

Ірина Леонідівна ПЕТРОВА

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри менеджменту та маркетингу,
Університет економіки і права «Крок»
вул. Лагерна, 30-32, м. Київ, 01601, Україна
E-mail: LLP57@mail.ru
Телефон: +38044-455-56-91

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ УКРАЇНИ

Петрова, І. Л. Актуальні проблеми розвитку людського капіталу України [Текст] / Ірина Леонідівна Петрова // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол.: С. І. Шкарабан (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2013. – Том. 13. – С. 106-113. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Стаття присвячена виявленню ключових проблем розвитку людського капіталу України як основи формування його конкурентоспроможних якісних характеристик. На основі дослідження взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці встановлено передумови формування освітньої бази інформаційного суспільства. Здійснено аналіз кадрового складу наукової сфери та визначено чинники скорочення чисельності виконавців наукових та науково-технічних робіт. Обґрунтовано необхідність розвитку людського капіталу на основі компетентнісного підходу. Встановлено, що основним завданням підвищення якості людського капіталу є проведення ефективного моніторингу та реформування освітньої галузі з метою узгодження кон'юнктури ринку праці і ринку освітніх послуг. Обґрунтовано необхідність проведення запропонованих заходів з метою збалансування їх взаємозв'язку для забезпечення розвитку людського капіталу.

Ключові слова: людський капітал, інтелектуальний капітал, розвиток, компетенції.

Ирина Леонидовна ПЕТРОВА

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА УКРАИНЫ

Аннотация

Статья посвящена выявлению ключевых проблем развития человеческого капитала Украины как базы формирования его конкурентоспособных качественных характеристик. На основе исследования взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда установлены предпосылки формирования образовательной базы информационного общества. Проведен анализ кадрового состава научной сферы и определены факторы сокращения количества исполнителей научных и научно-технических работ. Обоснована необходимость развития человеческого капитала на основе компетентностного подхода. Установлено, что основным заданием повышения качества человеческого капитала есть проведение эффективного мониторинга и реформирования сферы образования с целью соответствия рынка образовательных услуг конъюнктуре рынка труда. Обоснована необходимость проведения предложенных мероприятий с целью сбалансирования их взаимосвязи для обеспечения развития человеческого капитала

Ключевые слова: человеческий капитал, интеллектуальный капитал, развитие, компетенции.

Iryna Leonidivna PETROVA

Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Management and Marketing,
University of Economy and Law "Krok"
Laherna str., 30-32, Kyiv, 01601, Ukraine
E-mail: ILP57@mail.ru
Phone: +38044-455-56-91

THE VITAL PROBLEMS OF THE DEVELOPMENT OF THE UKRAINIAN HUMAN CAPITAL

Abstract

The article is devoted to the reveal of the key problems of Ukrainian human capital development as a ground of its competitive quality elements forming. Pre-conditions of informational society educational base forming are set on the base of research of education and labor markets interaction. The analysis of skilled composition of scientific sphere is carried out. The factors of reduction of quantity of performers of the advanced and scientific and technical studies are considered. The necessity of the human capital development on competencies approach is proved. It is set that the basic task of the human capital quality increase is effective monitoring of holding and educational sphere reformation with the purpose of labour-market and education services market conjuncture concordance. The necessity of the offered measures conduction with the purpose of labour-market and education services market intercommunication balance keeping for a human capital development providing is grounded.

Keywords: human capital, intellectual capital, development, competencies.

