

УДК 353.2+316.44

ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНІ ОСОБИ ЯК РЕСУРС ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ ТЕОРІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

БАЛУЄВА О.В.,
доктор економічних наук, доцент,
проректор з наукової роботи,
НИКИФОРЕНКО Н.О.,
кандидат історичних наук, доцент,
завідувач кафедри соціології
управління,
Донецький державний
університет управління
(м. Маріуполь)

У статті окреслюються можливості використання капіталу мобільності/міграційного капіталу ВПО задля інноваційного розвитку регіонів-реципієнтів. Робиться акцент на здатності вимушених переселень стимулювати самоорганізацію населення, розвивати почуття «громадянськості» в його неполітичних проявах, активізувати горизонтальну мобільність, пробуджувати усвідомлення цінності людського капіталу та значущості «зв'язуючого» соціального капіталу, сприяти «модернізації свідомості» та прагматизації мислення; зростанню флексибельності на ринку праці, активізації підприємництва та самозайнятості.

Ключові слова: внутрішньо переміщені особи (ВПО), людський капітал, міграційний капітал, інноваційний розвиток, ресурсний потенціал.

В статье очерчены возможности использования капитала мобильности / миграционного капитала ВПО для инновационного развития регионов-реципиентов. Делается акцент на способности вынужденных перемещений стимулировать самоорганизацию населения, развивать чувство «гражданственности» в его неполитических проявлениях, активизировать горизонтальную мобильность, пробуждать осознание ценности человеческого капитала и значимости «связующего» социального капитала, способствовать «модернизации сознания» и прагматизации мышления; росту флексибельности на рынке труда, активизации предпринимательства и самозанятости.

Ключевые слова: внутреннеперемещенные лица (ВПЛ), человеческий капитал, миграционный капитал, инновационное развитие, ресурсный потенциал.

This article outlines the possibilities of using the capital of mobility/migration, the capital of IDPs for the innovative development of recipe regions.

The emphasis on the ability of forced relocations to stimulate the self-organisation of the population, to develop a sense of "citizenship" in its non-

political manifestations, to activate horizontal mobility, to stimulate awareness of the value of human capital and the importance of the "connecting" social capital, to promote "modernisation of consciousness" and pragmatism of thinking; increasing flexicurity in the labour market, boosting entrepreneurship and self-employment.

Keywords: *internally displaced persons (IDPs), human capital, migration capital; innovative development, resource potential.*

Постановка проблеми. Міграції населення в інноваційному розвитку регіонів відіграють неоднозначну роль. З точки зору макрорівневого підходу, зокрема, теорії «світ-економіки» Е. Валлерстайна, міграція виступає засобом задоволення потреб більш сильних «систем центру» за рахунок слабшої «периферії» [1]. Вона здатна сприяти підвищенню можливостей упровадження інновацій у різних сферах життя регіонів-реципієнтів завдяки зростанню рівня підприємницької активності населення, покращенню якісних характеристик робочої сили, адже серед мігрантів зазвичай переважає молодь та особи з високим рівнем освіти й кваліфікації, що прагнуть до кращого застосування власних здібностей і праці. У розвинутих країнах світу внутрішні переселення є важливою складовою збалансування ринку праці та динамічного розвитку економіки. Так, середньостатистичний американець змінює місце проживання впродовж життя 13 разів, а британець – 7 [2]. З іншого боку, при розгляді міграцій у межах теорій ризику, мігранти, як новий елемент соціального середовища, виступають чинником дестабілізації у приймаючих громадах (особливо у випадках масових міграцій некваліфікованої робочої сили, спричинених різноманітними кризовими ситуаціями), оскільки зменшують загальний рівень захищеності приймаючого населення, актуалізуючи для нього загрози фізичних, психологічних та соціальних втрат [3]. При цьому самі мігранти є не лише суб'єктами, а й споживачами міграційних ризиків, таких, як неофіційна зайнятість та позбавлення соціальних гарантій, розірвання родини, побутова необлаштованість тощо.

