

- екстраполюючи для $l = 4$, отримаємо $y = 1,07\%$;

- скористаємось табличним значенням критерію Стьюдента за рівня значущості 5% та числа ступенів вільності $p-t-1,86$;

- **таким чином $b_n = 1,86 \times 0,95 \times 0,24 = 0,42$;**

$1,07 - 0,42 < Y_{2014} < 1,07 + 0,42$; $0,65 < Y_{2014} < 1,49$.

Складаємо прогноз на 2015 рік за рівнянням лінійного тренду:

- екстраполюючи для $l = 5$, отримаємо $y = 0,99\%$;

$0,99 - 0,42 < K_{2015} < 0,99 + 0,42$; $0,57 < Y_{2015} < 1,41$

Таким чином ми визначили, що з імовірністю 95%, в 2014 році в Карпатському регіоні рівень довготривалого безробіття перебуватиме в межах від 0,65% до 1,49%, а в 2015 році - від 0,57% до 1,41%.

IV. Висновки. Недосконалі економічні реформи у нашій країні призводять до спаду виробництва, погіршення добробуту населення, безробіття, соціального занепаду тощо. Такі негативні тенденції висувають на перший план питання регулювання ринку праці, що є основою для природнього відтворення населення та підвищення його добробуту. Перенесення рівня значущості у керуванні зазначеними процесами на регіони, а саме на первинне середовище їх функціонування, дозволяє завчасно виявити особливі, притаманні саме даному регіону, причини вимушеного безробіття населення та розробити індивідуальний регіональний план продуктивної зайнятості. Розрахований прогнозний рівень довготривалого безробіття для Карпатського регіону дає підстави для занепокоєння, оскільки він матиме доволі високі значення. Вирішити зазначену проблему допоможе структурна перебудова економіки та розвиток пріоритетних галузей господарства регіону, що сприятиме створенню високоєфективних та рентабельних робочих

місць. Дієвим інструментом при цьому може стати розробка регіональної програми зайнятості, яка буде покликана запобігати розвитку загального та довготривалого безробіття; підвищувати економічну зацікавленість підприємств і організацій у створенні додаткових робочих місць; сприяти професійній орієнтації, підготовці, перепідготовці та підвищенню кваліфікації неконкурентоспроможного населення; поліпшувати систему відтворення та ефективного використання трудових ресурсів.

1. Економічна активність населення України 2012: Стат. збірник. / Державна служба статистики України. - Київ. - 2013. - 204 с.

2. Економічна активність населення України 2011: Стат. збірник. / Державна служба статистики України. - Київ. - 2012. - 207 с.

3. Економічна активність населення України 2010: Стат. збірник. / Державна служба статистики України. - Київ. - 2011. - 205 с.

4. Економічна активність населення України 2009: Стат. збірник. / Державна служба статистики України. - Київ. - 2010. - 205 с.

5. Економічна активність населення України 2008: Стат. збірник. / Державна служба статистики України. - Київ. - 2009. - 228 с.

6. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібано-вої. - К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. - 367 с.

7. Романюк М. Д. Економіка регіону: сучасні тенденції та особливості розвитку в контексті соціальних пріоритетів / М. Д. Романюк // Вісник Прикарпатського університету. Економіка. - Івано-Франківськ: Плай. - 2012. Вип. 9. - С. 3-10.

8. Reynolds L., Masters S., Moser C. Labor Economics and Labor Relations. Eleventh edition. Englewood Cliffs. New Jersey. Prentice Hall. - 1978.

The dynamics of indicators of total and long-term unemployment in the labor market of Carpathian region are estimated and analyzed. Some methodical aspects of forecasting of level of total and long-term unemployment are presented, and confidence intervals of forecast are defined, and mean square error of the linear equations of trend are calculated.

УДК 331.101.262:37:00176

Шурпа С. Я.

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ ШЛЯХОМ ІНВЕСТУВАННЯ В ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ НА ОСНОВІ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ

У статті запропоновано використання моделі фахової підготовки студентів за для інноваційних механізмів регулювання освітньо-наукового процесу, впровадження інноваційної рин освітньо-виробничого процесу та забезпечення інтересів усіх зацікавлених сторін.

