграції Цілей сталого розвитку, завдань та індикаторів, котрі розкривають інформацію про людський капітал в Україні, а також розроблення пропозицій щодо накопичення людського капіталу в контексті досягнення ЦСР.

Успіх країнам, компаніям і носіям людського капіталу приносять нестандартні ідеї, що в умовах креативної економіки “дають нове життя виробництву, послугам, торгівлі та сфері розваг, змінюють середовище, в якому люди хочуть жити, працювати та вчитися, де вони думають, винаходять і творять” [17]. Розвиваючи й накопичуючи від народження і впродовж усього життя вміння та навички, знання і стійкість, здоров'я й мобільність (тобто власний людський капітал), індивідууми можуть реалізувати свій потенціал як продуктивні, гнучкі та інноваційні члени суспільства.

У відповідь на глобалізаційні, економічні, соціальні ризики та задля забезпечення сталого розвитку світова спільнота й міжнародні організації сприяють формуванню інституційної складової розвитку людського капіталу; розробляють механізми та інструментарій регулювання відносин між усіма сторонами, зацікавленими в його розвитку на індивідуальному, мікро-, макро- й мегарівні; пропонують програми підтримки стратегій країн щодо прискорення інвестицій у такий капітал. Наприклад, Світовий банк реалізує відповідний проект (*The Human Capital Project*), метою якого є забезпечення доступу до навчання кожній дитині у світі [2]. Цей проект спрямований на підвищення обізнаності стосовно залучення коштів із усіх джерел для інвестування в людей.

На глобальному рівні та на рівні окремих країн відбувається розроблення, адаптація й коригування завдань та індикаторів для моніторингу стану досягнення ЦСР. Зокрема, міжурядовою робочою групою експертів ІСАР ЮНКТАД підготовлено Керівництво щодо звітності підприємств про їхній внесок у реалізацію ЦСР (*Guidance on core indicators for entity reporting on contribution towards implementation of the Sustainable Development Goals*) [18] із метою надання в розпорядження країн – членів ООН методології оцінки частки компаній, котрі публікують звітність із питань сталого розвитку. При цьому повинні враховуватись економічні, екологічні, соціальні й управлінські аспекти їхньої діяльності. В зазначеному документі запропоновано, приміром, індикатори моніторингу людського капіталу, гендерної рівності, здоров'я та безпеки працівників, наявності колективних договорів, що є вагомими складовими соціальної сфери.

В Україні на основі інформаційних, статистичних і аналітичних матеріалів було розроблено національну систему Цілей сталого розвитку [19], а також затверджено індикатори, в розрізі яких має здійснюватися збір даних для моніторингу реалізації ЦСР [20]. На законодавчому рівні визначено, що Цілі сталого розвитку на період до 2030 року є орієнтирами для розроблення прогнозних і програмних документів, проектів нормативно-правових актів із метою забезпечення збалансованості економічного, соціального й екологічного вимірів сталого розвитку України [21].

Наразі ведеться робота щодо моніторингу досягнення ЦСР на основі звітності корпоративного сектору, що, по-перше, вимагає відповідного інформаційно-аналітичного забезпечення з використанням комплексних підходів і різних джерел даних; по-друге, передбачає посилення гармонізації та порівнянності звітності компаній зі сталого розвитку на міждержавному рівні.

Стосовно інформаційно-аналітичного забезпечення варто наголосити, що в Україні для забезпечення подальшого моніторингу стану досягнення ЦСР відповідно до визначених на національному рівні завдань і показників проведено аналіз наявної інформаційної бази показників ЦСР та розроблено рекомендації з її вдосконалення [22]. Державна політика в Україні сфокусована на поліпшенні всіх аспектів життя громадян шляхом досягнення економічного зростання, ефективного врядування, розвитку людського капіталу задля забезпечення підвищення рівня життя громадян і його якості в результаті сталого економічного розвитку.

Актуальною є проблема порівнянності показників через застосування різних методологій, що зобов'язує країни уніфікувати метадані звітування, адаптувати ЦСР та індикатори їх досягнення, забезпечити з боку корпоративного сектору збір статистичних даних про його внесок у сталий розвиток.