Державне регулювання міграційних процесів у незалежній Україні довгий час зосереджувалось головним чином у сфері міжнародних міграцій, внутрішні ж переміщення сприймалися як такі, що в умовах формування ринкового суспільства самоорганізуються без участі держави й у відповідь на соціально-економічні зміни. У «Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року», прийнятій у 2014 р. [4], було визнано наявність міжрегіональних диспропорцій у міграційних потоках, пов'язаних із зосередженням економічної діяльності в столиці та обласних центрах і припливом населення у ці «точки зростання», що створює додаткові ризики регіонального розвитку. Для запобігання цим ризикам у Стратегії передбачено організацію міжрегіональної маятникової міграції, щоправда, без конкретизації її регуляторних механізмів. Єдиною категорією населення, щодо розселення якої в Стратегії запропоновано розробку спеціальних міжрегіональних програм, стали вимушені переселенці.

В останні чотири роки, у зв'язку з російською анексією Криму, окупацією окремих районів Донецької та Луганської областей, триваючою російсько-українською війною відбувся суттєвий перерозподіл населення на території нашої країни. Для реалізації свого права на безпечні умови життя понад 1,5 млн.

осіб переїхали до інших регіонів України, при цьому більшість ВПО оселилися у найближчих до попереднього місця проживання областях – Луганській, Харківській, Донецькій, Дніпропетровській, Запорізькій, маючи намір повертатись до покинутих домівок.

Значна концентрація переселенців у регіонах вселення в офіційному дискурсі класифікується як «важкий тягар» для їхньої інфраструктури, ринку праці та житла. Відповідно, запропоновані проекти державних та регіональних програм сприяння мобільності та працевлаштуванню ВПО покликані переорієнтувати потік вимушених переселенців для забезпечення їх рівномірного і тривалого розселення територією України. Зокрема, переселенцям обіцяють надання допомоги при переїзді на постійне місце проживання в сільські місцевості інших регіонів України, у вигляді компенсації транспортних витрат, кредитування будівництва, добудови, реконструкції житла, виділення в перспективі земельних паїв спеціалістам, у разі працевлаштування у соціальній сфері села. Через фактичну відсутність альтернатив, такий підхід видається доволі обмеженим та дискримінаційним.

Поточна державна та регіональна політика в Україні щодо внутрішньо переміщених осіб донині має переважно патерналістський характер і спрямована на надання представникам зазначеної групи населення екстреної допомоги та соціального захисту задля мінімізації викликаних переселенням ризиків, без належного врахування значного потенціалу ВПО для розвитку регіонів України у середньо- та довгостроковій перспективі. Між тим, соціально-економічні переваги від вимушених переселень у регіонах (у тому числі – в «точках зростання») проявляються вже зараз, і полягають у розширенні споживчого ринку, активізації банківської діяльності, вдосконаленні транспортного сполучення, розбудові систем кредитування, зростанні ринку нерухомості в цілому, й будівництва та модернізації житла зокрема, розвитку малого та середнього бізнесу, розширенні ринку освітніх послуг й оптимізації соціальної інфраструктури приймаючих міст за рахунок переміщених ВНЗ, збільшенні надходжень від сплати освітніх, медичних, житлово-комунальних послуг тощо.

Для належного використання ресурсного потенціалу ВПО (який полягає у високому рівні освіти, професіоналізму, підприємницької, трудової та інноваційної активності, психологічній стійкості) в інтересах інноваційного розвитку регіонів-реципієнтів необхідним є перегляд теоретичних підвалин державної та регіональної соціально-економічної політики в Україні, з орієнтацією на концепції людського та соціального капіталу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти інноваційного розвитку, в тому числі регіонального, розглянуто в працях О. Амоші, В. Аньшина, В. Геєця, П. Друкера, І. Єгорова, Н. Іванової, Б. Кузика, Р. Нельсона, Р. Такера, Л. Федулової, К. Фрімена, Ю. Яковця, Ф. Янсен та інших.