JEL Classification: J240

Вступ. Найвагомимим фактором розвитку людського капіталу є освіта, яка забезпечує набуття знань, навичок, професійних здібностей, культурних цінностей, розвиток інтелекту та вмінь, що створюють можливість швидкого реагування на зміну ринкових умов. Що вищий рівень освіти індивіда, то вищий рівень його людського капіталу, а отже, можливість отримання додаткових благ. Водночас освітня складова формування людського капіталу на сучасному етапі суперечить перспективним потребам ринку праці. Роботодавці зацікавлені у працівниках з певними компетенціями, необхідними для створення конкурентних переваг у ринковому середовищі. За цих обставин нагальним є виявлення ключових проблем розвитку людського капіталу України, від вирішення яких залежить формування його конкурентоспроможних якісних характеристик.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиток людського капіталу в умовах інноваційного-інформаційного розвитку економіки є актуальним напрямом дослідження як іноземних, так і вітчизняних вчених. Обґрунтування його ролі, змісту та ефективності здійснено у працях Г. Беккера, Е. Денісона, Дж. Кендрика, Дж. Мінцера, Т. Шульца та ін. У вітчизняній науковій думці теорія людського капіталу розвивається у дослідженнях В. Антонюк, В. Близнюк, Л. Гальків, А. Гальчинського, В. Геєця, О. Грیشної, Е. Лібанової, Л. Семів та ін. Застосування інструментарію цієї теорії надало змогу повному підійти до вирішення проблем, пов'язаних з факторами економічного зростання, розподілу

доходів, економічної ролі освіти, взаємозв'язку інвестицій у людину з рівнем інноваційної активності, мотивацією підприємницької діяльності.

Невирішені частини проблеми. Незважаючи на наявні наукові здобутки теорії людського капіталу, висвітлення проблематики розвитку людського капіталу як основи формування високого рівня його конкурентоспроможності на ринку праці та отримання очікуваних ефектів залишається недостатньо вивченим. Відкривається новий ракурс досліджень останнього з позицій формування компетенцій, адекватних потребам нової економіки.

Постановка завдання. З огляду на невирішені частини наукової проблеми необхідно виявити актуальні питання сучасного розвитку людського капіталу та визначити шляхи подальшого формування його якісних характеристик на основі компетентнісного підходу.

Основний матеріал дослідження. З переходом до інформаційно-інноваційного суспільства роль людського капіталу як провідного чинника економічного зростання значно посилюється. За результатами дослідження факторів економічного зростання, проведених Світовим банком у 192 країнах, лише у 16 % країн економічне зростання досягається за рахунок виробничого потенціалу, у 20 % – природних ресурсів, а у 64 % – людського капіталу [1, с. 78].

Наразі загально визнаним є факт, що капітальні вкладення в людину такі ж прибуткові, як і інвестиції у будь-який інший фактор. Людський капітал накопичується аналогічно до фізичного й фінансового шляхом

вкладання засобів для одержання прибутку в майбутньому. Йдеться про інвестування в капітал (в освіту, інформаційний пошук, підготовку й перепідготовку на виробництві). Невідтворюваність особистісного фактору – людей з високими інтелектуальними, комунікативними та практичними навичками – зумовлює надзвичайну складність визначення цінності їхнього потенціалу. Вартісна оцінка нагромадження людського капіталу в частині освіти – знань, навичок, досвіду – може бути виражена у вигляді витрат на освіту. Ці витрати у більшості країн неухильно зростають. На противагу цьому, в Україні державні витрати на розвиток вищої освіти залишаються неприпустимо низькими.

Крім того, скорочення витрат на науку, її державної підтримки, відсутність стратегічного управління економікою, надзвичайне зношення основних фондів, старіння наукових кадрів та їх відплив за кордон призвели до зниження наукового потенціалу. Обсяги фінансування освіти в Україні не відповідають нормативним вимогам ЮНЕСКО (рекомендований обсяг державних витрат на освіту має становити щонайменше 6% ВВП), що зумовлює недостатнє ресурсне забезпечення системи освіти. Натомість у розвинених країнах традиційно підтримується престиж вищої освіти, зокрема технічної.

В умовах подальшої інтеграції та розвитку єдиного внутрішнього ринку країн ЄС постає питання необхідності уніфікації їх системи освіти, тобто зведення до єдиних стандартів або зменшення протиріч між ними. У європейських країнах терміни навчання різні: наприклад, від 12 років в Іспанії та Франції до 14-15 у Великобританії, Італії. У Німеччині термін навчання у вузі жорстко не регламентується, а в останні роки, з проведенням соціальної реформи, переглянуто терміни навчання в бік його скорочення. Різними є також умови зарахування до навчальних закладів: строгий конкурсний відбір у Франції, Греції, Португалії та ліберальний у Нідерландах, Німеччині, Італії, Іспанії, де упродовж навчання відсіюється значна частина зарахованих (до 30–50%). Значні відмінності також спостерігаються за тривалістю навчального семестру, за педагогічними принципами організації навчання. Однак спільним є одне: у всіх країнах вимоги до кадрів підвищуються. У навчальні курси вносяться дисципліни, без оволодіння якими неможливо уявити конкурентоздатного спеціаліста: інформаційні системи, менеджмент, маркетинг, теорія прийняття рішень, фінансовий аналіз та інші [2, с. 55].

