

ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
“КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА”

На правах рукопису

БІЛИК Ольга Миколаївна

УДК 331.522.4

**МОБІЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ:
МЕТОДИКА ОЦІНЮВАННЯ ТА НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ**

Спеціальність 08.00.07 – Демографія, економіка праці,
соціальна економіка та політика

ДИСЕРТАЦІЯ

на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Науковий керівник:
Грішнова Олена Антонівна,
доктор економічних наук,
професор

Київ - 2009

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методичні основи дослідження мобільності як активу людського капіталу.....	10
1.1 Мобільність як елемент системи людського капіталу.....	10
1.2 Активізація мобільності як фактор збереження, розвитку та використання людського капіталу.....	30
1.3 Методичні підходи до оцінювання реалізованої мобільності населення....	52
Висновки до розділу 1.....	80
РОЗДІЛ 2. Оцінка реалізованої мобільності населення та її впливу на людський капітал України	84
2.1 Аналіз освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної і територіальної мобільності населення України	84
2.2 Динаміка інтегрального та часткових індексів реалізованої мобільності населення в Україні	111
2.3 Оцінка впливу мобільності на збереження національного людського капіталу	126
Висновки до розділу 2	146
РОЗДІЛ 3. Основні напрями активізації мобільності з метою збереження і розвитку національного людського капіталу	149
3.1. Пріоритети державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу	149
3.2. Основні напрями активізації мобільності населення України	165
3.3 Організаційно-економічне та ресурсне забезпечення активізації мобільності населення в Україні.....	177
Висновки до розділу 3.....	188
ВИСНОВКИ.....	192
ДОДАТКИ	196
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	205

ВСТУП

Сучасне суспільство не спроможне розвиватися без мобільних у професійному відношенні працівників, знання яких повинні відповідати вимогам інноваційного розвитку. Мобільність як спроможність індивіда до якісних змін зумовлює нагромадження людського капіталу, оскільки характеризує здатність і готовність індивіда до засвоєння нових знань, та визначає можливість індивіда пристосовуватись до зміни умов використання своїх продуктивних здібностей. Наявність у працівників мобільності дозволяє їм не тільки відповідати рівню складності нової техніки і технології, але й максимально ефективно застосовувати свої знання. В умовах динамічної економіки, істотних структурних зрушень, постійної зміни попиту на робочу силу саме мобільність є запорукою забезпечення конкурентоспроможності кожного носія людського капіталу.

Актуальність теми дослідження. В Україні, як і в багатьох інших країнах, важливого значення набувають питання покращення характеристик наявного людського капіталу та ефективнішого його використання. За сучасних умов саме якість національного людського капіталу та повнота його використання визначають рівень економічного і соціального розвитку країни та її перспективи на майбутнє. Необхідність заохочення населення до покращення своїх продуктивних здібностей визначає гостру потребу у розвитку теорії людського капіталу в напрямку дослідження питань формування, розвитку і використання людського капіталу. Отже, для розвитку теорії людського капіталу важливим є вивчення проблем і передумов формування індивідуальної мобільності як складового елемента і необхідної умови розвитку людського капіталу, розроблення методів оцінювання рівня реалізованої мобільності

населення та визначення основних напрямів її активізації відповідно до стратегічних цілей соціально-економічного розвитку країни.

Теоретико-методологічним підґрунтям роботи стали, передусім, праці Т. Шульца, Г. Беккера, Ф. Махлупа, Дж. Кендрика, Д. Бегга, Л. Туроу та інших. Теоретичні доробки досліджень людського капіталу мають російські вчені, серед яких варто виділити роботи Р. І. Капелюшнікова, С. А. Дятлова, А. І. Добриніна, А. В. Корицького. Серед українських вчених слід відмітити роботи В. П. Антонюк, О. М. Бородіної, О. А. Грішнкової, І. Ф. Гнибіденка, Т. А. Заяць, А. М. Колота, І. С. Кравченко, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, О. Ф. Новікової, У. Я. Садової, В. А. Савченка, М. В. Семикіної, Л. Г. Ткаченко, Л. В. Шаульської та інших.

Мобільність досліджується представниками ряду суспільних наук, перш за все економістами та соціологами, що зумовлено її великою соціально-економічною значущістю. У дослідженнях мобільності можна виділити роботи І. Л. Петрової, Н. В. Коваліско, С. Ю. Рощина. Різні аспекти української трудової міграції (територіальної мобільності) висвітлені у працях таких вітчизняних вчених, як О. А. Малиновська, І. М. Прибиткова, О. В. Позняк, С. І. Пирожков, Т. П. Петрова, М. Д. Романюк, О. У. Хомра та інших.

В сучасній економічній літературі створено вагоме науково-теоретичне та методичне підґрунтя дослідження формування, розвитку та використання людського капіталу. Однак залишаються недостатньо дослідженими питання визначення мобільності як активу людського капіталу та її впливу на розвиток людського капіталу. Відсутність досліджень у царині оцінювання мобільності та пошук дієвих механізмів і заходів її активізації як на пряму розвитку, ефективнішого використання й збереження національного людського капіталу зумовили вибір теми дисертації, її мету і завдання.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано згідно з темою «Розвиток відносин у сфері праці та соціально-трудової інфраструктури» (номер державної реєстрації 0106U001807), передбаченою планом кафедри управління персоналом та

економіки праці ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». В межах цієї теми особисто автором обґрунтовано пропозиції щодо покращення формування, використання та збереження національного людського капіталу.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є розробка теоретико-методичних засад дослідження мобільності як активу людського капіталу та наукове обґрунтування пріоритетних напрямів її активізації.

Для досягнення зазначеної мети поставлено та вирішено такі науково-практичні завдання:

- визначено місце і роль активу мобільності у системі активів людського капіталу;
- розкрито зміст, специфіку формування й використання мобільності як якісної характеристики людського капіталу особистості;
- виявлено чинники активізації мобільності населення та її вплив на збереження, розвиток і використання людського капіталу;
- розроблено методичні основи оцінювання реалізованої освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної та територіальної мобільності населення;
- здійснено оцінку рівня реалізованої мобільності населення України з метою визначення основних напрямів активізації мобільності населення;
- досліджено вплив територіальної мобільності на найважливіші для національної економіки демосоціальні характеристики людського капіталу;
- окреслено пріоритети державної соціальної політики щодо збереження й покращення національного людського капіталу;
- розроблено практичні рекомендації щодо активізації мобільності населення для покращення формування, розвитку, використання та збереження національного людського капіталу.

Об'єктом дослідження є процеси формування, розвитку та використання людського капіталу.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні засади оцінювання й активізації мобільності населення як активу людського капіталу.

Методи дослідження. Загальною теоретичною і методологічною основою дослідження стали фундаментальні положення сучасної економічної теорії, закономірності суспільного розвитку, наукові досягнення вітчизняних та зарубіжних вчених у сфері дослідження формування, розвитку і використання людського капіталу та у сфері дослідження мобільності, зокрема трудової міграції населення. Для досягнення мети роботи використано низку загальнонаукових і специфічних методів дослідження, взаємопов'язаних та послідовно застосованих у загальній логіці аналізу: класифікаційно-аналітичний метод використано для дослідження основних активів людського капіталу; метод системно-структурного аналізу – для виявлення взаємозв'язків між потребами та формуванням міграційних настанов носіїв людського капіталу на індивідуальному рівні; методи статистичного аналізу – для оцінки стану та динаміки змін характеристик людського капіталу України; економіко-математичні методи – для визначення рівня реалізованої мобільності населення та величини прямих економічних втрат проінвестованих в освіту мігрантів коштів.

Інформаційною базою дослідження є законодавчі й нормативні акти України, наукові праці провідних вчених-економістів, матеріали Державного комітету статистики України, статистичні матеріали ООН, довідково-інформаційні видання, матеріали науково-практичних конференцій.