Експертами ЮНКТАД запропоновано досліджувати людський капітал, здоров'я й безпеку працівників у контексті досягнення ЦСР на основі таких індикаторів:

- Середньорічна тривалість підготовки в розрахунку на одного працівника з розподілом за категоріями працівників (індикатор С.3.1). Визначає масштаби інвестицій компаній у навчання працівників, тобто в людський капітал, та враховує всі навчальні програми: внутрішні навчальні курси, зовнішнє навчання або освіти, оплачувану навчальну відпустку, навчання на спеціальних курсах. Джерелом інформації є бухгалтерська звітність; внутрішні звіти з управління.

- Витрати на підготовку одного працівника на рік із розподілом за категоріями працівників (індикатор С.3.2). Такі витрати можуть бути прямими й непрямими. Основними з них є оплата праці наставників/тренерів, навчальне обладнання, транспортні витрати тощо.

- Заробітна плата та виплати працівникам із розподілом за типом зайнятості і статтю (індикатор С.3.3).

- Витрати на охорону здоров'я та безпеку працівників (індикатор С.4.1), у т. ч. витрати на охорону праці й програми страхування охорони здоров'я,

витрати компанії на діяльність у сфері охорони здоров'я, а також щодо умов праці, пов'язаних із її безпекою та охороною здоров'я.

- Частота/кількість випадків виробничого травматизму (індикатор С.4.2), тобто число робочих днів, втрачених унаслідок нещасних випадків на виробництві, травм і хвороб. Індикатор відображає внесок компанії у створення здорових, безпечних та продуктивних умов праці для розвитку й накопичення людського капіталу. Коефіцієнт втрачених днів показує вплив нещасних випадків на виробництві та захворювань і вимірюється за частотою (нові випадки травм поділені на загальну кількість годин, відпрацьованих працівниками) та за кількістю випадків (співвідношення числа нових випадків і середньої чисельності працівників) [18].

Стан людського капіталу в контексті сталого розвитку може бути оцінений за такими індикаторами [23]:

- 1) коефіцієнт участі молоді й дорослих у формальній і неформальній освіті та навчанні за попередніх 12 місяців, за статтю (індикатор 4.3.1);

- 2) середній погодинний заробіток жінок та чоловіків за професією, віком, у т. ч. осіб із обмеженими можливостями (індикатор 8.5.1);

- 3) частка праці у ВВП, що включає заробітну плату і трансферти соціального захисту (індикатор 10.4.1);

- 4) покриття вартості основних медичних послуг (індикатор 3.8.1);

- 5) частка населення з великими витратами домогосподарств на охорону здоров'я в загальних витратах домогосподарств (індикатор 3.8.2);

- 6) частота випадків смертельного та смертельно-професійного травматизму за статтю й міграційним статусом (індикатор 8.8.1).

Незважаючи на завершення процесу адаптації ЦСР в Україні на макрорівні у 2017 р., більшість індикаторів залишаються частково адаптованими або неадаптованими [23; 24]. Повністю адаптовано два індикатори; частково – чотири, при цьому адаптована методологія визначення останніх, тож вони можуть бути використані в національних умовах (табл. 1).

Джерелами інформації моніторингу досягнення ЦСР в Україні є добровільні національні огляди (ДНО), котрі, згідно з національним законодавством, містять дані статистичних спостережень, фінансової й податкової звітності тощо. За даними Державної служби статистики України, які відображені в табл. 2, у 2018 р. у формальних і неформальних видах навчання та професійної підготовки (індикатор 4.5.1) брало участь 8,6 % населення; здобувало освіту близько 60 % молодих людей у віці 15–24 років [25].

Варто зауважити, що в усьому світі понад 265 млн дітей узагалі не навчаються, 22 % з них – шкільного віку; крім того, навіть дітям, котрі відвідують школи, бракує базових навичок з читання й математики (58 і 56 % відповідно) [26].

Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків в Україні (індикатор 5.6.1) було на рівні 77,7 % [25]. Цікаво, що в зарубіжних країнах середня погодинна оплата чоловіків на 12 % вища, ніж у жінок; чоловіки мають перевагу в заробітній платі в усіх основних професійних категоріях;

Таблиця 1. Гармонізація та порівнянність звітності зі сталого розвитку в контексті людського капіталу

Вимоги щодо розкриття інформації	Мінімальна вимога: навчання працівників				Мінімальна вимога: охорона та безпека праці, звітування про травми, смертельні випадки		
Індикатори ІСАР ЮНКТАД	C.2.1	C.2.2	C.2.3		C.3.1		C.3.2
Індикатори ЦСР	4.3.1		8.5.1	10.4.1	3.8.1	3.8.2	8.8.1
Індикатори ЦСР, адаптовані в Україні	4.5.1. Рівень участі дорослих та молоді у формальних і неформальних видах навчання та професійної підготовки за останніх 4 тижні, % населення віком 15–70 років		5.6.1. Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків за видами економічної діяльності, %		Частково адаптований		
Джерело інформації	Добровільний національний огляд (ДНО)			ДНО	Звітність компанії	ДНО	

Складено за: Guidance on core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals / UNCTAD ISAR. 2019. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2019d1_en.pdf; Sustainable Development Goals: Ukraine : National Report / Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. 2017. URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf; SDG Indicators: Metadata repository / United Nations Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>; Indicators for monitoring the achievement of the Sustainable Development Goals: methodology for data collection and calculation / UNDP. 2017. 232 p. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/Mapping-SDG-indicators-report.html>.

середня різниця в оплаті праці за гендерною ознакою становить понад 20 % в управлінських професіях, а також серед ремісничих і пов'язаних із ними торгових працівників, операторів та монтажників машин. Рівень участі жінок у робочій силі – 63 %, чоловіків – 94 %. Незважаючи на більшу присутність останніх у громадському житті, жінки й далі виконують у 2,6 рази більше неоплаченої домашньої роботи. Без рішучих дій знадобиться ще 68 років, щоб досягти рівних зарплат і подолати глобальний розрив у оплаті праці за гендерною ознакою [26].

Протягом останніх десятиліть і в Україні, й у інших країнах було досягнуто істотного прогресу в таких напрямках, як розширення доступу до освіти на всіх рівнях та забезпечення здорового способу життя й підвищення добробуту. Проте, як свідчать індикатори досягнення ЦСР загалом і розвитку людського капіталу зокрема, є низка завдань, котрі необхідно виконати на мікро-, макро- й міжнародному рівні:

Міжнародний рівень:

- створення умов для надання людям якісних робочих місць, відповідно до звіту Світового банку про зміну характеру праці [27];
- узгодження звітності зі сталого розвитку компаній зі звітністю про досягнення ЦСР, а також розширення переліку індикаторів моніторингу розвитку людського капіталу на мікрорівні;

Таблиця 2. Інформаційне забезпечення моніторингу Цілей сталого розвитку в Україні (метадані адаптованих індикаторів)

Індикатори	2015	2016	2017	2018	2020 (цільовий орієнтир)
4.5.1. Рівень участі населення у формальних і неформальних видах навчання та професійної підготовки, %	9,2	9,0	8,7	8,6	10,0
За віковими групами:					
15–24 роки	55,9	56,5	57,6	59,4	
25–64 роки	0,8	0,9	0,8	0,8	
За статтю:					
жінки	8,8	8,4	8,1	8,0	
чоловіки	9,8	9,6	9,3	9,4	
5.6.1. Співвідношення середньої заробітної плати жінок і чоловіків, %	74,9	74,6	78,8	77,7	80,0
За видами економічної діяльності:					
сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	82,4	82,2	82,2	80,0	
промисловість	74,1	74,7	76,3	74,8	
будівництво	89,0	91,5	93,2	89,4	
оптова й роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	79,0	78,0	77,4	78,6	
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	76,5	77,4	76,3	75,5	
тимчасове розміщування й організація харчування	88,1	86,2	86,6	86,0	
інформація й телекомунікації	80,6	77,3	80,1	79,9	
фінансова та страхова діяльність	66,4	67,0	64,4	63,9	
операції з нерухомим майном	94,2	93,6	92,3	87,8	
професійна, наукова й технічна діяльність	84,3	83,4	85,1	80,6	
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	101,1	103,0	99,8	98,9	
державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	90,7	93,3	93,0	95,1	
освіта	93,4	93,7	95,4	96,4	
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	89,7	89,3	90,1	88,9	
мистецтво, спорт, розваги й відпочинок	47,2	50,0	59,6	61,6	
надання інших видів послуг	89,1	82,6	82,5	85,8	

