

банк даних може використовуватись як країнами походження емігрантів, так і країнами, що приймають.

Також велику роль у передачі знань відіграють міждержавні високотехнологічні центри інноваційної індустрії і науково-дослідні центри. Центри являють собою інноваційну структуру, що базується на ринковому попиті та притягує потоки людських знань, створює зв'язки через формування мереж людських потоків.

Зважаючи на значну чисельність українців за кордоном і довгостроковість їх перебування, доцільно використати вищеописаний зарубіжний досвід з метою зменшення негативного впливу від еміграції українців і трансформації цього процесу у більш позитивне явище.

Такі форми міжнародного співробітництва у сфері міграції є поки що новими для України і на національному рівні не використовуються. Але в майбутньому є сенс використання позитивного зарубіжного досвіду щодо участі в системі транснаціонального обміну знаннями. Адже міжнародна міграція може призводи-

ти не лише до негативних наслідків від утрат країнами-постачальниками висококваліфікованих кадрів, а й забезпечувати інноваційний розвиток розвитку країни, сприяти створенню реальних перспектив для ефективного розвитку економіки та гармонійного соціального розвитку.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Дусь Ю. П. Учет роли фактора миграции в прогнозе инновационного развития России / Ю. П. Дусь, В. И. Разумов // Инновационная экономика. – 2005. – № 8 (85). – С. 60–62.
3. Федоренко В. Г. Наукова та інноваційно-інвестиційна діяльність в Україні / В. Г. Федоренко, С. В. Федоренко // Економіка та держава. – 2004. – № 12. – С. 2–5.
4. Глущенко Г. Транснаціоналізм мігрантов и перспективы глобального развития / Г. Глущенко // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 12. – С. 50–57.

УДК 331.101.262:331.107.266:330.322.5

## МАКРОЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ІНВЕСТИЦІЙ У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ

Н. М. Гвоздик

Економічні реформи в Україні зумовили посилення уваги до проблеми формування та розвитку людського капіталу, який є основним фактором економічного зростання. Посилення ролі людського фактора виводить на перший план підвищення ефективності інвестування в людський капітал, що вимагає певної макроекономічної стабілізації. Саме макроекономічні умови зумовлюють затребуваність і ефективність таких інвестицій на всіх рівнях. Позитивні зрушення у цій системі мають стати пріоритетними у державній соціально-економічній політиці.

Велика теоретична та практична значимість проблеми ефективності інвестицій у людський капітал зумовили наявність значної кількості публікацій. Емпіричні дослідження інвестицій у людський капітал здійснювали такі науковці, як Г. Беккер, Т. Шульц, Е. Денісон, Б. Чизвік, Дж. Мінцер, Дж. Уолс, Дж. Псахаропулос, К. Мерфі і Р. Тамура, М. Кремер і Дж. Томсон.

Дослідженню інвестування у людський капітал присвячені праці російських учених А. І. Добриніна, С. О. Дятлова, О. А. Давидової, В. В. Лукашевича, Р. І. Капелюшнікова,

М. М. Критського, А. В. Кир'янова, В. І. Марцинкевича, О. Д. Циренової, М. А. Щербатих й інших авторів.

Серед вітчизняних дослідників людського капіталу та інвестування в нього слід відмітити праці О. А. Грішної, Н. С. Гавкалової, В. А. Денесюка, А. В. Денисової, П. П. Крайнева, М. В. Семикіної, П. П. Цибулева та ін.

Метою статті є виявлення сукупності та встановлення взаємозалежності між низкою макроекономічних факторів розвитку вітчизняної економіки, які визначають умови фор-

мування, розвитку й ефективного використання людського капіталу.

Ефективність інвестицій у людський капітал залежить від сукупності соціально-економічних умов, що складаються в економіці країни та визначають доцільність, затребуваність цих інвестицій, передумови формування, розвитку й ефективного використання людського капіталу на всіх рівнях. Макроекономічні умови, що формують ефективність інвестицій у людський капітал, наведено на рис.



Рис. Макроекономічні умови, що формують ефективність інвестицій у людський капітал

Макроекономічні умови доцільності інвестицій у людський капітал включають:

1. Забезпечення зростання вітчизняної економіки, що проявляється у стабілізації показників: валовий національний дохід; рівень інфляції; темпи розвитку ринку, на якому працює підприємство; зміни ринкових ставок заробітних плат.

Зростання вітчизняної економіки, подолання негативних кризових явищ являють собою основні передумови ефективності раніше здійснених інвестицій у людський капітал через доцільне та результативне його використання

у процесах розвитку підприємств та економіки загалом.