На нашу думку, розвиток теорії людського капіталу за сучасних умов потребує спеціальних досліджень у двох нових напрямках: по-перше, з позицій підходу до формування компетенцій та

стратегічного управління ними, по-друге, в контексті його розуміння як системного компоненту інтелектуального капіталу.

Поняття компетенцій стає ключовим у сучасному управлінні персоналом, органічно поєднуючи знання, навички, здібності, мотиваційні та культурні цінності працівників із стратегічними завданнями підприємств. По суті, наявність компетенцій свідчить не просто про рівень знань та вмінь, а про ефективність їх застосування у конкретних виробничих процесах. Як інтегровані поведінкові моделі працівників, компетенції стають фундаментом корпоративної культури. У межах компетентісного підходу до управління персоналом людський капітал безпосередньо впливається у сукупний капітал, посідаючи в його структурі все більшу частку.

З іншого боку, людський капітал становить животворну основу інтелектуального капіталу. Інтелектуальний капітал в нашій інтерпретації має складну структуру, елементами якої є:

- людський капітал;
- структурний, або організаційний капітал;
- клієнтський капітал;
- соціальний капітал.

Людський капітал, з нашої точки зору, складається з компетенцій співробітників, а саме, сукупності їх знань, практичних навичок, творчих здібностей, поведінкових особливостей, що докладаються до виконання поточних і стратегічних завдань підприємства і сприяють його інноваційній діяльності, розвитку моральних цінностей, організаційної культури. Відтак, це тільки ті знання, навички, здібності, особливості працівників, які безпосередньо використовуються у процесах створення товарів або послуг з метою одержання прибутків.

Накопичений людський капітал є вагомим фактором інноваційної діяльності, хоча варто зауважити, що здатність до інновацій у всіх людей різна. За опублікованими даними, лише 1% людей обдаровані “винятковою творчою потенцією”, яка пов’язується з видатними досягненнями в галузі науки, техніки, мистецтва, підприємницької діяльності; 10% – володіють “високою творчою потенцією”; 60% – “помірною” і “деякою” творчою потенцією; близько 30% слабко виявляють творчу активність або ж не виявляють її взагалі [2, с. 145].

Людський капітал відіграє системотвірну роль, оскільки є джерелом утворення всіх інших складових інтелектуального капіталу. Проте окремо від інших складових інтелектуального капіталу він існувати не може.

Базою формування людського капіталу є система безперервної освіти. За останні роки престиж вищої освіти в Україні відновлюється, проте зростання відбувалося переважно за рахунок гуманітарного напрямку, а для покращення стану інноваційної активності важливим є технічний. Крім того, практика

перехідного періоду висвітлює принципову неузгодженість між формуванням інтелектуального потенціалу країни та становленням інтелектуального капіталу.

Накопичення людського капіталу розпочинається у ранньому віці й триває все життя, що у розвинених країнах досягається за рахунок безперервної системи освіти. Загалом система освіти в Україні є досить розгалуженою і може забезпечити національний попит на освітні послуги та високий рівень освіченості населення. Станом на 2011 р. у країні налічувалось 16,1 тис. дошкільних навчальних закладів, 19,9 тис. загальноосвітніх навчальних закладів (ЗОНЗ), 976 професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), 501 вищий навчальний заклад (ВНЗ) I-II рівнів акредитації та 345 ВНЗ III-IV рівнів акредитації.