Складено за: Цілі сталого розвитку / Держ. служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

– запровадження таких показників розвитку людського капіталу: структура витрат на його розвиток за категоріями працівників у динаміці; витрати на ці потреби в розрахунку на одного працівника в динаміці;

– адаптація до зміни характеру праці, зокрема шляхом складання ефективного суспільного договору, який повинен передбачати необхідний обсяг інвестицій у освіту та соціальний захист [27].

Макрорівень (стосовно України):

– забезпечення розкриття підприємницькими структурами ключових показників щодо розвитку людського капіталу, таких як середньорічна тривалість підготовки в розрахунку на одного працівника з розподілом за кате-

горіями працівників; витрати на підготовку одного працівника на рік із розподілом за категоріями працівників; заробітна плата та виплати працівникам із розподілом за типом зайнятості і статтю, а також нових індикаторів;

– посилення фінансової інклюзії та взаємодії державної й місцевої влади, загальнодержавних і локальних регуляторних інститутів (створення Координаційно-консультативної ради з питань розвитку людського капіталу та його фінансового забезпечення, Асоціації органів місцевого самоврядування з питань розвитку людського капіталу в регіонах України; центрів підтримки громадських ініціатив щодо фінансування освіти та охорони здоров'я), підприємницьких структур і домогосподарств із метою залучення фінансових ресурсів приватного сектору для фінансування розширеного відтворення людського капіталу на регіональному рівні;

– розроблення та впровадження ефективних систем фінансування розвитку людського капіталу за рахунок фінансових ресурсів приватних партнерів, запозичених фінансових ресурсів, а також коштів державного й місцевих бюджетів;

– розширення доступу до фінансових послуг для управління доходами, накопичення активів та інвестицій у розвиток людського капіталу;

– створення Фонду розвитку людського капіталу (або регіональних фондів розвитку людського капіталу) для фінансування підготовки спеціалістів, виплати стипендій студентам, грантів для молодих учених та виконання інвестиційних програм і проектів у освітній та медичній сферах за рахунок таких джерел: податкових механізмів (у т. ч. запровадження нового податку), внесків компаній, міжнародної фінансової допомоги та ін.;

– стимулювання розвитку людського капіталу через запровадження диференційованого підходу до встановлення податкових ставок і пільг для підприємницьких структур, котрі активно фінансують його розбудову шляхом співпраці із закладами освіти, підтримують “освіту впродовж життя”, мають програми професійного навчання, медичного страхування, накопичувального й недержавного пенсійного забезпечення тощо;

– інвестування в майбутніх працівників у контексті зміни характеру праці.

Мікрорівень:

– провадження діяльності відповідно до вимог і завдань зі сталого розвитку на постійній основі;

– фінансування розвитку людського капіталу в рамках публічно-приватного партнерства;

– звітування про сталий розвиток компаній та розбудову людського капіталу; проведення розрахунку чинних і нових індикаторів внеску компанії в розвиток людського капіталу.

Наведені пропозиції не лише передбачають загальний доступ до освітніх та медичних послуг, стале фінансування освіти й охорони здоров'я, підвищення продуктивності праці та надання ефективних послуг, а й сприятимуть імплементації ЦСР у звітність компаній.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки. В контексті прискорення економічного зростання та поліпшення якості життя людей як

державний, так і приватний сектор повинні співпрацювати з питань сталого розвитку. Важливу роль у забезпеченні національних інтересів країн щодо сталого розвитку економік і громадянського суспільства для підвищення рівня та якості життя населення відіграє соціальна складова сталого розвитку (освіта, охорона здоров'я), де й відбувається формування та накопичення людського капіталу. Такий капітал є основним фактором економічної модернізації й довгострокового зростання.