Проблемам розбудови людського капіталу в умовах інноваційної економіки в Україні присвячено численні студії – В. Антонюк, О. Амосова, С. Архієреєва, Д. Богині, О. Власюка, В. Геєця, О. Гришнєвої, Б. Данилишина, А. Дегтяря, М. Долішнього, Л. Іванової, Г. Євтушенка, І. Каленюк, В. Куценка, Л. Лісогора, В. Лич, І. Лукінова, В. Мандибури, В. Медведь, С. Мочерного, І. Новака, В. Оникієнка, А. Покритана, У. Садової, М. Соколика, І. Сороки, Г. Тарасенко, С. Тютюнникової та інших. Попри те, що у структурі людського

капіталу окремі західні дослідники (наприклад, Г. Беккер) виокремлюють «капітал міграцій», його роль як нематеріального активу вітчизняними науковцями практично не досліджується. Питання ж щодо можливостей формування та використання людського капіталу ВПО для розвитку українського суспільства в цілому та територіальних громад, зокрема, підіймається лише у поодиноких роботах, серед яких слід відзначити монографію «Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод – до стратегії успіху», підготовлену в 2016 році колективом авторів Інституту економіки промисловості НАН України [5].

Дослідженням ролі соціального капіталу, як важливої складової людського капіталу, серед вітчизняних учених займаються: А. Багнюк, А. Бова, А. Дроздова, В. Геєць, О. Грішнова, Є. Гугнін, О. Кіреєва, А. Колодій, А. Колот, М. Лесечко, О. Михайловська, Ю. Савко, О. Сидорчук, В. Степаненко, В. Чепак, А. Чемерис та інші. В контексті адаптації та інтеграції внутрішньо переміщених осіб в Україні соціальний капітал вивчають О. Балакірева, В. Звонарь, М. Матяш, О. Позняк, Н. Рингач, Т. Семигіна, Ю. Серета. Однак, при цьому увага дослідників не акцентується на ВПО як ресурсі інноваційного розвитку.

Мета статті – спираючись на теорію людського капіталу, окреслити можливості використання людського капіталу ВПО як ресурсу інноваційного розвитку регіонів-реципієнтів.

Виклад основного матеріалу дослідження. У визначенні сутності людського капіталу як економічної категорії на сьогодні вчені не досягли однаковості. У загальному розумінні економічна теорія визначає людський капітал як сформований чи розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми певний запас здоров'я, знань, здібностей, досвіду, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і дозволяє отримати вигоди власникові [6]. Людський капітал прийнято розрізняти за рівнями відповідно до рівнів економіки: особистий (людський капітал окремих осіб), мікрорівень (людський капітал підприємств), мезорівень (людський капітал галузей, регіонів), макрорівень (сукупний людський капітал) [7]. Що ж до структури, форм / елементів людського капіталу, то враховуючи міждисциплінарний характер категорії та багатоаспектність її змісту, на сьогодні дослідниками (Г. Беккер, Е. Денісон, Ж. Дерій, С. Дятлов, І. Іллінський, Р. Капелюшников, Дж. Кендрік, С. Клімов, Ю. Корчагін, О. Носик, Г. Рожков, І. Скоблякова, А. Циренова, Т. Шульц та інші) створено низку класифікацій людського капіталу на основі різноманітних критеріїв. Базовими формами людського капіталу прийнято вважати капітал освіти; капітал здоров'я, капітал професійної підготовки кадрів; капітал міграцій / мобільності; технологічний капітал, інноваційний капітал, інтелектуальний капітал, культурний капітал, інформаційний капітал тощо. При цьому, домінуючими підходами до визначення форм людського капіталу індивіда як взаємопов'язаних елементів його структури виступають інвестиційний та ресурсний.

Інвестиційний підхід сутність людського капіталу розкриває через прямі грошові вкладення в людину (а саме – в освіту, професійну підготовку та перепідготовку, здоров'я, мобільність, культуру тощо) та соціальні інститути, що забезпечують формування людського капіталу. Розглядаючи інвестиції у

людський капітал за аналогією з нормами прибутку на капітал, Г. Беккер і Т. Шульц, обґрунтували можливість підрахунку прибутковості таких інвестицій (як з позицій окремого індивіда, так і суспільства в цілому), що донині забезпечує популярність і практичну значущість цього підходу.