У 90-х роках минулого століття в країні почали формуватися приватні навчальні заклади, що частково сприяло зменшенню державного фінансування та розподілу відповідальності за освітні процеси в країні, при збереженні за державою права здійснення контролю за дотриманням законодавства освітніми закладами всіх форм власності. Створення приватних навчальних закладів сприяє розвитку конкурентного середовища в освітній сфері і, як наслідок, приводить до покращення послуг освітньої системи. У 2011 р. в Україні діяло 327 приватних дошкільних навчальних закладів, або 2 % від їх загальної кількості, 202 приватних ЗОНЗ, або 1 % від загальної кількості і 185 приватних ВНЗ I-IV рівнів акредитації, або 27 % від загальної кількості [3, с. 9-10]. Проте слід зазначити, що формування приватних закладів вищої освіти на початкових етапах компенсувало недоотримання освітніх ресурсів, однак на сучасному етапі в результаті скорочення демографічних резервів роль приватних навчальних закладів значно зменшилася.

За роки реформування накопичилися істотні суперечності у розвитку ПТНЗ, які втілюються у скороченні освітньої бази індустріального суспільства, деіндустріалізації економіки, скороченні кількості робочих місць промислового сектору, а отже, і кількості випускників ПТНЗ у результаті низького рівня працевлаштування, оплати праці у промисловому секторі порівняно із невиробничим, непрестижності професійної освіти порівняно з вищою. Останнє посилюється у зв'язку із зростанням шансів отримати вищу освіту внаслідок збільшення кількості вищих навчальних закладів та зменшення числа абітурієнтів у зв'язку із демографічними чинниками.

Незважаючи на потребу ринку праці у робітничих професіях, кількість ПТНЗ з 2000 р. по 2003 р. зменшилась, однак з 2004 р. відбувалося певне зростання, яке у наступні роки позначається негативними тенденціями. Протягом зазначеного

періоду чисельність прийнятих учнів скоротилася на 21,3 %, а чисельність підготовлених кваліфікованих робітників - на 10 %. Серед випущених кваліфікованих працівників 36,5 % мали повну загальну середню освіту, 34,5 % здобули професію з повною загальною середньою освітою, 20,9 % проходили професійне навчання [4, с. 17].

Загальний рівень освіченості населення країни зростає. За даними Звіту з людського розвитку за 2011 р., рівень грамотності населення від 15 років і старших становить 99,7 %, а валовий коефіцієнт охоплення середньою освітою - 94,5 % [5, с. 158]. Помітно зростає частка населення з вищою освітою, що створює фундамент проведення структурної перебудови економіки. Збільшення чисельності студентів у вищих навчальних закладах спричинено зростанням попиту на спеціальності у невиробничих секторах економіки та скороченням у індустріальних.

Водночас необхідно зазначити, що роль ВНЗ I-II р.а. поступово зменшується, що відображається у зменшенні кількості закладів на 24,5 % та кількості студентів на 32,4 % з 2000-2011 рр. рис.1 [3, с. 8].

Протилежна ситуація відбувається у ВНЗ III-IV р.а., так у 2011/2012 рр. чисельність випущених фахівців становила 529,8 тис. осіб, що майже в 3,5 рази більше, ніж у 2001 р. і у 3,87 рази більше, ніж у 1991 р. [3, с. 84].

Необхідно зазначити, що за останню декаду відбулося зростання кількості ВНЗ приватної форми власності з 163 у 2000/01 н.р. до 185 у 2011/12 н.р. Питома вага студентів, які навчалися у зазначених закладах, порівняно невелика, але поступово збільшувалась - з 9 % у 2000/01 н. р. до 13,2 % у 2011/12. У 661 ВНЗ державної та комунальної форм власності навчалось 2042724 студенти (у попередньому навчальному році - 2181363) [3, с. 12].

Підвищення рівня освіти та кваліфікації робочої сили сприяє її перерозподілу у бік інноваційно-орієнтованих видів діяльності.