Саме зростання економіки здатне створити засади для становлення і розвитку інших макроекономічних умов, що формують ефективність інвестицій у людський капітал. Зокрема, реалізація інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки, створення нових робочих місць висококваліфікованої праці, забезпечення підвищення вартості робочої сили, збільшення частки заробітної плати у ВВП, середньоринкового рівня оплати праці населення, оптимізації розподілу людського

капіталу за видами економічної діяльності та регіонами неможливі або суттєво утруднені в умовах економічної кризи.

2. Подолання диспропорцій у перерозподілі людського капіталу на користь мегаполісів і великих наукових і промислових центрів.

Новітня історія України, особливо останні її роки, позначена змінами, які суттєво поглибили диспропорції в економічному та соціальному становищі регіонів. З одного боку, цей процес об'єктивний і пов'язаний із характером пристосування регіонів з різною структурою економіки до ринкових умов. З іншого – поява значних слаборозвинутих ареалів кінцею кінцем усе більше гальмує розвиток країни, оскільки вони вимагають більших витрат на реалізацію заходів з соціального захисту їх мешканців.

Диспропорції у перерозподілі людського капіталу на користь мегаполісів і великих наукових і промислових центрів пов'язані з особливостями економічного та науково-технічного розвитку великих міст і окремих регіонів. Беззаперечне лідерство за рівнем економічного розвитку належить найбільш розвинутих промисловим регіонам – Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській, Полтавській, Харківській областям і м. Києву, в яких швидше (порівняно з іншими регіонами України) відбуваються перетворення форм власності, розвиток підприємницької, інвестиційної та інноваційної діяльності.

Подолання диспропорцій у перерозподілі людського капіталу в регіонах розрізі має сприяти розвитку людського потенціалу, покращення якості людських ресурсів і мобільності населення, включаючи територіальну, що створить передумови розвитку підприємництва всіх регіонів, реструктуризації на сільських територіях і в регіонах, які переживають труднощі, пов'язані з регресом традиційної промисловості.

3. Збереження існуючих і створення нових робочих місць висококваліфікованої праці.

Поставлене завдання є дуже актуальним для економіки України, розвиток якої, як проголошується у державних програмах, має ґрунтуватися на інноваційних засадах. Адже замість концентрації зусиль і фінансових ресурсів на

розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, інноваційно-знанневих виробництв, в Україні щороку створюється близько 1 млн робочих місць, значну частину яких можна кваліфікувати як робочі місця індустріальної, і навіть доіндустріальної доби. Це, у свою чергу, розширює гетто маргінальної зайнятості, консервує її неефективну структуру, унеможлиблює суттєві позитивні зрушення в якості життя населення [1, с. 6].

Процес створення та збереження існуючих ефективних робочих місць має бути керованим і активізуватися через механізм економічного стимулювання. Методологічний підхід до розробки цього механізму полягає у визначенні пріоритетних напрямів, виявленні ефективних форм і методів регулювання даного процесу.

4. Реалізація інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки, розвиток інноваційних організаційних структур, формування попиту на інноваційну працю.

Серед важелів економічного зростання і зміцнення конкурентних переваг вітчизняних підприємств і їх персоналу важливу роль відіграє підвищення інвестиційної активності та впровадження науково-технічних інновацій. Це сприятиме створенню нових робочих місць, ефективному залученню знань, досвіду, інтелектуальних здібностей висококваліфікованих кадрів, упровадженню політики упередження масових звільнень на регіональних ринках праці, забезпеченню своєчасного перенавчання і підготовки необхідних працівників на виробництві [2, с. 744].

Однак діяльність розповсюджених у світі паркових організаційно-правових форм інтеграції освіти з наукою та виробництвом (технополіси, технопарки, бізнес-інкубатори та інноваційні центри), на жаль, в Україні нашоухується на безліч досі не вирішених проблем. Зокрема, перешкоджають їх формуванню та функціонуванню відсутність відповідної законодавчої бази та методичного забезпечення, механізмів фінансової, податкової і організаційної підтримки з боку держави.

Разом з тим, статистичний аналіз факторів, які перешкоджають здійсненню інновацій, показує, що найвагомішими з них, як і раніше, є економічні, однак 16,7 % промислових підпри-

емств зазначили, що здійсненню нововведень перешкождали відсутність кваліфікованого персоналу, а 16,6 % – несприйнятливості підприємств до нововведень [3, с. 189].

Зазначене зумовлює необхідність підготовки кадрів з урахуванням потреб інноваційного розвитку, а також підвищення рівня інноваційної активності персоналу, відкритості до інноваційного розвитку, сприйнятливості до нововведень.