Наразі у світі, в Україні та на рівні компаній стратегічними завданнями щодо накопичення людського капіталу в рамках сталого розвитку є: ефективна мобілізація й використання організаційних і фінансових ресурсів для виконання глобальних та національних завдань зі сталого розвитку й розбудови людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Human Capital Index 2018. URL: https://photius.com/rankings/human_capital_index_country_rankings_2018.html.
2. The Human Capital Project. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33252.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.
3. Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. URL: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.
4. *Becker G.* Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 3rd ed. Chicago : The University of Chicago Press, 1993.
5. *Gibbons R., Waldman M.* Task-Specific Human Capital. *American Economic Review*. 2004. No. 94. P. 203–207.
6. *Mincer J.* Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*. 1958. August.
7. *Peters Th. J.* The brand you 50, or, Fifty ways to transform yourself from an “employee” into a brand that shouts distinction, commitment, and passion! N. Y. : A. A. Knopf, 2008.
8. *Thurow L. C.* The future of capitalism: How today’s economic forces shape tomorrow’s world. N. Y. : William Morrow, 1996. 385 p.
9. *Schultz Th. W.* Investment in Human Capital. *American Economic Review*. 1961. No. 51. P. 1–17.
10. *Гришнова О. А., Дмитрук С. М.* Людський капітал в умовах кризи: оцінка і пошук можливостей збереження. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка*. 2015. № 5. С. 11–16.
11. *Захарова О. В., Колобова В. В.* Теоретичні основи дослідження вмотивованості суб’єктів інвестування у людський капітал. *Економічний аналіз*. 2014. № 1. С. 51–58.
12. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової ; Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України. Київ, 2008. 316 с.
13. Актуальні питання реформування освіти в Україні : монографія / за ред. С. Л. Лондаря ; ДНУ “Ін-т освітньої аналітики”. Київ, 2018. 246 с.
14. *Pavlyuk K.* Health: Try the mechanisms of public-private partnership. URL: http://nauditor.com.ua/uk/component/na_archive/141?view=material.
15. *Єфименко Т. І., Ловінська Л. Г., Олійник Я. В.* Співпраця Академії фінансового управління з міжнародними інституціями в запровадженні сучасних ініціатив розвитку обліку та звітності на глобальному і національному рівнях. *Фінанси України*. 2019. № 1. С. 18–29.
16. *Krutova A. S., Tarasova T. O., Nesterenko O. O.* Sustainable development reporting as an instrument for institutional reform in Ukraine. *Науковий вісник Полісся*. 2018. № 1. Ч. 1. С. 15–19.

17. Моніторинговий звіт з оцінки прогресу досягнення ЦСР 8 “Гідна праця та економічне зростання” в Україні – 2019 рік. URL: <http://me.gov.ua/Documents/Download?id=17228c37-95e0-4a6d-bbc0-119826a9f032>.

18. Guidance on core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals / UNCTAD ISAR. 2019. URL: https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2019d1_en.pdf.

19. Sustainable Development Goals: Ukraine : National Report / Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. 2017. URL: http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf.

20. Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку : розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 686-р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pitannya-zboru-danih-dlya-monitorin-686r>.

21. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : указ Президента України від 30.09.2019 № 722. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>.

22. Показники для моніторингу стану досягнення Цілей сталого розвитку: методологія збору та розрахунку даних : аналіт. звіт. URL: http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_StatReport_v06.pdf.

23. SDG Indicators: Metadata repository / United Nations Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.

24. Indicators for monitoring the achievement of the Sustainable Development Goals: methodology for data collection and calculation / UNDP. 2017. 232 p. URL: <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/Mapping-SDG-indicators-report.html>.

25. Цілі сталого розвитку / Держ. служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

26. The Sustainable Development Goal indicators. URL: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/Overview/>.

27. The Changing Nature of Work : World Development Report 2019 / World Bank. Washington, D.C., 2019. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>.

References

1. The World Bank. (2019). *Human capital Index 2018*. Retrieved from https://photius.com/rankings/human_capital_index_country_rankings_2018.html.

2. The World Bank. (2018). *The Human Capital Project*. Retrieved from <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/30498/33252.pdf?sequence=5&isAllowed=y>.