*печення готовності до інноваційної діяльності
ще з навчального закладу.*

Ключові слова: *людський капітал, інвестування в людський капітал, освіта, інноваційні технології, інноваційний підхід, ринок праці, система зайнятості, інноваційна зайнятість.*

I. Вступ. Здійснювані в Україні радикальні економічні перетворення, динамічні інноваційні процеси в усіх сферах господарської та виробничої діяльності, а також загострення ринкової конкуренції і глобалізація економіки вимагають від вітчизняної науки та практики управління застосування заходів та використання сучасних інструментів та технологій задля активізації людського фактора з метою досягнення ефективності та конкурентоспроможності як організацій, так і національної економіки в цілому.

Сучасні тенденції управління людським капіталом мають глобальний характер і відображають пошуки передових компаній у створенні високоефективних систем реалізації творчого і продуктивного потенціалу. Відтак перехід на ринкові відносини, глобалізація, ускладнення економічних зв'язків, науково-технічний прогрес вимагають інноваційного шляху підвищення ефективності інвестування в людський капітал.

Інноваційні інструменти підвищення ефективності інвестування в людський капітал розглядаємо як активне використання та впровадження сучасних технологічних та інноваційних форм забезпечення, прискорення, розширення та якісного покращення (порівняно з існуючими методами) процесу формування активів людського капіталу з метою надбання та використання вищого (або навіть необхідного) рівня якісної освіти, більшого запасу міцного здоров'я і та ін.

II. Постановка завдання. Прагнення до змін та інновацій, що нині проявляються практично в усіх сферах вітчизняної економіки, поєднуються зі зростаючим інтересом економічної науки до людського потенціалу, який реалізується у формі людського капіталу. Розуміння того, що саме людина, її здібності, вміння та можливості, рівень інноваційно-інтелектуального розвитку є основою формування інноваційного суспільства, стає запорукою конкурентоспроможності економіки, умовою економічного зростання.

Дане дослідження спрямоване на використання сучасних інструментів та технологій задля активізації людського фактора з метою досягнення ефективності та конкурентоспроможності як організацій, так і національної економіки в цілому. Впровадження сучасних технологічних та інноваційних підходів до прискорення, розширення та покращення процесу формування активів людського капіталу з метою надбання та використання вищого рівня якісної освіти створюватиме передумови формування людського капіталу країни певного обсягу та якості.

В Україні над вдосконаленням формування та нагромадження людського капіталу успішно працюють В. Антонюк, В. Близнюк, Л. Без-телесна, О. Бородіна, О. Грішнова, Т. Заяць, Т. Кір'ян, А. Колот, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Л. Любохинець, О. Левченко, Л. Михайлова, Г. Назарова, О. Новікова, І. Петрова, У. Садова, М. Семикіна, Л. Шевчук та ін. Важливі аспекти в розвитку людського капіталу досліджують фахівці з близького зарубіжжя, зокрема О. Добринін, С. Дятлов, Р. Капелюшников, А. Корицький, В. Марцинкевич, Є. Циренова та ін.

III. Результати. Важливою складовою інвестицій в людський капітал є інвестиції в освіту. У ході досліджень переконаємося, що оцінка якості вищої освіти визначається передусім набуттям під час навчання можливості та спроможності випускника самостійно знайти своє місце на ринку праці та самореалізуватися у суспільстві.