У межах ресурсного підходу людський капітал являє собою невідчужуваний запас певних здібностей і навичок людини, нематеріальних активів / особистісного потенціалу, що є основою її продуктивної діяльності й отримання різних форм доходу та вигод. Цей підхід характеризується складністю вимірювання результативності формування людського капіталу, через неусталеність елементів людського капіталу, різномірність та суб'єктивність застосовуваних показників, відповідно – утрудненість використання інтегрального показника та формулювання однозначних висновків, тому часто критикується українськими економістами.

Більшість сучасних західних та вітчизняних методик оцінки людського капіталу ґрунтуються на симбіозі зазначених підходів, адже, з одного боку, формування жодного з рівнів людського капіталу є неможливим без інвестицій, з іншого – для визначення напрямів подальших інвестицій, їхніх розмірів, необхідно враховувати вже наявні нематеріальні активи, так звані базовий людський капітал. Інтенсифікації використання ресурсного підходу у вітчизняній практиці вимірювання людського капіталу сприяє суттєвий прогрес у напрямі обґрунтування та емпіричної верифікації науковцями інтегральних індексів людського капіталу, зокрема на прикладі персоналу підприємств (індекс інтелектуального розвитку, індекс освітнього рівня, інформаційно-комунікаційний індекс, індекс інноваційної активності, індекс професійного розвитку тощо [8]).

Предметом нашого інтересу є такий структурний елемент людського капіталу, як капітал мобільності або міграційний капітал.

Капітал мобільності як одну з форм людського капіталу виокремив ще Г. Беккер [9], і в межах інвестиційного підходу його дослідженню традиційно приділяється значна увага. При цьому синонімом поняття «капітал мобільності» часто виступає поняття «міграційний капітал», адже територіальний рух населення є різновидом горизонтальної мобільності.

Логіку розгляду процесу міграції як інвестиції на індивідуальному рівні описали Б. Чизвик, Л. Сжаастанд, Т. Шварц: мігрант несе сукупність монетарних (на пошук інформації, транспорт, житло, пошук нової роботи, вивчення іноземної мови тощо) витрат, які повинні пізніше окупитися додатковими доходами (або підвищенням рівня життя), отже, приймаючи рішення про міграцію, він оцінює розмір чистої приведенної вартості своїх вигод від переїзду та зважується на переїзд або ні.

Однак, крім монетарних витрат, мають місце й витрати немонетарні, пов'язані з ризиками виникнення психологічних проблем через розлуку з близькими та звичним оточенням, необхідністю адаптації до нового культурного середовища тощо. Психологічні витрати не піддаються кількісному вимірюванню, однак для потенційного мігранта вони часто більше значення, ніж монетарні й є визначальними при прийнятті рішення про переїзд чи повернення [10]. Соціологи, досліджуючи територіальну іммобільність у депресивних регіонах України, виокремили 4 групи психологічних «закріплювачів» або

«якорів», під дією яких перебувають іммобільні індивіди: інституціональні (сімейні, які доречі є найсильнішими, та професійні); символічні (любов до міста, звичка); ресурсні (нерухоме майно); мережеві (соціальні зв'язки) [11, с. 370-372].

Самостійно обираючи вектор переселення, мігранти, як правило, оцінюють новий простір із точки зору набору можливостей працевлаштування, набуття житла, здобуття освіти, змістовного дозвілля, спілкування, відпочинку, екологічних характеристик, рівня політичної стабільності й особистої безпеки, гарантій здійснення прав людини тощо. У випадку ж «вимушеної» міграції прийнято виходити з того, що простір можливостей для переселених осіб є вкрай обмеженим, тому, з точки зору інвестиційного підходу, такі переселення розглядаються виключно як втрати людського капіталу. Йдеться про часткову або повну втрату добробуту та раніше отримуваних доходів, погіршення статусних позицій та перспектив самореалізації. Крім того, як зазначає Л. Корель, у випадку вимушеного переселення середовище жорстко диктує індивіду умови адаптації, в результаті чого у нього здебільшого виникає негативна установка на освоєння нових явищ [3, с.137].