Наукова новизна одержаних результатів. Наукові результати, що одержані автором і виносяться на захист, полягають у розробці теоретико-методичних засад дослідження мобільності як активу людського капіталу та обґрунтуванні методичних і практичних рекомендацій щодо оцінювання та активізації мобільності населення з метою розвитку і збереження національного людського капіталу. Наукові результати, що визначають новизну цієї роботи, полягають у наступному:

вперше:

- розроблено методичні засади розрахунку інтегрального індексу реалізованої мобільності населення, який ґрунтується на визначенні рівня реалізації ключових напрямів людської мобільності, а саме: освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної, територіальної. На основі цього здійснено інтегральну оцінку мобільності як активу людського капіталу, що дало можливість визначити пріоритетні напрями та завдання державної соціальної політики щодо активізації мобільності з метою покращення формування, використання та збереження національного людського капіталу;

удосконалено:

- теоретичні положення щодо трактування сутності мобільності у контексті теорії людського капіталу, під якою розуміється спроможність людини до якісного вдосконалення та якісних змін у житті, що розкриває ключову роль індивідуальної мобільності у формуванні, розвитку й ефективності використання всіх інших активів людського капіталу;

- класифікацію видів мобільності, що на відміну від існуючих включає не лише професійну й територіальну мобільності, а й такі якісні характеристики людини, як освітня, інформаційна, інтелектуальна, кваліфікаційна, професійна, трудова, комунікативна, адаптаційна, пристосовницька, ситуаційна та соціальна мобільності. На основі цього розкрито вплив мобільності не лише на ефективність використання, а й на ефективність формування й розвитку індивідуального людського капіталу;

дістали подальшого розвитку:

- обґрунтування чинників, що впливають на активізацію індивідуальної мобільності, зокрема, визначено та охарактеризовано зовнішні чинники (які включають економічну ситуацію в країні, якість життя, умови праці, стан ринку праці, розвиток науки, техніки і технологій, глобалізаційні процеси) і внутрішні чинники (які включають індивідуальну спроможність до мобільності, прагнення якісних змін у житті, незадоволені потреби), що дає змогу визначити напрями регулювання мобільності населення;

- сутнісна характеристика поняття «трудова міграція» в контексті теорії людського капіталу, що характеризується не лише реалізацією територіальної мобільності працівника, а й спроможністю і готовністю людини до подолання просторової віддаленості працівника і робочого місця, до зміни місця роботи та проживання, до зміни свого звичного соціального оточення;
- методичні засади оцінювання ефективності витрат на територіальну мобільність (трудову міграцію) як короткострокових інвестицій в людський капітал, що значно розширюють можливості об'єктивного врахування прямих і непрямих матеріальних та моральних витрат і зисків;
- обґрунтування пріоритетів державної соціальної політики щодо основних напрямів активізації мобільності населення, які полягають у забезпеченні сприятливих соціально-економічних і правових умов формування та реалізації людського капіталу, стимулюванні населення до навчання та професійного розвитку, розширенні можливостей реалізації прагнень населення до якісного вдосконалення, врахуванні національних і регіональних пріоритетів формування, збереження й розвитку людського капіталу в Україні;
- прикладні засади управління розвитком людського капіталу за рахунок активізації мобільності населення (розроблено структуру і зміст моделі програми активізації мобільності населення, визначено її об'єкт, предмет, мету, пріоритети, стратегічні цілі, основні напрями і завдання та розроблено практичні рекомендації її організаційно-економічного і ресурсного забезпечення).

Практичне значення отриманих результатів. Теоретичні, методичні та науково-прикладні результати дослідження використані у діяльності Федерації професійних спілок України при підготовці пропозицій до законопроекту «Про соціальний діалог в Україні» (довідка №52/01-24/1595 від 18.09.2008 р.); Департаментом по роботі з регіонами Українського союзу промисловців і підприємців при розробці цільових програм розвитку регіонів України (довідка №06-4-863 від 17.09.2008 р.); у роботі НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці та соціальної політики України та НАН України

(довідка №01/4-08 від 09.01.2009 р.), а також у навчальному процесі ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» при викладанні курсів «Людський розвиток», «Економіка праці і соціально-трудові відносини», «Управління трудовим потенціалом» (довідка від 5.01.2009 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою працею. Усі наукові й прикладні результати, які викладені у дисертації і виносяться на захист, одержані автором особисто. Із наукових праць, опублікованих у співавторстві, у дисертації використані лише ті ідеї та положення, які належать авторові.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки і пропозиції дисертації доповідались і дістали схвалення на міжнародних науково-практичних конференціях: «Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики» (м. Київ, 2006 р.); «Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації» (м. Харків, 2006 р.); «Парадигма соціальної політики України на зламі тисячоліть» (м. Київ, 2007 р.); «Управління персоналом у ХХІ столітті: кадрова політика, мотивація, оплата праці» (м. Полтава, 2007 р.); «Міграція населення в контексті соціально-економічного розвитку» (м. Київ, 2008 р.); «Людський розвиток в Україні: регіональні аспекти, сучасні проблеми, пріоритетні напрями» (м. Івано-Франківськ, 2008 р.).

Публікації. Автором опубліковано безпосередньо за темою дисертації 10 статей, у тому числі 8 – у фахових наукових виданнях, 2 – у збірниках матеріалів наукових конференцій загальним обсягом 4,30 друк. арк., з них особисто автору належить 4,05 друк. арк.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ МОБІЛЬНОСТІ ЯК АКТИВУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. Мобільність як елемент системи людського капіталу

Людина, безперечно, є найвищою цінністю суспільства. Проте, першочергове значення для всього суспільного відтворення має не просто людина, а людина, що має накопичений запас знань, вмінь, навичок, досвіду тощо. Свідоме, доцільне та продуктивне використання цього запасу у трудовій діяльності перетворює його на капітал, який стає джерелом заробітків (доходів) працівника. За сучасних умов саме якість національного людського капіталу та неречові елементи багатства (наукові і інноваційні досягнення) визначають рівень економічного і соціального розвитку країни тепер і її перспективи на майбутнє.

Проблема людського капіталу набула актуальності в економічних і соціальних дослідженнях у другій половині XX ст., коли в умовах стрімкого розвитку науки, техніки і технологій створився дефіцит висококваліфікованих кадрів. Зрештою, увага наукових досліджень змістилась з процесів використання робочої сили на процеси створення якісно нової робочої сили - формування людського капіталу. Підвищення уваги економістів до ідеї людського капіталу та інтенсивний розвиток цього напрямку в економічній теорії в останні десятиріччя є прагненням врахувати нові пріоритети економічного і соціального розвитку, що пов'язані зі зміною ролі людини в досягненні цілей економічного прогресу.

Питання визначення структури та якісних характеристик елементів людського капіталу є одним з центральних у теорії людського капіталу.

Розвиток, накопичення та використання здатностей людини до праці вже понад два століття цікавлять економістів-теоретиків. Ще В. Петті, А. Сміт і К. Маркс відносили розвинуті корисні здібності людини до основного капіталу [96; 125; 64]. В кінці XIX початку XX століття в світовій економічній думці не припинялась дискусія про природу людини і, що важливо, про її продуктивні властивості. Ряд економістів, наприклад, Ф. Лист, Дж. Уолш розвивали положення про те, що успадковані і набуті людиною якості і властивості можна вважати капіталом людини [157; 167]. Дж. Мілль зауважував, що набуті здатності людини, що реалізуються нею в процесі трудової діяльності, слід відносити до категорії капітал [159]. У. Рошер, Ф. Лист, на відміну від Дж. Милля, визначали капіталом не лише здатності до праці, а й освіту, кваліфікацію людини [160; 157].

Суттєвий внесок в розвиток теорії людського капіталу зробив А. Маршалл, ввівши в науковий обіг таке поняття як «персональний капітал», акцентуючи увагу на неповторності та індивідуальності людського капіталу кожного окремо взятого індивідуума [65].