У системі доступу громадян до здобуття вищої освіти все відчутніший вплив ринкової економіки, про що свідчить питома вага студентів, зарахованих до ВНЗ для навчання на комерційній основі [3, с. 13]. Так, якщо у 2005 р. на навчання за рахунок фізичних та юридичних осіб було прийнято 65 % студентів, то у 2011/12 - 59,3 %, що є досить високим показником, якщо врахувати загальне скорочення абітурієнтів у зв'язку із демографічною кризою середини 90-х рр. Навчання на комерційній основі переважає у ВНЗ III-IV рівнів акредитації, у ВНЗ I-II рівнів акредитації цей показник значно менший - 41,4 % [3, с. 13]. При цьому прийом студентів на навчання у ВНЗ за рахунок фізичних осіб є значно вищим - 208032 особи порівняно з кількістю зарахованих за кошти центральних органів державної влади та

юридичних осіб – 1097 осіб [3, с. 13]. Відтак аналіз показує, що більше половини інвестицій у вищу освіту здійснюється за рахунок фізичних осіб, тобто окремими індивідами та домогосподарствами. За структурою попиту вступників на освітні послуги можна зробити

висновок про формування освітньої бази інформаційного суспільства, відхід від спеціальностей, популярних в індустріальній економіці.

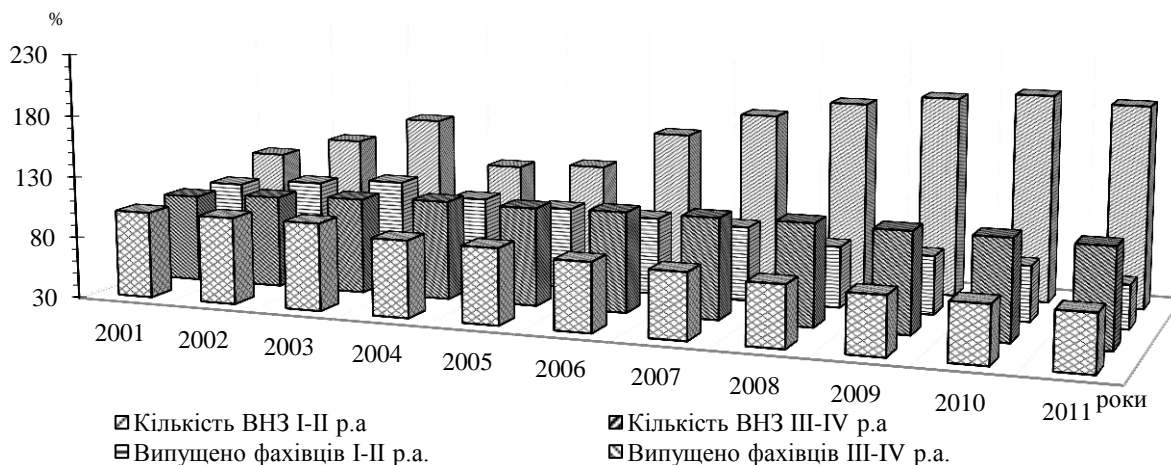


Рис. 1. Динаміка розвитку вищої освіти [3, с. 8]

У структурі випускників ВНЗ за освітньо-кваліфікаційними рівнями [6, с. 446; 3, с. 88] переважають фахівці, частка яких у 2010 р. складала 41,7%, на другому місці – молодші спеціалісти – 25,6%. На тлі цього позначилися тенденції зростання кількості фахівців з освітньо-кваліфікаційним рівнем магістра і бакалавра при скороченні кількості молодших спеціалістів, що загалом відповідає загальноєвропейським освітнім стандартам.

Тенденції до збільшення частки населення з вищою освітою є загальними для високорозвинених країн, що перейшли на вищий етап розвитку суспільних відносин, де людський капітал став вагомим чинником соціально-економічного, інноваційно-інвестиційного, освітньо-культурного розвитку, а витрати на його формування, нагромадження та відтворення розглядаються як найбільш прибуткові інвестиції.

На жаль, в Україні позитивні кількісно-якісні зрушення в освітньому процесі не супроводжуються адекватним зростанням продуктивності праці, ВВП, рівня життя населення. Однією з причин цього є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили в результаті збільшення освітніх послуг за спеціальностями, незатребуваними ринком праці. Як свідчать статистичні дані, найбільша потреба підприємств на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) на кінець 2011 р. спостерігалася у кваліфікованих працівниках з інструментом – 13,0 тис. осіб, професіоналах у галузі фізичних, математичних, технічних наук та медичних наук – 9,1 тис. осіб, працівниках найпростіших професій – 8,5 тис. осіб [7, с. 52]. Ці факти не корелюють з

напрямами надання освітніх послуг.