На нашу думку, ототожнення «вимушених» переселень із низхідною мобільністю є надто категоричним, адже «вимушена» мобільність урешті може реалізуватися й у висхідну. З точки зору ресурсного підходу, специфічною рисою мобільності як категорії людського капіталу є не те, що вона характеризує фактичні випадки територіального переміщення населення – «добровільного» чи «вимушеного», а відображає наявність у мігрантів здатності до якісних змін у їхньому житті – оволодінні певними знаннями, вміннями, навичками, паттернами, засвоєнні досвіду, адаптації до нових умов, переосмисленні власного місця в системі соціальної взаємодії, прийнятті нового статусу тощо.

У соціальній педагогіці відкритість індивіда до змін, налаштованість на сприйняття, продукування і творче застосування нового позначається терміном «інноваційність». Отже, мобільність особистості у широкому сенсі закономірно включає в себе пробудження та розкриття її інноваційного потенціалу. Якщо мігрант на новому місці виявиться конкурентоспроможним, знайде своє місце у системі соціальної взаємодії, його здібності, знання, вміння, навички, досвід, контакти, ділова репутація, мотивація дозволять йому отримувати дохід та створювати добробут – людські ресурси стають людським капіталом незалежно від «добровільного» чи «примусового» характеру переселення.

У складних життєвих ситуаціях люди можуть демонструвати різноманітні стратегії долаючої (копінг) поведінки. Йдеться про свідомі зусилля, що запускаються у ситуації загрози, та є спрямованими на оволодіння ситуацією, послаблення негативного тиску зовнішніх чинників, вирішення проблем. Психологи розрізняють три варіанти «долаючих» стратегій – «залучення», «контроль» та «прийняття ризику». «Залучення» є стратегією, яка спирається на особисту впевненість у тому, що все, що відбувається в житті, – це шанс знайти щось нове, достойне й підвищити свій статус. «Контроль» як стратегія передбачає переконання в тому, що «боротьба», прагнення до змін дозволяє вплинути на «результат». Цей вплив є помітним навіть тоді, коли він не є абсолютним, і успіх зовсім не гарантовано. Особистість із розвинутим «контролем» відчуває, що саме вона визначає власні цілі та засоби їх

досягнення, обирає власні перспективи, вибудовує життєвий шлях. «Прийняття ризику» – це стратегія, в межах якої індивід визнає, що все, що з ним відбувається, слугує його розвитку – за рахунок знань і набутого досвіду, позитивного чи негативного. Люди, які розглядають життя як спосіб отримання досвіду, готові діяти за відсутності надійних гарантій успіху, на свій страх і ризик [12].

Отже, якщо, з точки зору мікроекономічного / суб'єктивістського (за термінологію Ф. Гаєка) підходу, оцінювати можливості, які вимушені переселення створюють для формування людського капіталу ВПО в Україні, то вони полягають у наступному:

- «природним» шляхом долаються «якорі» / «закріплювачі», що попередньо обумовлювали іммобільність конкретних індивідів і не дозволяли їм належною мірою скористатися «простором можливостей» в інших регіонах України;

- стимулюється самоорганізація населення (адже йдеться не про примусове переміщення), зростає рівень особистої відповідальності за власне життя і добробут, долаються патерналістські стереотипи;

- активізується горизонтальна мобільність, готовність до частотої зміни місця проживання, роботи, люди стають «легкими на підйом»;

- за умов значних втрат матеріальних активів глибше усвідомлюється цінність людського капіталу як такого (знання, вміння, навички – навіть периферійні, другорядні, малозначущі – подекуди стають чи не єдиним ресурсом виживання та розвитку), і відповідно – необхідність інвестування в нього – в саморозвиток, додаткову освіту (як формальну, так і неформальну), перекваліфікацію тощо;