Дослідження структурних елементів людського капіталу поживавилось в кінці 50-х початку 60-х років нашого століття, коли спостерігалось «друге народження» концепції людського капіталу. Слід відмітити, що оскільки категорія «людський капітал» являє собою складне та багатогранне поняття, досить закономірним є існування багатьох різних визначень та авторських підходів до аналізу структури людського капіталу. В сучасній економічній літературі, як зарубіжній, так і вітчизняній, мають місце найрізноманітніші підходи до визначення поняття «людський капітал» та виокремлення його елементів (активів).

Представники «Чикагської школи» Т. Шульц і Г. Беккер є основоположниками формування та розробки теорії людського капіталу в її сучасному вигляді. Т. Шульц відмічав, що головним капіталом людини є освіта, оскільки саме освіта, на його думку, впливає на виробництво і є джерелом майбутніх доходів [162]. Г. Беккер трактує людський капітал дещо ширше і

розглядає його формування не лише за рахунок інвестицій в освіту, а й за рахунок витрат на підготовку на виробництві, витрат на охорону здоров'я, міграцію і пошук інформації про ціни й доходи [156]. Ф. Махлуп у своїх дослідженнях, крім зазначених Г. Беккером напрямів інвестування в активи людського капіталу, відмічає необхідність витрат на вдосконалення розумових і фізичних можливостей людини [158]. Д. Бегг відносить до людського капіталу не лише розумові здібності, що отримані людиною через освіту, а й практичний досвід – запас професійного досвіду, що накопичує працівник у процесі трудової діяльності [155].

Деякі економісти трактують людський капітал за його структурою доволі розширено. На їх думку, людський капітал включає в себе не лише продуктивні здібності (здатності до виробництва товарів та послуг), а й соціальні, психофізичні, світоглядні, культурні властивості і здатності людини. Прибічники даного підходу, наприклад, Л. Туроу, Дж. Кендрик включають у людський капітал такі якості людини, як вміння поводити себе, налагоджувати знайомства, підтримувати стосунки, організованість, світоглядні і моральні якості та ін. [48; 164].

Відомий російський дослідник концепції людського капіталу Р. І. Капелюшніков розглядає людський капітал як «запас знань, здібностей і мотивацій, що є у кожного» [47, с. 4]. С. А. Дятлов серед елементів людського капіталу виділяє запас здоров'я, знань, навичок, здібностей та мотивацій [42, с. 4].

Серед українських вчених слід відмітити роботи В. П. Антонюк, О. М. Бородіної, О. А. Грішнкової, І. Ф. Гнибіденка, Т. А. Заяць, А. М. Колота, І. С. Кравченко, Е. М. Лібанової, Л. С. Лісогор, О. Ф. Новікової, У. Я. Садової, В. А. Савченка, М. В. Семикіної, Л. Г. Ткаченко, Л. В. Шаульської та інших. О. А. Грішнова до елементів людського капіталу відносить здоров'я, знання, вміння, кваліфікацію, компетентність, мотивації, інформованість, цінні ділові риси [31, с. 38]. О. М. Головінов розглядає людський капітал як єдиний масив елементів, до основних з яких належать здоров'я, кваліфікація, мотивація та

мобільність [27, с. 73]. За О. М. Бородіною - людський капітал включає в себе природні здібності й таланти, а також набуті освіту, професійні знання, кваліфікацію та навички [18, с. 49]. В. П. Антонюк до складових людського капіталу відносить: здобуті знання, володіння інформацією, продуктивні здібності і навички, обдарування і таланти, здоров'я, мотивацію працівника, його мобільність [3, с. 142; 4, с. 40].

Визнаючи право на існування різних авторських підходів до визначення поняття людський капітал та його основних структурних елементів, можна підібрати ще ряд подібних тлумачень, але ми обмежимося наведеними, оскільки вищезгадані визначення тією чи іншою мірою можуть служити відправним пунктом для формування власної позиції з приводу структури людського капіталу.

У теоретичному аспекті поняття людський капітал розглядають за різними рівнями дослідження: сукупний людський капітал (макрорівень), людський капітал регіону і галузі (мезорівень), людський капітал підприємства (мікрорівень), приватний людський капітал (особистісний рівень) [31, с.16].

Провідне місце у зазначеній системі рівнів належить приватному людському капіталу, бо саме він є базовою складовою, що визначає якість та динаміку інших рівнів. Така першість обумовлена передусім тим, що людський капітал не може формуватися без прямої безпосередньої участі (без витрат часу та сили) його майбутнього власника, у зв'язку з цим, інвестування в приватний людський капітал є абсолютно необхідною умовою його нарощення на будь-якому рівні.

На особистісному рівні людський капітал являє собою сукупність набутих шляхом освіти та практичного досвіду продуктивних характеристик окремої людини (знань, навиків, ін.), які сформовані на основі та з використанням індивідуальних природних здібностей. Мається на увазі не просто сукупність знань та здібностей, якими володіє людина, а наявний у людини запас знань, здоров'я, навиків, досвіду, який використовується індивідом для отримання доходів. Суттєвою частиною національного багатства країни є сукупний

людський капітал. Такі характеристики сукупного людського капіталу, як рівень освіти, професійної підготовки, здоров'я населення та інші відображають стан соціально-економічного розвитку країни та характеризують її на міжнародному рівні.

Поняття людський капітал можна визначити як певний запас продуктивних здібностей людини (людей) у вигляді здоров'я, знань, навичок, досвіду, ділових і особистих якостей та ін., сформований та нагромаджений в результаті інвестицій, який доцільно використовується в суспільно корисній діяльності й приносить економічні і соціальні доходи його власникові та стимулює економічне зростання загалом.

Людський капітал являє собою певну сукупність якісно визначених елементів між якими існує певний зв'язок, взаємозалежність та взаємодія. До елементів людського капіталу (на індивідуальному рівні) належать сформовані продуктивні здібності людини, які визначають конкурентоспроможність носія людського капіталу. Самі по собі елементи людського капіталу (природні таланти та здібності, набуті знання та навички тощо) не приносять ніякого економічного ефекту, проте, потенційно можуть стати капіталом у тому випадку, коли вони будуть застосовані у трудовій діяльності і принесуть дохід. Саме використання елементів людського капіталу у процесі трудової діяльності перетворює їх в активи людського капіталу.

На нашу думку, активи індивідуального людського капіталу можна визначити як сукупність продуктивних рис людини для формування і покращення яких необхідні фінансові затрати, витрати часу, людські зусилля та використання яких приносить дохід його власнику (носію людського капіталу).

Серед вчених поки що не склалося єдиної думки про структуру людського капіталу. За нашим аналізом, до основних елементів (активів) людського капіталу належать: здоров'я (фізичне і психічне); загальні та професійні знання; професійні вміння та навички; професійний та життєвий досвід; здібності (природні та набуті); компетентність; інформованість (загальна та професійна); цінні характеристики людини, зокрема, мобільність.

Аргументуючи власну точку зору на структуру людського капіталу слід відзначити ряд ключових моментів:

- по-перше, активи людського капіталу характеризують уже сформовані й застосовані у трудовій діяльності природні та набуті здібності людини;
- по-друге, активи людського капіталу є невід'ємним особистим надбанням людини і мають персоніфікований характер;
- по-третє, активи людського капіталу являють собою єдиний масив взаємопов'язаних та взаємообумовлених елементів;
- по-четверте, застосування активів людського капіталу у трудовій діяльності приносить матеріальні доходи та нематеріальні зиски його носію;
- по-п'яте, формування активів людського капіталу потребує інвестицій – фінансових коштів та витрат часу і сил людини.

Активи індивідуального людського капіталу мають персоніфікований характер, оскільки: по-перше, кожна людина є неповторною особистістю і сприймає зовнішній світ зважаючи на власні особливості; по-друге, формування та нагромадження активів відбувається на основі індивідуальних вроджених (генетично закладених) якостей людини (природні здібності людини слід розглядати як стартовий людський потенціал). Кожна людина має від народження різноманітні здібності, властиві лише їй індивідуальні характеристики, які і беруть участь у процесі виробництва людського капіталу. Враховуючи індивідуальну специфіку процесу виробництва людського капіталу ми можемо стверджувати про індивідуальність та неповторність активів людського капіталу. За інших рівних умов, ті самі затрати ресурсів на формування активів людського капіталу у різних індивідуумів матимуть досить різні результати (якісні характеристики активів людського капіталу).