Значний дисбаланс виявляється у сфері підготовки вищих кваліфікаційних рівнів, тобто працівників з науковими ступенями, що становлять базу переходу до економіки знань. З одного боку, кількість закладів, що здійснюють підготовку аспірантів та докторантів, щорічно зростає (табл. 1). Зокрема кількість аспірантів збільшилась у 2011 р. порівняно з 2006 р. на 2899 осіб або на 47% порівняно з 2000 р.; докторантів – на 258 осіб у 2011 р. або на 44,2% порівняно з 2000 р. Зростання кількісних та якісних показників розвитку людського капіталу свідчить про позитивні зміни у системі продуктивних сил та створює передумови посилення ролі інновацій в економіці.

З іншого боку, використання кадрового складу наукової сфери погіршується, що знижує науковий потенціал формування інформаційного суспільства. За роки незалежності України чисельність виконавців наукових та науково-технічних робіт скоротилася з 313 тис. осіб у 1990 р. до 84 тис. у 2011 р., тобто більш ніж утричі [6, с. 320]. Негативний вплив на наукову сферу має виїзд фахівців вищої кваліфікації, носіїв інтелектуального капіталу нації, за межі України в результаті скорочення обсягів фінансування, падіння престижу наукової праці, старіння матеріально-технічної бази. Так, наприклад, у 2000 р. за межі країни виїхало 125 кандидатів наук, у 2004 р. – 74, у 2007 – 48, у 2008 – 22, у 2010 р. – 31. Найбільшими країнами-реципієнтами виступають США, Німеччина та Російська Федерація [6, с. 322]. Зазначені факти мають загрозливий характер, оскільки знижують

можливість модернізації економіки через браку працівників інноваційного типу. гальмування розвитку її нових секторів унаслідок

**Таблиця 1. Динаміка підготовки кадрів вищих кваліфікацій
[6, с. 450; 8, с. 4-5]**

Показник \ Рік	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Темпи зростання 2011/2006
Кількість організацій, що мають аспірантуру	502	507	521	525	530	524	104,4
Чисельність аспірантів	31293	32497	33344	34115	34653	34192	109,3
Кількість організацій, що мають докторантуру	241	252	249	256	263	266	110,4
Чисельність докторантів	1373	1418	1476	1463	1561	1631	118,8

На проблеми наукової сфери вказують також показники обсягу виконаних робіт, кількості поданих до Державного департаменту інтелектуальної власності заявок на видачу охоронних документів. Так обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт у 2011 р. проти 2003 р. збільшився у 3,11 раза і становив 10349,9 млн грн [6, с. 320]. Проте за експортом високих технологій Україна відстає. Станом на 2010 р. цей показник був досить низьким – 14410 млн дол. або лише 4 % від загального експорту. Аналогічний показник становить: у Китаї – 4060896 млн дол. або 28 % від загального експорту, у Німеччині – 1585070 млн дол. або 15% від загального експорту, у США – 1454978 млн дол. або 20 % від загального експорту [9].

Провідні компанії світу дедалі більше орієнтуються на новітні наукові дослідження та розробки, які є джерелом підвищення продуктивності та ефективності виробництва. Інформація стає головним стратегічним ресурсом, що в результаті ефективного використання забезпечує отримання прибутків. Витрати на освіту і науку розглядаються як інвестиції в знання, що стали необхідною і обов'язковою умовою формування новітньої економіки, де головною продуктивною силою виступає людина з високим рівнем інтелекту та творчих здібностей, що в процесі реалізації капіталізуються і забезпечують тривалий ефект. Саме інвестиції в знання забезпечують технологічний прорив і основу для ефективної зайнятості.

Неефективна реалізація наукового потенціалу в Україні певною мірою пояснюється особливостями підготовки наукових кадрів. Збільшення чисельності кандидатів та докторів гуманітарного напрямку, у сфері економічних, юридичних наук, політології, соціології, державного управління, не забезпечує технологічного прориву країни. Крім того, у майбутніх науковців не формуються навички проведення наукових розробок та дослідних робіт, потрібні для здійснення інновацій. Відтак сфера освіти та науки

недостатньо зорієнтована на потреби практики. Є очевидним той факт, що ринок праці та ринок освітніх послуг функціонують неузгоджено.