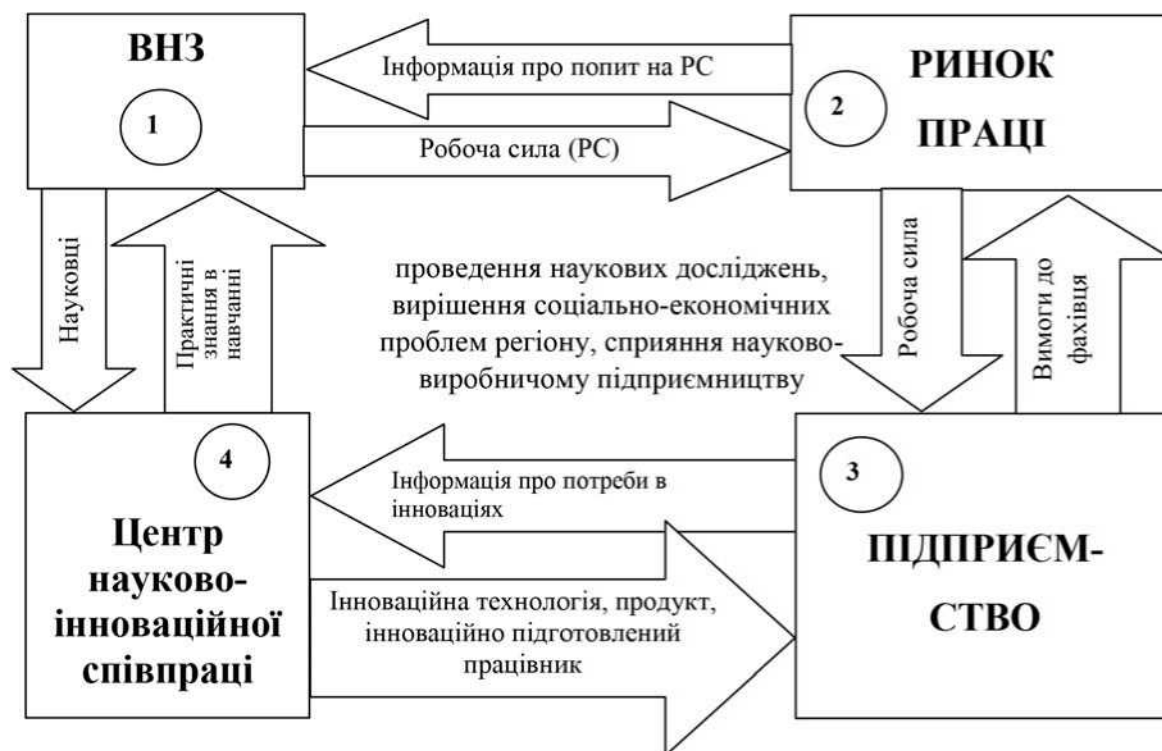
Як безпосередній споживач кваліфікованої робочої сили, підприємство може прямо чи опосередковано впливати на процес підготовки та підвищення кваліфікації працівників у вітчизняних навчальних закладах. Опосередкований (непрямий) вплив на процес підготовки фахівців полягає у виборі підприємством одного чи кількох профільних навчальних закладів, випускники якого найбільше відповідають вимогам та критеріям даного підприємства щодо кваліфікації, напряму підготовки та рівня знань працівників. Подальша співпраця з такими навчальними закладами може проявлятися також у виборі їх базовими навчальними закладами для підвищення кваліфікації співробітників. Безпосередній (прямий) вплив на процес підготовки фахівців вітчизняними закладами освіти, на жаль, дещо ускладне

ний через високий ступінь централізації та уніфікації процесу розробки на рівні Міністерства освіти і науки освітніх стандартів та навчальних програм підготовки фахівців вищими навчальними закладами. Неможливість забезпечення єдності теорії (навчання) та практики (виробництва) є причиною невідповідності знань, які отримують сучасні студенти, вимогам, які пред'являють до сучасних фахівців на робочому місці.

Відтак за сучасних умов проголошення інноваційного шляху розвитку економіки

доцільним є пошук можливостей для узгодження інтересів усіх зацікавлених сторін освітньо-виробничого процесу та забезпечення готовності до інноваційної діяльності ще з навчального закладу. Ми пропонуємо використання перспективної моделі співпраці вищого навчального закладу та підприємства на основі розвитку інноваційного підходу (рис. 1).

Розвиток інноваційного циклу від стадії фундаментальних досліджень до випуску і реалізації наукомісткої продукції та тех-



умовні позначення:

- 1 навчання із застосуванням інноваційної моделі фахової підготовки студентів;
- 2 врахування сучасних вимог до інноваційної готовності персоналу, інноваційна зайнятість;
- 3 управління інноваційною готовністю персоналу підприємства;
- 4 виконання інноваційних замовлень, розробка інноваційних пропозицій.