Людина поєднує в собі певну сукупність елементів (активів), що тісно взаємодіють та взаємообумовлюють один одного. До основних елементів (активів) людського капіталу належать: здоров'я, знання, вміння, навички, кваліфікація, здібності, досвід, інформованість, компетентність, цінні характеристики людини (рис.1.1):



Рис. 1.1. Основні активи людського капіталу

Здоров'я людини є одним з найважливіших активів людського капіталу, що характеризується її фізичним та психічним станом. Здоров'я складає основу спроможності людини виконувати ту чи іншу роботу або здійснювати певну діяльність (в тому числі впливає на здатність людини до набуття нових знань).

Загальні та професійні знання людини ґрунтуються на її розумових здібностях, освіті, життєвому та професійному досвіді тощо. Знання, незалежно від того, яким чином вони отримані - шляхом загальної освіти, професійної підготовки чи самонавчання, є своєрідним «фундаментом» людського капіталу.

Невід'ємним елементом людського капіталу є вміння і навички людини, що виступають як специфічні здібності до виконання пов'язаних із роботою завдань. Працівнику для придбання фахових навичок необхідні не тільки знання, але й здібності. Здібності являють собою певні індивідуальні особливості, якими наділена людина від природи та які розвинулись під дією певних умов. Ці індивідуальні особливості виявляються у тому, наскільки швидко та якісно людина може оволодівати знаннями та здійснювати певну діяльність. Здібності людини залежать від природних особливостей індивіда та впливу зовнішніх чинників. Стан природних здібностей, наприклад, здатність до освоєння нового, до виконання певних робіт чи функцій значною мірою

визначається вродженими (спадковими) особливостями індивіда. Проте суттєвий вплив на розвиток здібностей мають зовнішні чинники, такі як, наприклад, сім'я, суспільство, виробниче середовище та ін. Деякі здібності людини проявляються лише за наявності конкретних умов. Накопичення професійного досвіду відбувається одночасно з доцільною діяльністю працівника, тобто він набувається переважно в процесі трудової діяльності. З досвідом відбувається удосконалення знань, навичок і підвищення кваліфікації в цілому.

Важливими активами людського капіталу є інформованість і компетентність. На нашу думку, інформованість і компетентність варто розглядати як інтегральні поняття, що характеризують загальну і професійну обізнаність людини. Широта професійного світогляду і різнобічність інформованості людини є важливими складовими інформаційного суспільства.

Для ефективного функціонування людського капіталу велике значення мають характеристики, якими наділена людина. Цінні характеристики людини – це сукупність людських якостей, що проявляються в процесі праці та життєдіяльності людини та сприяють формуванню, нагромадженню і кращому використанню людського капіталу в цілому. До таких якісних характеристик можна віднести: мобільність, мотивованість, активність, відповідальність, дисциплінованість, інноваційність, комунікабельність, сумлінність, організованість, ініціативність, самостійність, наполегливість, кмітливість, неординарність у прийнятті рішень, надійність, моральність, тактовність тощо. Цей вид активу людського капіталу має великий вплив на нагромадження та ефективність використання інших активів людського капіталу, впливає на забезпечення конкурентоспроможності працівника.

Серед цінних характеристик, які являють собою сукупність сформованих (вихованих) і розвинених у процесі життєдіяльності людини особистих якостей, що використовуються індивідом в економічній діяльності і впливають на зростання доходів (заробітків) працівника, слід виділити такий актив як мобільність.

Мобільність як актив людського капіталу на особистісному рівні характеризується здатністю індивіда якісно вдосконалюватись, адаптуватись до нових умов функціонування та спроможністю до цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності та місця проживання.

Формування активів людського капіталу передбачає різноманітні види капіталовкладень (матеріальних і нематеріальних), спрямованих на формування, нагромадження і краще застосування людського капіталу. Як зазначає професор О. А. Грішнова «поняття „людський капітал” означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі суспільства, а й визнання необхідності інвестування в людину, оскільки капітал набувається і збільшується шляхом інвестування і приносить тривалий економічний ефект» [31, с. 31].

Зважаючи на специфіку вкладень у людину, під інвестиціями (від лат. *investio* – одягаю) слід розуміти витрати на виробництво специфічного інвестиційного товару (певного засобу виробництва, в якості якого виступають знання, кваліфікація, здоров'я, ділові якості тощо). Такі інвестиції спрямовані на приріст можливостей і, як наслідок, заробітків працівника (сукупного доходу регіону, країни).

За основними напрями інвестування можна виділити дві групи капіталовкладень:

- 1) інвестиції в формування та нагромадження людського капіталу (інвестиції в освіту, охорону здоров'я, підвищення кваліфікації тощо);
- 2) інвестиції, які впливають на рівень віддачі від застосування людського капіталу у трудовій діяльності (зокрема, інвестиції в мобільність).

У дослідженні теорії та практики людського капіталу значну увагу приділено таким видам капіталовкладень у людину як освіта та зміцнення здоров'я [31; 37; 42]. Це пов'язано насамперед з тим, що: по-перше, більшість методів економіко-статистичного аналізу вкладень у людський капітал стосуються вимірювання ефективності освіти та професійної підготовки; по-друге, витрати на навчання можна підрахувати з достатньою точністю, що

робить оцінювання витрат на освіту та очікуваних вигід від її отримання більш конкретним; по-третє, інвестиції в освіту й охорону здоров'я привертають особливу увагу науковців, оскільки визначають розвиток економіки в майбутньому та пов'язані із зростанням людського капіталу.

Такі ж види капіталовкладень у людину як витрати на мобільність (зокрема, міграцію), пошук економічно важливої інформації, які визначають використання резервів людського капіталу, поки що мало досліджені. Зокрема, цьому питанню приділено увагу у роботах Р. Дж. Еренберга, М. Г. Колосніциної, А. В. Корицького та інших [154; 52; 55]. Проте заходи, що пов'язані з трудовою міграцією носіїв людського капіталу, є важливим та необхідним напрямком інвестицій в людський капітал. Більш детальний розгляд даного питання має місце у наступному підрозділі даного дослідження.

Слід зауважити, що хоча більшість вітчизняних і західних економістів більше уваги приділяють дослідженню активів, що належать до першої (з виділених нами) групи, не варто применшувати значення такого активу як мобільність. Оскільки самі собою знання стають капіталом, коли доцільно використовуються у трудовій діяльності. Людський капітал стає капіталом, коли відбувається поєднання знань з працею, тобто коли він використовується для створення товарів і послуг. Саме вміння застосовувати наявні знання, здібності і досвід для збільшення своїх доходів перетворює людські знання в капітал та зумовлює ступінь ефективності реалізації індивідуального людського капіталу і впливає на збільшення доходів працівника. З позиції теорії людського капіталу таке вміння характеризує такий актив людського капіталу як мобільність.

Відповідно до теорії людського капіталу мобільність виділяється у окремий, не менш важливий, ніж освіта та здоров'я, актив людського капіталу, а витрати, що пов'язані з мобільністю, зокрема, трудовою міграцією носіїв людського капіталу, розглядаються як важливий напрям інвестицій в людський капітал.

Слід зазначити, що досі чітко не визначено змістовне навантаження понять мобільність та трудова міграція, побудоване на основі концепції людського капіталу.

Термін «мобільність» використовується як найбільш загальна характеристика готовності працівника до змін та відображає рухливість індивіда чи групи між різними соціально-економічними позиціями. Інтерпретація поняття «мобільність» ще більш ускладнюється, якщо це явище (процес) розглядати з позиції концепції людського капіталу.

Слід зазначити, що ми у своєму дослідженні відійшли від розуміння мобільності тільки як механічного руху, який по суті являє собою лише один з її елементів. Виявляється складніший, багатоаспектний характер мобільності, особливо з точки зору теорії людського капіталу.