Суперечність інтересів навчальних закладів та роботодавців є об'єктивною, оскільки продуктом навчання є кваліфікація працівника, тоді як потребою роботодавця є його компетенції. Різниця між здобутою кваліфікацією і потрібними компетенціями існуватиме завжди, спонукаючи навчальні заклади адаптуватись до запитів бізнес-середовища. Питання зводиться до пошуку ефективного взаємозв'язку навчальних та бізнес-структур, або ширше - пошуку механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці.

Обидва ринки є зовнішніми середовищами відносно один одного. Виходячи з цього, вони можуть пристосовуватись, лише реагуючи на внутрішні та зовнішні сигнали. Що ж може служити сигналами ринку праці для ринку освітніх послуг? По-перше, інформація про потреби роботодавців у працівниках певних професій у поточному та майбутньому періодах. Скажімо, протягом кількох останніх років спадає попит на працівників економічних спеціальностей, але обсяги їх підготовки продовжують зростати. У результаті близько половини зареєстрованих у службі зайнятості випускників мають підготовку саме з економічного фаху.

По-друге, сигналом від ринку праці для ринку освіти може виступати інформація про працевлаштування випускників навчальних закладів різних типів. Показово, наприклад, що тільки 20 % випускників працюють за спеціальністю. Державна служба зайнятості щорічно зіштовхується з проблемою працевлаштування понад 100 тис. випускників навчальних закладів, п'ята частина яких спрямовується на підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації. При цьому 100-відсоткове працевлаштування забезпечується лише тоді, коли професійний розвиток здійснюється під конкретне замовлення роботодавців.

По-третє, важливим сигналом ринку праці

виступає інформація про доходи, які отримують працівники різних освітньо-професійних груп на підприємствах різних форм власності та господарювання у різних видах економічної діяльності. Зрозуміло, що особа, яка приймає рішення про одержання певної професії, підвищення своєї кваліфікації чи перекваліфікацію, буде насамперед орієнтуватись на рівень оплати праці, що відповідає шуканому освітньо-професійному рівню. І це не випадково, адже заробітна плата за умов ринку є реальною ціною трудових послуг, що пропонуються, так само як і реальною оцінкою їх якості, котра визначається, між іншим, здобутою освітою та компетенціями. Зазначимо, що окремою проблемою заниженої оцінки висококваліфікованої праці в Україні є те, що наявність високої освіти часто не гарантує наявності необхідних компетенцій, за які, власне кажучи, і готові платити роботодавці.

Сучасний попит на ринку праці – це попит на компетенції, які закладаються у сфері освіти та виховання, але остаточно формуються безпосередньо на робочому місці. Нагальним завданням підвищення дієвості людського капіталу є проведення ефективного моніторингу та реформування освітньої галузі з метою узгодження кон'юнктури ринку праці і ринку освітніх послуг.

Подальший розвиток людського капіталу в аспекті збалансування взаємозв'язку ринку праці та ринку освітніх послуг потребує наступних заходів:

- визначити перспективи розвитку людського капіталу, виходячи з моделей ключових компетенцій, потрібних для заповнення майбутніх робочих місць, та переорієнтації освітніх закладів на створення підґрунтя для формування згаданих компетенцій;
- підвищити доходність і престижність висококваліфікованої праці у всіх видах економічної діяльності;
- розширити участь держави і бізнесу у підготовці фахівців потрібного профілю шляхом підтримки напрямів навчання для задоволення майбутніх потреб ринку праці;
- диверсифікувати структуру навчальних закладів за рахунок упровадження нових форм навчання, зокрема: закладів з конкретною і

практичною спеціалізацією, які спроможні готувати працівників, виходячи з актуальних потреб економіки і пропонують 2-3-річні навчальні програми; галузевих і професіональних комплексів, що реалізують ідею безперервної освіти на кшталт сучасних, але малоузгоджених підсистем «ліцей – ВНЗ – післядипломна освіта»; нових освітніх структур, діяльність яких спрямована на створення необхідних компетенцій працівників шляхом тренінгів, курсів, майстер-класів тощо;