Рис. 1. Перспективна модель співпраці вищого навчального закладу та підприємства на основі розвитку інноваційного підходу

нологій повинна забезпечити система вищої освіти. Інноваційна складова діяльності сучасних ВНЗ передбачає реформування як організаційних, так і інституційних аспектів. Подальшими напрямками цих перетворень є, зокрема, розвиток технологічно-наукових парків, інноваційно-технологічних центрів, що можуть бути асоційовано об'єднані ВНЗ або входить до його структури.

З метою підвищення ролі ВНЗ як центрів інноваційної активності в регіонах України необхідно створювати центри науково-інноваційної співпраці, покликані забезпечити інтеграцію ВНЗ з реальним сектором економіки для вирішення соціально-економічних проблем регіонів і реалізації державних цільових програм, пов'язаних з технологічним розвитком країни та її інтеграцією у світовий освітній простір. Подібний зв'язок з практикою забезпечить високий рівень формування «реального» людського капіталу, тобто тих знань, умінь та навичок, яких потребує сучасний роботодавець.

Стратегія реформування вищої школи повинна забезпечити передумови для використання інноваційних механізмів регулювання освітнього процесу, розробку нової концепції її саморозвитку, яка забезпечить впровадження сталого використання нововведень як основоположного принципу системи науки і освіти. Інструментом реалізації цієї стратегії має стати соціальне проектування, креативність технологій використання якого може забезпечити як реформування системи управління вищим навчальним закладом, так і новий формат організації процесу навчання.

Забезпечення високого професійного рівня випускників ВНЗ має бути реалізоване також завдяки впровадженню інноваційної моделі фахової підготовки студентів, яка розробляється та впроваджується у навчальний процес відповідно до сучасних вимог ринку праці України та новітніх результатів наукових досліджень в обраній сфері діяльності [1, с. 42]. Інноваційний підхід до моделі фахової підготовки обумовлений її побудовою на принципі всебічної професіоналізації навчання студента, яка розглядається як багаторівневий, тривалий, динамічний та цілісний процес професійного становлення особистості й набуття нею соціальної зрілості з метою швидкого та якісного перетворення студента на висококваліфікованого професіонала та фахівця.

Інноваційна модель підготовки фахівців також передбачає планомірне цілеспрямоване бажання кожного студента формувати власні активи людського капіталу з метою забезпечення конкурентних переваг після закінчення навчання. Інструментом узагальнення здобутків та досягнень може стати формування власного портфоліо, до якого варто додавати опис досягнень у навчальній, науковій, громадській сфері, а також супроводжувати власними оцінками стосовно бажання та можливостей виконання поставлених завдань, рівня відповідальності та загальної результативності. Прагнення до ведення подібної «папки досягнень» формує у майбутнього фахівця інноваційний тип мислення - намагатися якомога більше досягти, опанувати, засвоїти. Подібна практика в студентські роки дозволяє набуті першопочаткові професійні знання з їх конкретизацією та визначення у майбутньому при вході на ринок праці одразу вищих стартових позицій порівняно з іншими випускниками ВНЗ.

Перспективним та визначальним напрямом трансформації національної системи працевлаштування повинні також стати новітні тенденції зайнятості, що нині набули поширення в Європі. Європейська Стратегія зайнятості характеризується переходом до економіки знань і базується на використанні новітніх елементів, що мають безпосередній вплив на зайнятість. Серед них слід відзначити, наприклад, інформаційні й комунікаційні технології. Завдяки їх розвитку значно підвищується швидкість обробки даних та інформації, відтак функціонально змінюється наповнення багатьох видів діяльності в економіці, а отже виникають зміни в професії, оновлюються вимоги до фахівців, які проводять збір, обробку та зберігання інформації.