- зростає розуміння значущості «зв'язуючого» соціального капіталу (йдеться про так звані «слабкі зв'язки» – відносини між різними соціальними групами, між індивідом та інститутами), який, на відміну від «об'єднуючого» («стійких зв'язків» між індивідами з близькими характеристиками, на частіше – родичами), дозволяє отримати доступ до максимально диверсифікованої інформації в місці вселення та ефективніше скористатися можливостями статусного зростання [13];

- в умовах браку соціальної захищеності й необхідності колективного лобювання своїх інтересів, розвивається почуття «громадянськості» в його неполітичних проявах (йдеться про інституалізацію громадської активності – створення НУО, оволодіння різноманітними формами громадської діяльності; участь у громадських справах, несення відповідальності перед іншими людьми;

- відбувається «модернізації свідомості» та прагматизація мислення; ситуація сприяє розвитку особистісних якостей, властивих людям підприємницького типу: ініціативність, креативність, гнучкість розуму, практичність, комунікабельність, здатність планувати часові витрати, й обирати пріоритети в умовах дефіциту часу-ресурсів тощо;

- зростає флексибельність на ринку праці – готовність змінювати профіль діяльності, у випадку необхідності займати «непрестижні» ніші на ринку праці (дослідження в галузі соціології міграції засвідчують, що спочатку оплата праці мігрантів, через неповноту перенесення людського капіталу та асиметрію інформації, є значно нижчою щодо оплати праці місцевих жителів, навіть за

інших рівних умов – професія, вік, досвід роботи тощо, але згодом темпи приросту платні чи прибутку мігрантів перевищують темпи приросту заробітної плати місцевих працівників [10]);

- пробуджується підприємницька активність, поширюється самозайнятість як альтернатива формальному працевлаштуванню.

Зазначені елементи людського капіталу ВПО, при створенні відповідних зовнішніх умов, виникненні специфічної кон'юнктури, особливого середовища, можуть бути використані як ресурс інноваційного розвитку приймаючих територій і громад, адже:

- завдяки високій мотивації до навчання, зокрема неформального, «швидкого» – проходження відповідних тренінгів, семінарів, воркшопів, курсів тощо, ВПО здатні кадрово забезпечити інновації в різних сферах;

- вони можуть виступати ініціаторами різноманітних нововведень у сферах виробництва, надання послуг, виконання робіт (носіями нових ідей зазвичай є «чужинці»), стати активними учасниками експериментів у царині споживчих практик (зокрема, йдеться про запровадження енергозберігаючих технологій у ЖКГ, споживчу кооперацію, можливості, пов'язані з досягненнями Digital революції) тощо;

- змінюючи сферу зайнятості з промислового сектору, або сектору, пов'язаного з промисловістю, переважно на сферу обслуговування, переселенці мають потенціал для підтримки тенденцій постіндустріального розвитку, пов'язаних із швидким становленням креативних індустрій (в першу чергу, на рівні малого та середнього бізнесу), з властивою останнім комерціалізацією нематеріальних за своєю природою культурних змістів;

- в умовах сприятливої кон'юнктури щодо міжнародної донорської допомоги постраждалим від війни на Сході України, саме ВПО стають своєрідним «магнітом» для залучення зовнішніх фінансових ресурсів (грантів, цільових програм, благодійної допомоги, спонсорської підтримки), спрямованих на інноваційний регіональний розвиток;

- перенавантаження соціальних служб, спричинене масовим потоком вимушених переселенців, підштовхує органи державної влади та місцевого самоврядування до активізації запровадження технологічних інновацій (електронного документообігу, єдиних сучасних баз даних, з належно захищеним доступом до користування для представників різних служб та відомств тощо);

- переміщені ВНЗ, які значною мірою акумулюють інтелектуальний потенціал переселенців, спроможні виступити осередками створення науково-освітніх центрів (побудованих за моделлю «потрійної спіралі»: держава-університет-бізнес), у яких в навчальний процес упроваджуватиметься сучасне програмне забезпечення, на комерційній основі буде розвиватися інформаційна база консультування, експертної підтримки, налагоджуватимуться сталі зв'язки з підприємницьким середовищем тощо.