За нашими дослідженнями, найбільш часто для позначення мобільності використовують термін „рух”, маючи на увазі переміщення (пересування, розподіл, перерозподіл) робочої сили. В багатьох випадках не робиться різниці між поняттям мобільність та трудова міграція робочої сили, а тому виникають труднощі, зокрема, в розумінні цих термінологічних понять при дослідженні людського капіталу.

У дослідженнях мобільності можна виділити два основні підходи – економічний і соціальний. Одночасно з цим, в багатьох дослідженнях обидва підходи співіснують і не відділяються один від одного.

В економічних дослідженнях мобільність розглядається з точки зору удосконалення професійно-кваліфікаційного складу працівників, розвитку зміни праці, підвищення матеріального становища працюючих тощо [92, с. 228; 27, с. 110]. Соціологи ж до вивчення мобільності підходять з позиції соціальної структури суспільства, її елементів, зв'язків, відносин і взаємодій [50; 51]. При цьому, знову ж, як економісти, так і соціологи чітко не розмежовують поняття «мобільність» та «міграція», використовуючи їх одночасно для позначення руху робочої сили.

Так Н. В. Коваліско розглядає мобільність як необхідний атрибут ринкових відносин, як процес, що тісно пов'язаний зі свободою вибору місць трудової діяльності, під час якого відтворюється трудовий потенціал, формуються умови для вільного розвитку особи [49, с. 1]. Н. В. Ковалівко зазначає, що «в суб'єктивному аспекті мобільність залежить від таких індивідуальних характеристик людини, як потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, моральні якості та інші визначальні мотиви» [51, с. 51]. С. Ю. Рошнін визначає мобільність на ринку праці як процес переміщення робочої сили на нові робочі місця, що може супроводжуватись зміною виду зайнятості (професії), території, роботодавця [117, с. 233]. І. Л. Петрова розглядає мобільність як процес зміни індивідом або соціальною групою під дією різних об'єктивних і суб'єктивних факторів свого місця в системі поділу праці [92, с. 228].

На сучасному етапі розвитку теорії мобільності населення вчені вже відійшли від розуміння мобільності як механічного руху. До наукового обігу вводиться поняття інтелектуальної мобільності людини, яка являє собою усвідомлену здатність збирати, аналізувати та використовувати всезростаючі потоки інформації [42, с. 97]. Проте трактування мобільності в аспекті теорії людського капіталу має свою специфіку і потребує чіткого визначення.

Для дослідження будь-якого явища чи процесу важливе значення має чітке використання термінології. Конкретизація змісту поняття «мобільність» та «міграція» робочої сили та інших пов'язаних з ними категорій вкрай необхідна для визначення понятійного апарату дослідження мобільності як активу людського капіталу.

Мобільність є важливою складовою людського капіталу працівника і характеризує його здатність до зміни соціально-трудової позиції і якісних змін у житті. З цієї точки зору, мобільність – це готовність та можливість економічно активного населення змінювати соціальний статус, професійну належність, кваліфікацію та місце проживання.

На нашу думку, поняття мобільність можна визначити як складову частину, невід'ємний елемент людського капіталу особистості, що характеризує

здатність людини до цілеспрямованої зміни своєї трудової ролі і статусу, завдяки якому та соціально-економічним чинникам стають можливими різноманітні види і форми переміщень робочої сили з одних соціально-професійних груп, сфер зайнятості, видів трудової діяльності і робочих місць на інші.

З позиції теорії людського капіталу мобільність працівників виявляється, по суті, у таких основних формах:

По-перше, як індивідуальна здатність людини до цілеспрямованих якісних змін у своєму житті;

По-друге, як рух:

- 1) міжпрофесійний рух – перехід особистості з однієї професійної групи в іншу (зміна професії, спеціальності), який пов'язаний зі зміною змісту праці, тобто перехід від виконання одних конкретних трудових функцій до інших;
- 2) міжкваліфікаційний рух – переміщення працівників, що супроводжується підвищенням кваліфікації та переходом у іншу соціальну групу (передбачає висхідний вертикальний рух працівника);
- 3) рух з одного підприємства до іншого у тому ж місті, районі – зміна місця роботи без зміни місця постійного проживання та спеціальності;
- 4) міжгалузевий рух – зміна виду економічної діяльності;
- 5) рух у межах території країни проживання – переїзд в інше місто з метою отримання більш вигідної (за комплексом параметрів) роботи;
- 6) рух, пов'язаний з перетином міждержавних кордонів – переїзд в іншу країну (еміграція з економічних причин).

Мобільність як актив людського капіталу та важлива характеристика якості робочої сили може мати різні прояви і характеризує, як зазначалось вище, здатність та готовність працівника до певних якісних змін у житті. Помилково зводити поняття мобільності лише до переміщень або до здатності індивіда до переміщень – територіальних, чи з одного робочого місця на інше.

З точки зору теорії людського капіталу мобільність розглядається як якісна характеристика особистості, що є її індивідуальною рисою, генетично закладеною та вихованою у процесі життєдіяльності. Щоб більш повно скласти уявлення про мобільність як якісну складову людського капіталу індивіда виділимо у нашому дослідженні наступні види мобільності, що у загальному вигляді являють собою цінні характеристики людини, які, що важливо, зумовлюють ступінь ефективності реалізації індивідуального людського капіталу:

1. Освітня мобільність. Характеризує спроможність індивіда до засвоєння нових, відновлення і вдосконалення наявних знань. Передбачає наявність бажання розширювати та покращувати (накопичувати) знання, досвід та навички.
2. Інформаційна мобільність. Характеризує здатність людини усвідомлено простежувати інформаційні потоки: оперативно знаходити та збирати інформацію, потрібну негайно; примічати ту, що може знадобитись у майбутньому; «відслідковувати зайве».
3. Інтелектуальна мобільність. Цей вид мобільності характеризує спроможність людини на основі наявних знань і досвіду аналізувати, оцінювати та продуктивно використовувати зростаючі потоки інформації; характеризує здатність людини застосовувати свої знання та досвід для розв'язання виробничих і соціальних завдань, продукувати нові ідеї; характеризує спроможність людини розширити свій кругозір, перейти від традиційних видів діяльності до нових.
4. Професійна мобільність. Цей вид мобільності враховує наявність схильності людини до придбання певної професії та виконання певних функцій. Характеризує здатність індивіда до освоєння нових професій та засвоєння внутрішньофірмової специфіки діяльності. У даному випадку мова йде про спроможність працівника до зміни професії (зі зміною роду занять взагалі) чи до зміни специфіки діяльності (пов'язаної зі зміною галузі застосування свого людського капіталу). Передбачає готовність індивіда, у разі

необхідності, змінити місце роботи і навіть засвоїти нову для себе професію (міжпрофесійний та міжгалузевий рух персоналу).

5. Кваліфікаційна мобільність. Даний вид мобільності віддзеркалює наявність у працівника хисту до висхідного вертикального руху сходинками якісного професійного удосконалення. Характеризує спроможність працівника до підвищення кваліфікації та професіоналізму.
6. Трудова мобільність. Цей вид мобільності відображає рух працівника з одного робочого місця на інше.
7. Комунікативна мобільність. Характеризує здатність індивіда налагоджувати контакт з різними людьми у різноманітних життєвих ситуаціях.
8. Адаптаційна мобільність. Характеризує спроможність людини до швидкого і органічного прийняття нових умов життєдіяльності: наприклад, при переїзді в іншу країну чи територію з іншими звичаями, менталітетом, при відсутності звичного оточення друзів, батьків, рідних. Під адаптаційною мобільністю розуміємо здатність працівника адаптуватися і до особливостей конкретної професії, специфіки діяльності підприємства (організації), нового колективу. Цей вид мобільності характеризує здатність людини до швидкого органічного влиття у нове оточення.
9. Пристосовницька мобільність. Характеризує спроможність людини прилаштовуватись до нових побутових і професійних умов. Цей вид мобільності відображає можливість людини плідно працювати та жити в умовах, що не сприймаються самою людиною як цілком комфортні (наприклад, неприйняття менталітету, незгода з політикою фірми та ін.). У даному випадку мова йде про спроможність людини саме пристосуватись до певних умов існування, у певному розумінні, переломити себе.
10. Ситуаційна мобільність. Здатність людини швидко та об'єктивно реагувати на зміни оточуючого середовища, адекватно сприймати конкретну ситуацію та швидко приймати рішення, що відповідають вимогам нової дійсності. Відрізняється від адаптаційної тим, що потребує швидкості реакції і

направлена на отримання швидкого сьогочасного результату, а адаптаційна займає більше часу та націлена на триваліший ефект.