Важливими напрямками подальшої трансформації системи зайнятості є вміння та здатність отримувати й застосовувати нові знання. Однією з основних ознак інноваційної моделі економіки є інноваційний тип зайнятості населення, який характеризується: зростанням кількості зайнятих у сферах, пов'язаних з наданням послуг і виробництвом інформаційних технологій; збільшенням частки інформатизації у трудовій діяльності, що веде до інтелектуалізації праці; новим змістом трудової діяльності, резуль

татом і метою якої стають інновації; набуття робочою силою нових якостей, таких як високий освітній і професійний рівень, новаторське і економічне мислення, висока техніко-технологічна культура, здатність до зміни професії, цілеспрямованість, психологічна стійкість.

Важливими елементами державної політики щодо сприяння інноваційній зайнятості і як чинника інноваційного розвитку, зокрема, мають бути запровадження стимулів до індивідуальних інвестицій у людський капітал. Йдеться про передбачення особистих витрат на заходи з охорони та зміцнення здоров'я, освіти для себе та членів сім'ї, виплат до фондів пенсійного та медичного страхування тощо; запровадження податкових стимулів до інвестицій у самозайнятість; регулювання пропозиції робочої сили на ринку праці щодо забезпечення професійної підготовки та підвищення якості робочої сили відповідно до структурних змін, які відбуваються в економіці; недопущення зниження освітнього рівня населення України та зменшення охоплення населення (насамперед дітей шкільного віку) освітніми послугами; всебічний розвиток системи просвіти населення, професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації та післядипломного навчання, популяризації новітніх знань у науковій та науково-технологічній сферах тощо; створення сприятливих умов для вітчизняного та іноземного інвестування в пріоритетні наукоємні галузі; стимулювання створення нової інноваційної інфраструктури: бізнес-інкубаторів, технополісів, технопарків (на базі університетів, наукових лабораторій, інноваційних підприємств); консорціумів промислових компаній, освітніх установ і наукових лабораторій [2].

Сьогодні власники та керівники великих підприємств, орієнтованих на стратегічний успіх, прийшли до розуміння того, що головним ресурсом в умовах інноваційних перетворень є людина з її знаннями, досвідом, професійними якостями. Людські здібності, кваліфікація, професіоналізм, освіта - все це дуже цінний капітал підприємства, здатний приносити високий дохід при правильному його використанні.

IV. Висновки. Проведені теоретичні дослідження та практика сьогодення доводять, що сучасна державна політика повинна орієнтуватись не на здійснення політики «під-

тримувального» рівня витрат у основні активи людського розвитку, а на створення передумов для підвищення ефективності формування потенціалу особистості та активності національних людських ресурсів. Реалізація державної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути спрямована на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному членові суспільства доходів, не нижчих за прожитковий мінімум, а насамперед ринкового підходу, який передбачає створення для кожного члена суспільства умов для розвитку своїх продуктивних здібностей, ефективної їх реалізації та належного доходу.

Неспроможність держави забезпечити основні гарантії, права та свободи громадян щодо формування, розвитку та використання ними можливостей у реалізації ключових аспектів людського розвитку змушує вдаватися до пошуку альтернативних шляхів та нових джерел у напрямі забезпечення ефективності інвестування в людський капітал. Таким, що набуло розвитку в останні роки та може бути визначене як альтернативний шлях, зокрема здобуття освіти, є активне використання досвіду міжнародної співпраці. Перш за все мова йде про можливість отримання грантів міжнародних організацій на навчання за кордоном або використання ресурсів як зарубіжних, так і вітчизняних громадських фондів та організацій, що сприяють отриманню освіти, поліпшенню здоров'я в Україні як шляхом часткового або повного фінансування, так і шляхом створення спеціальних закладів. Подібні альтернативні шляхи підвищують ефективність інвестування у людський капітал на макrorівні, оскільки держава в даному випадку не несе прямих витрат на формування людського капіталу, проте вигоди отримує у процесі його використання.

1. Кузнецова Н. Освіта, наука і виробництво як ключові компоненти механізму формування людських ресурсів інноваційного типу / Н. Кузнецова // Україна: аспекти праці. - 2009. - № 4. - С. 39-42.