Показовим прикладом організаційно-інноваційної структури успішного симбіозу освіти, науки та виробництва є модель розвитку економіки, що базується на знаннях, на прикладі Каліфорнії – Силіконова долина. У її розвитку важливу роль відіграв Стенфордський університет як постачальник інновацій для промисловості, а також такі ознаки американської культури, як відкритість і творчість. Базою розвитку даного промислового парку стала мережа місцевих навчальних і наукових закладів, що швидко пристосовували програми навчання і досліджень до потреб виробництва і ринку [4, с. 62, 71–72].

5. Забезпечення тісного взаємозв'язку між якістю робочої сили та рівнем доходів.

Це завдання є надзвичайно актуальним, адже рівень заробітної плати працівників вітчизняних підприємств у 10–15 разів нижчий, ніж у розвинених країнах, що зумовлює низький рівень конкурентоспроможності вітчизняних робочих місць. Зазначене вимагає якнайшвидшої зміни моделі оплати праці. Як свідчить світовий досвід, перспективною для вітчизняної економіки може бути система оплати, яка передбачає високу ціну послуг кваліфікованої робочої сили.

Відхід від моделі економіки з дешевою робочою силою на користь моделі з високооплачуваною працею через реалізацію різноманітних методів мотивації, що враховують ефективність, інтенсивність і якість праці, через заохочення мотиву досягнень, соціальні інвестиції у розвиток людського капіталу, зростання компетенцій та інноваційної активності дасть можливість Україні зберегти та примножити свій людський капітал.

Зростання трудових доходів сприятиме розширенню можливостей громадян вкладати

кошти в оздоровлення, освіту, пенсійне страхування, що приносить не лише особистий, а й зовнішній позитивний ефект для соціально-економічного розвитку. Тобто проблеми, які нині в нашій країні перебувають в епіцентрі соціальної політики, розв'язуються самі в разі збільшення доходів населення за рахунок нагромадження людського капіталу й ефективної зайнятості.

6. Формування в суспільній свідомості позитивного іміджу освіченості та професіоналізму дасть можливість встановити в суспільстві повагу та престиж інтелектуальних робіт і повагу до працівників, зайнятих інтелектуальною працею, сформувати у широких верств населення потреби і мотивації до підвищення своєї кваліфікації та освітнього рівня, розвитку особистісного потенціалу з метою отримання більш високооплачуваної та престижної роботи.

Для виконання цього завдання необхідно використовувати комплекс заходів економічного, соціального, морально-психологічного впливу, особливості національного менталітету, які б спонукали людину до ефективної праці, розвитку свого потенціалу та конкурентоспроможності.

7. Заохочення процесів неперервної освіти.

Дефіцит висококваліфікованих кадрів є загальною проблемою соціально-економічного розвитку нашої країни, адже дедалі поширюються проблеми застарівання знань працівників, зниження рівня підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів у низці галузей економіки, невідповідності якості та структури підготовки кадрів потребам економіки й очікуванням роботодавців, а також отриманої підготовки інтересам, нахилам і очікуванням самих випускників освітніх закладів тощо.

Зазначене вимагає розробки та найширшого впровадження в життя концепції неперервної освіти, яка має забезпечувати сучасний рівень знань, що відповідає вимогам ринку й інтересам працівників, ґрунтуватись на трьох основних принципах: необмеженість у часі процесу навчання, що має тривати протягом усього життя людини; передавання знань може відбуватись не тільки через формальну систему освіти; створення умов для поши-

рення знань, зокрема через засоби масової інформації. Разом з цим, основними завданнями впровадження даної концепції мають стати оволодіння людьми здатністю навчатись протягом усього життя, пропагування самоосвіти, формування у них навичок пошуку, відбору та опрацювання потрібної інформації, здобуття необхідних знань.

8. Забезпечення відповідності кількості та якості підготовки кадрів потребам і вимогам ринку праці.

По-перше, необхідно забезпечити відповідність структури професій і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка у закладах професійної освіти, структурі потреб ринку праці. По-друге, необхідно підвищувати ефективність розподілу коштів держбюджету при формуванні державного замовлення на підготовку кадрів, а також реформування самої системи держзамовлення відповідно до потреб ринку праці. По-третє, потрібно підвищувати рівень підготовки кадрів закладами професійної освіти відповідно до зростаючих вимог роботодавців щодо професійних теоретичних і практичних знань і навичок випускників. По-четверте, сприяння професійному самовизначенню громадян, усунення протиріччя між вимогами молодих фахівців до майбутнього місця роботи та кадровою політикою підприємств. По-п'яте, вирішення дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці через формування науково та економічно обгрунтованого механізму узгодження потреб економіки у кадрах з обсягами і напрямками професійної підготовки. Для цього має бути створена загальнодержавна система моніторингу та прогнозування попиту на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі. Дане завдання тісно пов'язане з реформуванням системи державного замовлення на підготовку кадрів [5, с. 326–335].