- посилити роль конкурсного державного замовлення у підготовці кадрів для інноваційної сфери економіки;
- залучати бізнес-організації до навчальних процесів через організацію бази практики для студентів технічного напряму підготовки або створення власних навчальних підрозділів;
- запровадити пільги для тих, хто одночасно працює і навчається, внести необхідні зміни у трудове законодавство, які б передбачали виділення додаткового часу та коштів для їх навчання;
- розвивати маркетингові стратегії на ринках праці та освітніх послуг для посилення інформаційних зв'язків між ними, оскільки асиметрична інформація у такому випадку обертається значними втратами.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Узагальнюючи проведене дослідження, хочемо зазначити, що аналіз ключових проблем людського капіталу виявив недостатню ефективність механізмів його функціонування та розвитку. Людський капітал має розглядатися з позицій компетенцій працівника, які реалізуються у процесах створення благ з метою досягнення організаційних та індивідуальних цілей. Він є структуротвірним компонентом інтелектуального капіталу. Базою його формування є сфери науки та освіти. Суперечливі тенденції розвитку останніх вимагають проведення ефективних регуляторно-управлінських заходів з метою забезпечення їх відповідності потребам формування високорозвиненого й продуктивного людського капіталу, адекватного вимогам інформаційно-інноваційного суспільства.

Список літератури

1. Глобализация, структурные реформы и новые конкурентные стратегии / Международный центр развития предпринимательства и менеджмента. – К, 2000. – 153 с.
2. Петрова, І. Л. Інноваційна діяльність: стимули та перешкоди : монографія / І. Л. Петрова, Т. І. Шпильова, Н. П. Сисоліна – К. : Дорадо, 2010. – 320 с.
3. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року [Електронний ресурс] : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2011. – 207 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip.
4. Продовження навчання та здобуття професії [Електронний ресурс] : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2011. – 28 с. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

5. Доклад о человеческом развитии 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Complete.pdf.
6. Статистичний щорічник України за 2011. – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 560 с.
7. Праця України у 2011 році [Електронний ресурс] : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2012. – 323 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip
8. Підготовка наукових кадрів у 2011 році [Електронний ресурс] : статистичний бюлетень / Державна служба статистики України, 2011. – 33 с. . – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. High-technology exports (current US\$) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.CD/countries/UA?display=default%29>.

References

1. Globalization, structural reforms and new competition strategies [Hlobalizatsiya, strukturnye reform i novye konkurentnye stratehii]. (2000). Kyiv : International center of development of enterprise and management.
2. Petrova, I. L., Shpylova, T. I., Sysolina, N. P. (2010). Innovative activity: stimulus and obstacle [Innovatsiyna diyalnist: stymuly ta pereshkody]. K. : Dorado.
3. Basic indicators of higher educational establishments of Ukraine on the beginning of 2011/12 school year [Osnovni pokaznyky diyalnosti vyschych navchalnykh zakladiv Ukrainy na pochatok 2011/2012 navchalnoho roku]. (2011). Statistical bulletin. Retrieved April, 01, 2013, from : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip.
4. Studies continuation and profession receipt [Prodovzhennya navchannya na zdobuttya profesii] [Electronic resource]. (2011). Statistical bulletin. Retrieved April, 01, 2013, from : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Human development report 2011. (2011). Retrieved April, 01, 2013, from : http://hdr.undp.org/en/media/HDR_2011_RU_Complete.pdf.
6. Statistical annual report of Ukraine 2011 [Statystychnyi schorichnyk Ukrainy za 2011]. (2011). K.: State statistics service of Ukraine.
7. Labour in Ukraine in 2011 year [Pratsya Ukrainy u 2011 rotsi]. (2012). Statistical bulletin. Retrieved April, 01, 2013, from : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/katalog/nauka_in/ot_09.zip.
8. Scientific staff training in 2011 year [Pidhotovka naukovykh kadriv u 2011 rotsi]. (2012). Statistical bulletin. Retrieved April, 01, 2013, from : <http://www.ukrstat.gov.ua>.
9. High-technology exports (current US\$). (2013). Retrieved April, 01, 2013, from : <http://data.worldbank.org/indicator/TX.VAL.TECH.CD/countries/UA?display=default%29>.

Стаття надійшла до редакції 01.04.2013 р.