2. Перспективи інноваційного розвитку України [Електронний ресурс]: Режим доступу - <http://old.niss.gov.ua/Table/Zhalilo21/003.htm>

3. Курило І. О. Людський вимір інноваційного розвитку / І. О. Курило // Україна: аспекти праці. - 2005. - № 6. - С. 46-51.

4. Левченко О. М. Професіональний потенціал: регу-

ляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія / О. М. Левченко. - Кіровоград: КОД, 2009. - 375 с.

5. Орлова І. Реформа освіти в Україні. Проект «Популярна економіка: моніторинг реформ» (№8) 17 лютого 2013 року [Електронний ресурс] - Режим доступу: http://www.eba.com.ua/static/members_reviews/Case_Study_17_02_2013_UKR.pdf

6. Людський розвиток в Україні: соціальні та демографічні чинники модернізації національної економіки (колективна монографія) / [Лібанова Е. М., Макарова О. В., Курило І. О. та ін.]; за ред. Е. М. Лібанової. - К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2012. - 320 с.

7. Здіорук С. І. Формування єдиного відкритого освітньо-наукового простору України: оптимальне вико-

ристання засобів забезпечення випереджального розвитку. Аналітична доповідь / С. І. Здіорук, А. Ю. Іщенко, М. М. Карпенко. - К.: Національний інститут стратегічних досліджень, 2011. - 43 с.

The paper proposes the use of innovative mechanisms to regulate the educational process, implementation of innovative models of professional training for students to reconcile the interests of all participants of the educational production process and preparedness to innovation from a higher educational institution.

Романюк Х. В.

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

У статті розглядаються проблеми ефективного використання інтелектуального капіталу. Автор розкриває роль розвитку інноваційних форм зайнятості у цьому процесі.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, ринок праці, зайнятість, інноваційні форми зайнятості.^{1. II.}

I. Вступ. У сучасних умовах на більшості національних ринках праці проходить докорінна трансформація змісту, основних форм та видів зайнятості населення, що неухильно веде до запозичення загальносвітових тенденцій. Принциповим інноваціям піддається сфера зайнятості, а також нової якості набуває зміст і структура соціально-трудових відносин. Особливого значення тема наукової статті набуває внаслідок збільшення ролі інтелектуального капіталу на виникнення інноваційних форм зайнятості. З урахуванням зазначеного актуальність обраної тематики є доволі важливою для української практики.

II. Постановка проблеми. Науковий інтерес до проблематики утворення інноваційних форм зайнятості та ефективного використання інтелектуального капіталу прикутий як з боку іноземних науковців (Н. Вишневської, Н. Вол-гіна, Б. Генкіна, І. Заславського та ін.), так і вітчизняних (А. Колода, Е. Лібанової, Л. Лісогор, Л. Шевченко, С. Бандура, В. Онікієнка та ін.). Й надалі не вщухають дискусії щодо визначення класифікаційних ознак виокремлення форм

і видів інноваційної зайнятості, адже в умовах зміни пріоритетів суспільного розвитку розкривають нові можливості більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до праці тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості, доволі тривалий час були неприйнятні або незручні.

III. Результати дослідження. Наукові пошуки вчених останніми роками дещо поглибили уявлення про детермінанти зміни форм зайнятості, проте питання, пов'язані з уточнення та доповнення переліку факторів, що впливають на активізацію населення до інноваційної трудової діяльності все ще залишаються найменш дослідженими.

Право на працю належить до основоположних прав людини. Участь у ринку праці та зайнятість створюють необхідні умови для забезпечення економічного зростання, матеріального добробуту і достатнього життєвого рівня, відкривають широкі можливості соціалізації і належать до основних форм участі в суспільному житті.

Економічна активність та зайнятість забезпечують не лише матеріальний добробут і незалежність, а й можливості соціалізації та задоволення духовних потреб людини. Якщо у традиційних суспільствах лише деякі види занять (військова, державна, церковна служба) давали змогу здобути певне соціальне становище, то нині зайнятість і професійна кар'єра належать до провідних каналів висхідної соціальної мобільності. Участь у ринку праці та