11. Соціальна мобільність. Характеризує здатність людини до прийняття іншого соціального статусу: сімейного стану, ролі в колективі чи суспільстві та ін.

12. Територіальна (географічна) мобільність. Цей вид мобільності характеризує спроможність людини до зміни умов свого звичного оточення, пов'язаного з переїздом в іншу місцевість (інше місто, регіон, країну тощо). У даному випадку мова йде про можливості людини не лише змінити місцевість проживання, а й розлучитись з близькими, друзями, колегами, звичним середовищем життєдіяльності.

Виділення саме цих видів мобільності обумовлено тим, що кожен з вище перерахованих проявів мобільності, так чи інакше, впливає на нагромадження чи використання людського капіталу. Так, наприклад, наявність у людини освітньої мобільності сприяє нагромадженню людського капіталу; кваліфікаційна мобільність обумовлює покращення якості людського капіталу особистості тощо. Проте більшість виділених у нашому дослідженні видів мобільності пов'язані з прагненням людини до збільшення віддачі від свого людського капіталу.

Саме факт використання людиною даних видів мобільності для отримання (або збільшення) доходів дозволяє нам говорити про вищезгадані цінні характеристики як про складові людського капіталу, що у своїй сукупності формують такий актив людського капіталу як мобільність.

Всі види мобільності умовно можна поділити на дві групи:

по-перше, ті що впливають на нагромадження людського капіталу;

по-друге, ті що впливають на ефективність використання людського капіталу.

Перша група включає в себе види мобільності, що характеризують здатність людини до навчання і засвоєння всього нового, що можна буде використати у трудовій діяльності. Друга група включає в себе види мобільності, що пов'язані безпосередньо із застосуванням людського капіталу і, здебільшого, передбачають певні переміщення людини або рух з одного

робочого місця на інше. Людина, що прагне отримати максимальну віддачу від свого людського капіталу, має володіти здатністю використовувати свою мобільність для досягнення бажаного результату (збільшення доходів).

Отже, мобільність є важливим активом у системі людського капіталу, оскільки впливає і на формування, і на нагромадження, і на використання інших активів людського капіталу. По суті, в сучасних динамічних умовах, саме рівень мобільності є запорукою успіху людини. Виділимо, у межах нашого дослідження, наступні фактори, які визначають рівень мобільності особистості:

- здатність до засвоєння нових знань та досвіду;
- спроможність швидко реагувати на зміни соціально-економічного середовища існування особистості;
- комунікабельність, легкість у спілкуванні;
- здатність адаптуватись чи пристосовуватись до нових умов функціонування (відносно трудової діяльності та побуту);
- спроможність віддалитись від місцевості проживання та оточуючих (родичів, друзів, співробітників та ін.);
- спроможність прийняття нового соціального статусу (посадового, сімейного тощо);
- здатність збирати, аналізувати, використовувати зростаючі потоки інформації.

Слід зазначити, що максимальний ефект від активізації мобільності можна отримати лише при одночасній реалізації декількох видів мобільності. Наприклад, при переїзді в іншу місцевість з метою отримання вищих заробітків, людині важливо одночасно пристосовуватись і до нової місцевості, і до нових людей, і до нової специфіки роботи та ін. Спроможність індивіда вчасно активізувати та вдало поєднувати на практиці різні види мобільності є ще однією цінною характеристикою особистості.

В контексті теорії людського капіталу мобільність пов'язується з прагненням особи збільшити свій дохід, тобто мова йде про економічну мобільність. На нашу думку, **мобільність** як актив людського капіталу на

особистісному рівні можна визначити як невід'ємний елемент людського капіталу особистості, цінну характеристику працівника, що може бути сформована (вихована) і розвинена у процесі життєдіяльності людини (на основі її природних здібностей), яка використовується індивідом в процесі економічної діяльності і впливає на темпи нагромадження продуктивних здібностей людини та характеризує готовність індивіда до цілеспрямованих якісних змін у житті з метою зростання доходів (заробітків). З цієї точки зору, мобільність - це готовність та можливість індивіда змінювати соціальний статус, професійну належність, місце роботи та місце проживання, що проявляється у різноманітних видах і формах переміщень працівника з одних соціально-професійних груп, сфер зайнятості, видів трудової діяльності, регіонів і робочих місць у інші.

Мобільність може виступати основою трудової міграції – зміни робочого місця, що супроводжується географічним переміщенням працівника.

Формування мобільності як активу людського капіталу відбувається на основі природних даних особистості. За цією характеристикою мобільність індивіда розглядається подібно до таких складових людського капіталу, як освіченість і здоров'я. Наявність певних індивідуальних здібностей, якими наділена людина від природи, значною, але не повною мірою визначає продуктивні сили людини. Природні здібності людини слід розглядати як стартовий людський капітал, тобто як такий, що зумовлює ефективність формування та нагромадження всіх складових елементів людського капіталу. Людський капітал у вигляді знань, досвіду та здоров'я формується і може бути значно збільшений завдяки інвестуванню в освіту та охорону здоров'я. Така складова людського капіталу як мобільність є більше вродженою (природною), але є можливість виховати чи поживавити у людини здатність адаптуватись до нових умов функціонування (формування у індивіда прагнення та готовності до якісних змін у своєму житті).

Фактори, що впливають на формування і реалізацію мобільності як якісної риси людського капіталу особистості, можна об'єднати в такі групи: індивідуальні та економічні.

Серед індивідуальних факторів можна виділити:

по-перше, ті що впливають на формування людського капіталу безпосередньо – природні та виховані батьками здатності, комунікативні надбання;
по-друге, ті що здійснюють вплив опосередковано - вік, стать, сімейний стан, освіта, досвід.

До економічних факторів впливу на індивідуальну мобільність належать: рівень заробітної плати (задоволеність потреб працівника), фаза економічного циклу (темп економічного зростання, обсяг суспільного виробництва, рівень зайнятості і безробіття, життєвий рівень населення), глобалізаційні чинники, галузь застосування людського капіталу (специфіка людського капіталу) та ін.

Індивідуальні фактори обумовлюють можливості мобільності особистості, а економічні - здійснюють тиск на активізацію мобільності. Але і перші, і другі чинники впливають на формування мобільності та її використання.

Оцінити розвиток активу мобільність населення країни можливо на основі аналізу індивідуальної мобільності окремих індивідів - носіїв людського капіталу. Тобто розвиток індивідуальної мобільності визначає рівень мобільності населення певної території (регіону, країни тощо). Розвиток мобільності можна розглядати як один з основних критеріїв віднесення того чи іншого суспільства до «традиційного» чи «модернізованого». Однак, немає суспільства нерухомого, як і немає абсолютно мобільного.

Розвиток мобільності на індивідуальному рівні характеризується здатністю людини до реалізації тих чи інших видів мобільності (освітньої, професійної, кваліфікаційної, територіальної та ін.) і відображає спроможність індивіда до нагромадження людського капіталу та здатність до ефективного використання своїх продуктивних здібностей; визначає можливість збільшення доходів від використання його людського капіталу.

Мобільність населення країни (регіону) характеризується процесами, що впливають на якісно-кількісний склад населення: зміна освітньо-кваліфікаційного рівня населення, кадровий рух, міграція тощо. Мобільність впливає на ефективність використання трудового потенціалу економічно активного населення країни (території): високий рівень мобільності населення забезпечує більш повне використання робочої сили і ефективний перерозподіл її, що сприяє економічному прогресу. Ступінь мобільності населення, зазвичай, відображає загальний рівень розвитку країни.