Збалансування попиту та пропозиції наявної робочої сили і ефективного застосування заходів з регулювання ринку праці має обгрутовуватись програмою зайнятості, що повинна досягти кількісного та якісного збалансування потреби населення в робочих місцях і потреби економіки в кадрах, відповідно до пропозиції та попиту на ринку праці, і на цій основі – за-

безпечити ефективну зайнятість населення.

Необхідно також розвивати адміністративно-правові методи регулювання соціальних відносин у сфері праці, формування і функціонування адекватної інфраструктури ринку праці, що передбачає проведення активної політики зайнятості, організацію підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів відповідно до потреб ринку праці тощо.

9. Залучення соціальних інститутів до формування інвестицій у людський капітал.

Важливим при виконанні цього завданням може стати досвід створення професійних інститутів на Заході як механізму формування консолідованих стандартів і вимог щодо рівня кваліфікації кадрів з того чи іншого профілю, систем професійного розвитку, мереж обміну досвідом, розповсюдження передових знань. Професійні асоціації і товариства, наприклад у Канаді (понад 20 тис.), є впливовими суб'єктами громадянського суспільства, які беруть на себе відповідальність за професійний рівень своїх членів, пошук джерел фінансування високоякісної професійної підготовки, формують програми такого навчання [6, с. 66].

У європейському просторі іншими учасниками ефективного діалогу виступають асоціації промисловців і роботодавців, профспілки, асоціації підприємств. Вони взаємодіють за такими напрямками як неперервна освіта, професійна орієнтація молоді і дорослого населення, ресурсна база й фінансування навчання тощо. В європейських країнах реалізуються різні моделі соціального партнерства у сфері формування та розвитку людського капіталу, але всі вони керуються завданнями насичення ринку праці кваліфікованими кадрами, що мають сучасні навички і відповідають потребам економіки та конкретних підприємств.

Управління системами формування та ефективного використання людського капіталу, професійної підготовки та неперервного навчання в умовах динамічних науково-технологічних змін в усіх сферах виробництва вимагає від соціальних партнерів нових обов'язків, зокрема, надавати й отримувати професійні знання і досвід усьому економічно активному населенню протягом усього трудового життя.

Відповідальність за формування та розвиток людського капіталу потрібно поділити між соціальними партнерами.

Позитивні зрушення у системі макроекономічних умов, що зумовлюють затребуваність і ефективність інвестицій у людський капітал мають стати пріоритетними у державній соціально-економічній політиці, а саме:

- вдосконалення структури зайнятості та оптимізація структури робочих місць, удосконалення державних цільових програм з погляду їх впливу на умови зайнятості за видами економічної діяльності та регіонами;

- розробка нової концепції підготовки кадрів, яка б ґрунтувалась на таких основних принципах: орієнтація на підготовку висококваліфікованих кадрів; створення системи неперервної освіти та підвищення кваліфікації кадрів, зокрема, освіти дорослих; розвиток і самореалізація здібностей працівників; співробітництво вищих навчальних закладів з провідними підприємствами;

- розробка державної і регіональної стратегії та політики у сфері професійної освіти, причому регіональні мають бути спрямовані на підготовку фахівців, у яких виникає потреба на ринку праці регіону, водночас враховуючи соціально-економічну ситуацію в країні;

- співпраця закладів освіти та роботодавців, адже встановлення професійно-кваліфікаційних стандартів, які відповідають реальним вимогам роботодавців, необхідне як для побудови сучасної системи підготовки та перепідготовки кадрів, так і для підбору кадрів на вакантні місця;

- введення економічного стимулювання для участі підприємств у механізмі підготовки кадрів за держзамовленням; дотримання до-

говірних форм працевлаштування: роботодавець – освітній заклад – випускник; проведення щорічного рейтингу навчальних закладів за підсумками виконання держзамовлення та ін.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4–9.
2. Семикіна М. В. Конкурентоспроможність на ринку праці та напрями її підвищення / М. В. Семикіна // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1, ч. II. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 737–745.
3. Наукова та інноваційна діяльність в Україні : Стат. зб. / Відп. за вип. І. В. Каласова. – К. : Держкомстат України, 2006. – С. 351.
4. Савельєв Є. Наука й освіта у становленні «нової економіки» в Україні / Є. Савельєв, В. Куриляк // Журнал європейської економіки. – 2004. – Т. 3. – № 1. – С. 45–78.
5. Ільч Л. М. Модель формування державного замовлення на підготовку кадрів як передумова забезпечення потреб економіки / Л. М. Ільч // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1, ч. 1. – К. : КНЕУ, 2007. – С. 326–335.
6. Людський розвиток в Україні : можливості та напрями соціальних інвестицій / [Е. М. Лібанова, О. В. Макарова, Л. М. Черенько, В. С. Шишкін та ін.]; за ред. Е. М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.