3. United Nations. (2015, September 25). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development: Resolution A/RES/70/1 adopted by the General Assembly*. Retrieved from https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E.

4. Becker, G. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.

5. Gibbons, R., Waldman, M. (2004). Task-Specific Human Capital. *American Economic Review*, 94, 203–207.

6. Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, August.

7. Peters, Th. J. (2008). *The brand you 50, or, Fifty ways to transform yourself from an “employee” into a brand that shouts distinction, commitment, and passion!* New York: A. A. Knopf.

8. Thurow, L. C. (1996). *The future of capitalism: How today's economic forces shape tomorrow's world*. New York: William Morrow.

9. Schultz, Th. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1–17.

10. Hrishnova, O. A., Dmytruk, S. M. (2015). Human capital under crisis: evaluation and preservation opportunities search. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Economics*, 5, 11–16 [in Ukrainian].
11. Zakharova, O. V., Kolobova, V. V. (2014). Theoretical basis of motivation research of investment subjects in human capital. *Economic Analysis*, 1, 51–58 [in Ukrainian].
12. Libanova, E. M. (Ed.). (2008). *Human development in Ukraine: an innovative dimension*. Kyiv: Instytut demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen NAN Ukrainy [in Ukrainian].
13. Londar, S. L. (Ed.). (2018). *Topical issues of education reform in Ukraine*. Kyiv: DNU “Instytut osvithoi analityky” [in Ukrainian].
14. Pavlyuk, K. (n. d.). *Health: Try the mechanisms of public-private partnership*. Retrieved from http://nauditor.com.ua/uk/component/na_archive/141?view=material.
15. Iefymenko, T. I., Lovinska, L. H., & Oliinyk, Ya. V. (2019). Cooperation of the Academy of Financial Management with international institutions on implementation of modern initiatives for accounting and reporting development at global and national levels. *Finance of Ukraine*, 1, 18–29 [in Ukrainian].
16. Krutova, A. S., Tarasova, T. O., & Nesterenko, O. O. (2018). Sustainable development reporting as an instrument for institutional reform in Ukraine. *Scientific bulletin of Polissia*, No. 1, Vol. 1, 15–19.
17. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. (2019). *Monitoring Report of the SDG 8 “Decent work and economic growth” in Ukraine* Retrieved from <http://me.gov.ua/Documents/Download?id=17228c37-95e0-4a6d-bbc0-119826a9f032> [in Ukrainian].
18. UNCTAD ISAR. (2019). *Guidance on core indicators for entity reporting on the contribution towards the attainment of the Sustainable Development Goals*. Retrieved from https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/diae2019d1_en.pdf.
19. Ministry of Economic Development and Trade of Ukraine. (2017). *Sustainable Development Goals: Ukraine: National Report*. Retrieved from http://www.un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf.
20. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2019). *The issue of data collection to monitor the implementation of Sustainable Development Goals* (Decree No. 686-p, August 21). Retrieved from <https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitorin-686r> [in Ukrainian].
21. President of Ukraine. (2019). *On the Sustainable Development Goals of Ukraine until 2030* (Order No. 722, September 30). Retrieved from <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825> [in Ukrainian].
22. UNDP. (2017). *Indicators for monitoring the achievement of the Sustainable Development Goals: methodology for data collection and calculation*. Retrieved from http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/UNDP_StatReport_v06.pdf [in Ukrainian].
23. United Nations Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. (n. d.). *SDG Indicators: Metadata repository*. Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/metadata/>.
24. UNDP. (2017). *Indicators for monitoring the achievement of the Sustainable Development Goals: methodology for data collection and calculation*. Retrieved from <http://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/library/sustainable-development-report/Mapping-SDG-indicators-report.html>.
25. State Statistics Service of Ukraine. (n. d.). *Sustainable Development Goals*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
26. United Nations Department of Economic and Social Affairs. Statistics Division. (n. d.). *The Sustainable Development Goal indicators*. Retrieved from <https://unstats.un.org/sdgs/report/2019/Overview/>.
27. The World Bank. (2019). *The Changing Nature of Work : World Development Report 2019*. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>.