Специфіка мобільності як активу людського капіталу проявляється ще й у наступному. Економічно активне населення може вважатись високомобільним навіть у тому випадку, коли наявний рух працівників на ринку праці зменшується або навіть не здійснюється. Подібне твердження є правомірним, якщо врахувати безперервність процесу науково-технічного розвитку. Тобто, найважливішою специфічною рисою мобільності як категорії людського капіталу є те, що вона характеризує не фактичні випадки пересування працівника, а відображає наявність у працівника можливостей до якісних змін у житті (оволодіння новими знаннями, адаптація до нових умов, прийняття нового статусу тощо). У силу цього розвиток мобільності індивіда чи населення в цілому слід визначати не рухом працівників на ринку праці (національному, міжнародному), а багатьма іншими показниками, які будуть розглянуті у наступних підрозділах дисертаційного дослідження.

Зміни, які відбулись в нашій країні зі становленням принципово нових умов господарювання, трансформація суспільно-економічних відносин обумовили необхідність розробки нових підходів до вивчення мобільності, зокрема, дослідження та глибокого осмислення причинно-наслідкових зв'язків впливу мобільності на збереження, розвиток та використання людського капіталу.

1.2. Активізація мобільності як фактор збереження, розвитку та використання людського капіталу

Дослідження мобільності у контексті теорії людського капіталу передбачає, що мобільність слід розглядати як потенційну та реалізовану. Саме такий двобічний прояв мобільності обумовлює і підходи до оцінювання її рівня. Готовність індивіда до певних дій, спрямованих на нагромадження (розвиток) людського капіталу чи збільшення віддачі від його застосування, характеризує потенційну мобільність індивіда. Сама по собі така готовність, за аналогією з трудовим потенціалом, стає активом людського капіталу лише у разі її реальної активізації. Тільки реальне застосування на практиці, а у випадку з мобільністю – певні реальні дії, перетворюють індивідуальні характеристики людини в її капітал.

Активізація того чи іншого виду мобільності та реалізація його на практиці робить можливим: нагромадження освітньої складової людського капіталу – реалізована освітня мобільність; підвищення кваліфікації – реалізована кваліфікаційна мобільність; зміну професії – реалізована професійна мобільність; володіння інформацією – реалізована інформаційна та інтелектуальна мобільність; знаходження нових друзів та налагодження ділових контактів – реалізована комунікативна мобільність; зміну місця роботи – реалізована трудова мобільність; зміну місця проживання – реалізована територіальна мобільність та ін. До дій, що характеризують активізацію мобільності, можна віднести: пошук економічно важливої інформації, про вакантні робочі місця, про пріоритети розвитку галузей економіки і видів економічної діяльності та ін.; вивчення ринку освітніх послуг; налагодження нових ділових контактів; ознайомлення з новими розробками у галузі науки та техніки (особливо за фахом); дослідження менталітету та звичаїв країни/місцевості можливого переселення тощо.

Схематично реалізацію індивідуальної мобільності можна подати у такому вигляді (рис.1.2):

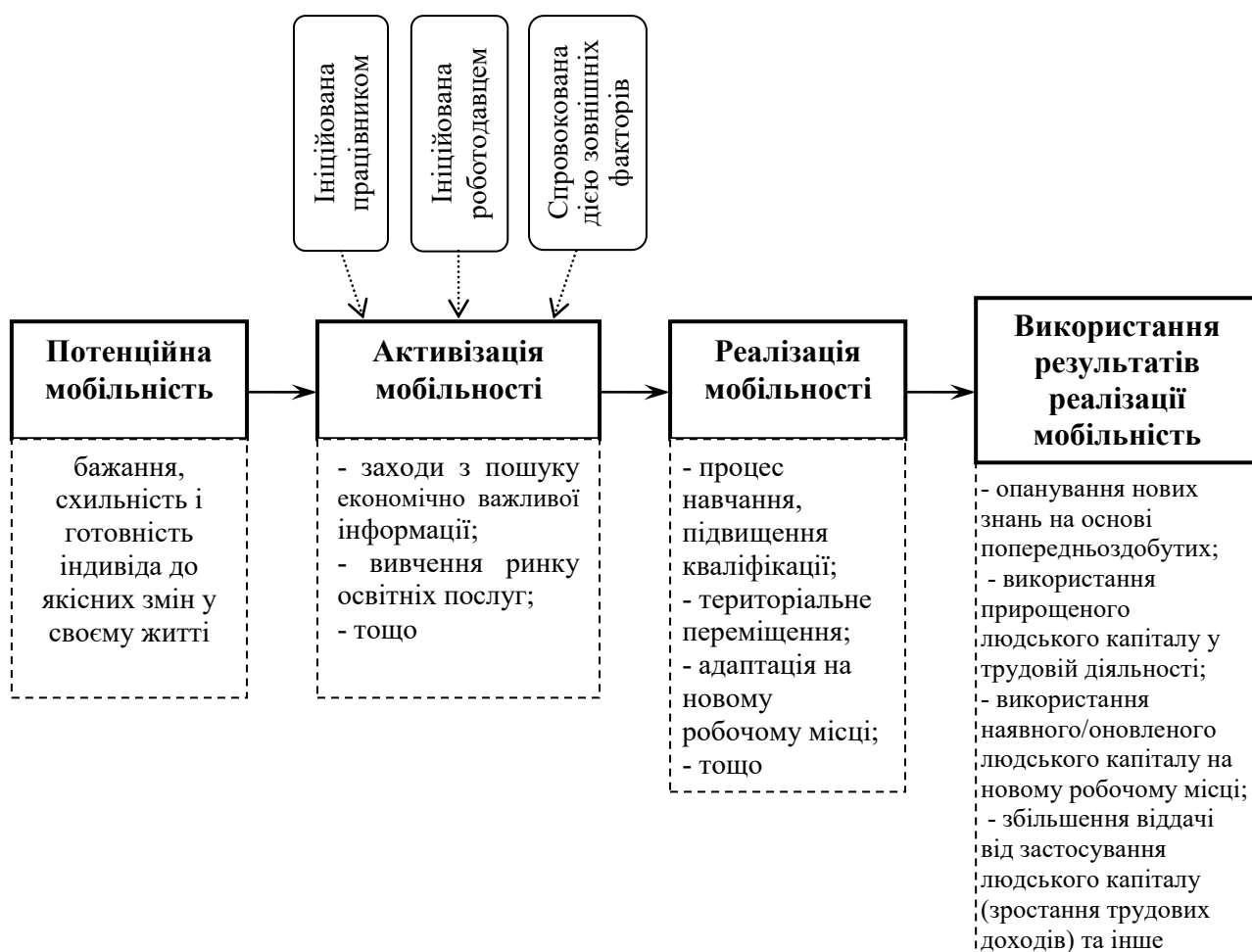


Рис. 1.2. Стадії реалізації індивідуальної мобільності

Індивідуальна потенційна мобільність, на нашу думку, може бути висхідною (орієнтованою на розвиток, суттєві якісні зміни) чи інертною. Індивідуальна потенційна висхідна мобільність відзначається спроможністю працівника до якісного вдосконалення своїх продуктивних здібностей та здатністю до їх ефективного використання в трудовій діяльності, а інертною можна вважати мобільність направлену на підтримання наявних можливостей працівника на певному рівні.

Потенційно інертно мобільний працівник характеризується спроможністю і бажанням лише підтримувати свій людський капітал на існуючому рівні та неможливістю або небажанням якісно вдосконалюватись і шукати кращих

можливостей для застосування своїх знань, вмінь, досвіду. Так, наприклад, потенційно інертно мобільний працівник погодиться на підвищення кваліфікації лише за необхідності таких дій для збереження робочого місця і рівня заробітку. У такому випадку підвищення кваліфікації виступає засобом приведення знань працівника у відповідність новим вимогам розвитку техніки та технології та новим вимогам робочого місця чи посади, що обіймає працівник. Тобто інертна мобільність спричинена не бажанням людини суттєво покращити свій людський капітал, щоб просуватись вверх кар'єрними сходами чи отримувати більшу заробітну плату, а обумовлена прагненням людини за умови НТП зоставатись на тому ж самому рівні (освітньо-кваліфікаційному, професійному) без зміни соціального статусу та доходу. Інертно мобільні індивіди змінюють місце роботи чи проживання лише у разі їх примусового звільнення і шукають собі роботу за таким же фахом, рівнем кваліфікації і, відповідно, заробітної плати.