Висновки. Висвітлення теми засвідчило наявність відповідної потужної методологічної основи у вигляді мікроекономічного / суб'єктивістського підходу, соціально-психологічних адаптаціоністських теорій, концепцій людського капіталу, соціального капіталу, соціологічних теорій міграції тощо, які дозволяють змінити ракурс розгляду ВПО як джерела соціальних негараздів,

апріорно витратної статті бюджетів на більш конструктивний, пов'язаний із можливостями, які відкриваються перед вимушеними переселенцями.

Система заходів щодо підтримки ВПО має спиратися на диференційований підхід до різних категорій переселенців (охочих повернутися на місце постійного проживання; охочих залишитися на новому місці поселення; бажаючих займатися підприємництвом у звільнених районах Донецької та Луганської областей) і враховувати соціальну строкатість когорти переселенців – наявність в їхньому середовищі не лише маргіналізованих елементів, проблемних соціальних груп, але й представників інтелектуальної та бізнес-еліти, відповідальних громадян, які за відсутності програм підтримки для них, лише посилять проблему «втєчі мізків».

Моделі соціального захисту ВПО мають бути переорієнтовані на першочергову підтримку найбільш перспективних груп переселенців, схильних до підприємницької та інноваційної діяльності. Державна підтримка ВПО з активною життєвою позицією допоможе запобігти розвитку патерналістських та донорсько-реципієнтних настроїв серед вимушених переселенців.

Література:

1. Світлов О.Р. Поняття «міграції»: сучасні погляди та можливі перспективи в контексті теорії соціальної мобільності. URL: http://www.soc.univ.kiev.ua/sites/default/files/library/elopen/actprob16_33-42.pdf (дата звернення: 20.09.2018).
2. Малиновська О.А. Внутрішня міграція та тимчасові переміщення в Україні в умовах політичних та соціально-економічних загроз. URL: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/vnutrishnya_migratsia-45aa1.pdf (дата звернення: 19.09.2018).
3. Надрага В.І. Проблеми вимушеної внутрішньої міграції населення в контексті концепції «суспільства ризику». *Український соціум*. 2015. №1 (52). С. 134–141.
4. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2020 року: Постанова Кабінету Міністрів України № 385 від 06.08.2014 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/385-2014-%D0%BF> (дата звернення: 20.09.2018).
5. Внутрішньо переміщені особи: від подолання перешкод до стратегії успіху: монографія / О.Ф. Новікова, О.І. Амоша, В.П. Антонюк та ін. Київ: НАН України, Інститут економіки промисловості, 2016. 448 с.
6. Антонюк В. В. Людський капітал та якість робочої сили як чинники інноваційного розвитку економіки. *Зб. праць КНЕУ. Економіка та підприємство*. 2009. №23. С. 160–173.
7. Амосов О., Дегтяр А. Формування людського капіталу в умовах інноваційної економіки: методологічний аспект. URL: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/putp/2011-3/doc/3/08.pdf> (дата звернення: 08.09.2018).
8. Янченко З.Б. Оцінка людського капіталу як складової інноваційного потенціалу підприємств URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/14_2013/11.pdf (дата звернення: 08.09.2018).

9. Носик О.М. Форми людського капіталу : головні підходи до визначення. URL: <http://econtlaw.nlu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/12/3-149-158.pdf> (дата звернення: 10.09.2018).
 10. Колосніцина М.Г., Суворова І.К. Міжнародна трудова міграція: теоретичні засади та політика регулювання. URL: <http://ebib.pp.ua/model-chelovecheskogo-kapitala-kontekste-14360.html> (дата звернення: 10.09.2018).
 11. Мацко-Демиденко І. Виправдання імобільності в малому місті // Смыслова морфология социума : монографія / За ред. Н. Костенко. Київ: Інститут соціології НАН України, 2012. С. 353–371.
 12. Шевчук А.М. Вивчення та аналіз моделей подолання потрясіння від стресової ситуації. URL: http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/journals/2012/NiO_6_2012/2/She2.htm(дата звернення: 08.09.2018).
 13. Середа Ю.В. Соціальний капітал внутрішньо переміщених осіб як чинник локальної інтеграції в Україні. URL: <http://www.ukr-socium.org.ua/Arhiv/Stati/US-3-2015ukr/29-41.pdf> (дата звернення: 10.09.2018).
-

Migration of the population in the innovative development of regions play an ambiguous role. From the point of view of the macro-level approach, migration serves as a means of meeting the needs of stronger "centre systems" due to a weaker "periphery". It can help introduce innovations in different spheres of life of recipient regions due to the increase of the level of entrepreneurial activity of the population and an improvement of qualitative characteristics of the labour force. On the other hand, when considering migration within the limits of theories of risk, migrants, as a new element of the social environment, act as a factor in the destabilisation in host communities.

In the last four years, in connection with the Russian annexation of Crimea and the occupation of certain districts of Donetsk and Luhansk regions, the ongoing Russian-Ukrainian war has undergone a significant redistribution of the population in our country. The significant concentration of IDPs in the regions of institutionalisation in the official discourse is still classified as a "heavy burden" on their infrastructure, the labour market and housing. Accordingly, the proposed projects of state and regional programmes promoting mobility and employment of IDPs are intended to reorient the flow of forced migrants to ensure their uniform and long-term resettlement on the territory of Ukraine. The current state and regional policy in Ukraine on internally displaced persons is predominantly paternalistic in nature and aims at providing representatives of this group of emergency and social protection services with the aim of minimising the risks of resettlement, without due consideration to the significant potential of the IDPs for the development of the regions of Ukraine in the medium and long-term. Meanwhile, the socio-economic benefits of forced relocations in the regions are already manifesting now and consist of expanding the consumer market, boosting banking activity, improving transport links, developing lending systems, increasing the real estate market in general, and building and modernising housing. In particular, the development of small and medium-sized business, expanding the market of educational services and optimising the social infrastructure

of host cities through displaced institutions of higher education, increasing revenues from the educational, medical, housing and communal services, among others.

In order to properly use the resource potential of IDPs (which bring a high level of education, professionalism, entrepreneurial labour and innovative activity, psychological sustainability etc.) in the interests of innovative development of recipient regions, it is necessary to review the theoretical foundations of state and regional socio-economic policy in Ukraine, with orientation on the concept of human and social capital.

The system of measures to support IDPs should be based on a differentiated approach to different categories of settlers (those who want to return to their place of residence, those who want to stay in a new place of settlement, those who wish to engage in entrepreneurship in the liberated areas of Donetsk and Luhansk regions) and take into account the social diversity of the immigrant cohort. One must also take into account the presence in their environment of not only marginalised elements, problem social groups, but also representatives of the intellectual and business elite including responsible citizens, who in the lack of support programs for them will only exacerbate the problem of brain drain.

Models of social protection of IDPs should be provided with priority support of the most promising groups of migrants inclined to entrepreneurial and innovative activity. State support for IDPs with an active life position will help to prevent the development of paternalistic and donor-recipient attitudes among internally displaced persons.

УДК 378:047.64

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ УНІВЕРСИТЕТУ

**НОГА І.М.,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри фінансів, обліку та
оподаткування,
Донецький державний університет
управління**

У статті досліджено проблему підвищення якості освітніх послуг як фактору ефективної організації освітнього процесу. Розкрито організаційну структуру освітнього процесу сучасного закладу вищої освіти, підкреслено значення людських ресурсів в кожній складовій освітнього процесу. Запропоновано напрями удосконалення управління людськими ресурсами в сучасних умовах розвитку освітнього простору.

***Ключові слова:** університет, управління, освітній процес, освітні послуги, людські ресурси.*