На нашу думку, інертна мобільність хоча і має місце, проте, свідчить про недостатній рівень розвитку такого активу людського капіталу як мобільність, оскільки не відображає прагнення людини до самовдосконалення, підвищення соціального статусу, отримання вищих заробітків. Тому у межах нашого дослідження ми вважаємо за потрібне приділити увагу можливості людини до здійснення висхідного руху як якісного прояву активу мобільності.

За умови активізації висхідної мобільності всі дії індивіда направлені на досягнення кращих, ніж на попередньому місці роботи, заробітків і росту соціального статусу. За таких умов підвищення кваліфікації характеризується дійсним покращенням якості людського капіталу і зростанням віддачі від його застосування у трудовій діяльності.

Розрізнити інертну та висхідну мобільність можна за результатом мобільності. Якщо у результаті активізації мобільності відбувається розширення можливостей самореалізації, підвищення соціального статусу і заробітної плати працівника – має місце висхідна мобільність; якщо працівник після активізації мобільності залишається на тому ж соціальному рівні і його

заробітна плата (віддача від людського капіталу) не зросла, порівняно з попереднім рівнем (до підвищення кваліфікації чи зміни місця роботи) – має місце інертна мобільність. Потенційна інертна мобільність здебільшого реалізується на практиці як горизонтальна мобільність, а потенційна висхідна мобільність, як правило – як вертикальний рух працівника.

Реалізована мобільність є наслідком певних дій та зусиль людини з метою нагромадження, розвитку та ефективнішої реалізації свого людського капіталу. Реалізованою мобільністю можна вважати, коли відповідні наміри людини реально здійснені: відбувається процес навчання, проходить процес адаптації в новому середовищі, здійснюється територіальне переміщення тощо.

Активізація мобільності може бути ініційована роботодавцем (наприклад, примусовим звільненням працівника, підвищенням вимог до освітньо-кваліфікаційного рівня, впровадженням інновацій в трудовий процес тощо) або самим працівником. У першому варіанті дії працівника є вимушеними і, у більшості випадків, відповідають інтересам роботодавця, а не працівника. У другому ж варіанті - прийняття рішення змінити роботу та (чи) переїхати здійснюється на розсуд самого працівника і в його власних інтересах.

З позиції концепції людського капіталу мобільність розглядається як добровільна мобільність, тобто яка ініціюється працівником. Проте можна стверджувати, що і добровільна мобільність може бути як чисто добровільною, так і спровокованою дією ряду факторів (рис.1.3).

Відмінність між чисто добровільною та спровокованою добровільною мобільністю полягає у тому, які саме фактори були вирішальними для людини при прийнятті рішення про необхідність здобуття нових знань, опанування нової професії, зміну місця роботи чи проживання. Як правило, має місце одночасний вплив кількох факторів, проте, дія деяких переважаюча.

Чисто добровільною можна назвати мобільність, яка викликана бажанням індивіда покращити своє (і членів родини) матеріальне становище та умови існування, за інших рівних умов.

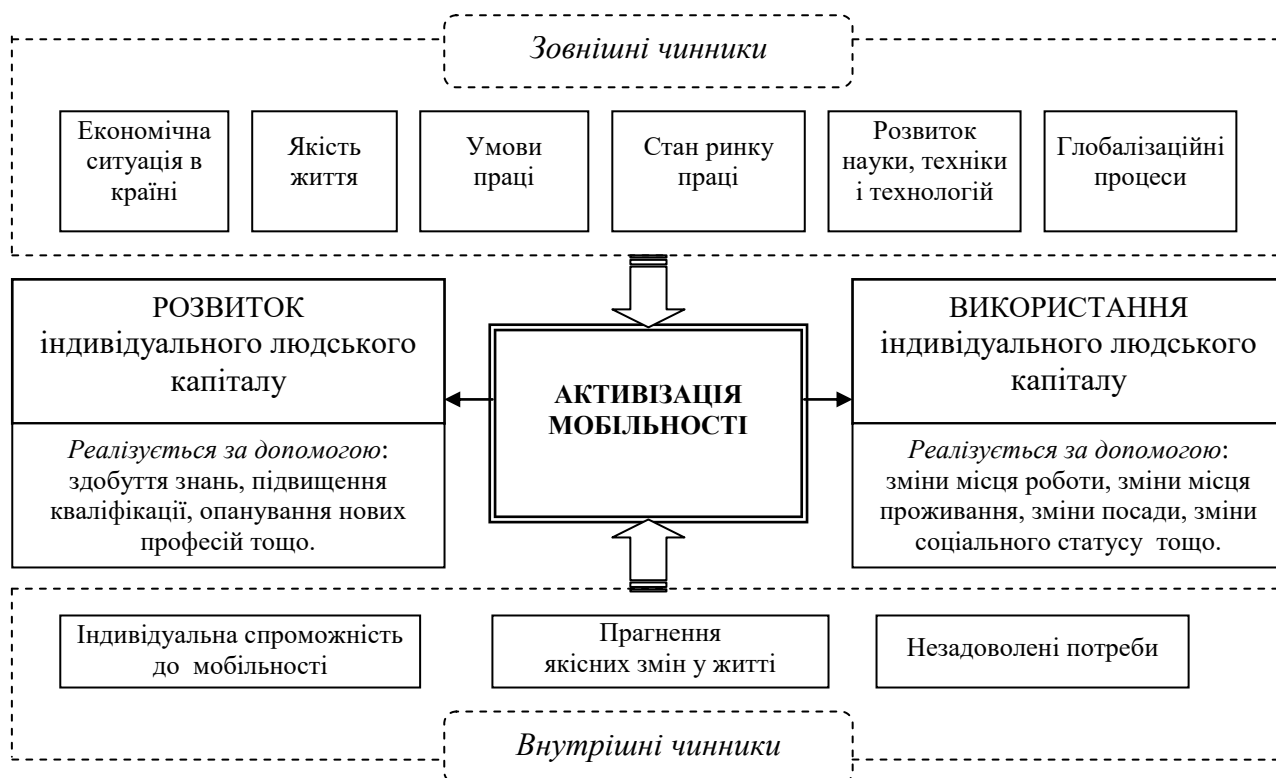


Рис.1.3. Чинники, що впливають на активізацію індивідуальної мобільності

Спровокованою ж добровільну мобільність варто вважати, коли її активізація обумовлена дією ряду факторів (наприклад, розвитком нової техніки та технології) під впливом яких зменшується попит (або оплата праці) на певні професії, змінюються вимоги до знань та вмінь працівника. „Старіння” знань, відмирання тих або інших професій і поява нових змушують працівників шукати місця, де ще є потреба у їх знаннях та навиках, або проходити перекваліфікацію. У даному випадку мобільність робочої сили мотивована не бажанням отримувати більше за свою працю, а прагненням, принаймні, зберегти рівень доходів на колишньому рівні і тим самим не дати зменшитись рівню віддачі від свого людського капіталу.

Спровоковану мобільність у переважній більшості можна розглядати як горизонтальну мобільність, тобто як таку, при якій відбувається перехід індивіда з однієї соціально-економічної позиції на іншу, що знаходиться на тому ж рівні. Суто добровільну мобільність - як вертикальну мобільність, яка пов'язана з поліпшенням життєвого рівня працівника чи його переходом в вищий суспільний прошарок. Слід зазначити, що таке твердження є досить

умовним, оскільки як спричинена добровільна, так і чисто добровільна мобільність працівника можуть мати непередбачувані наслідки (як позитивні, так і негативні).

Результати індивідуальної мобільності як реалізації прагнення людини до якісних змін у своєму житті ми пропонуємо розглядати як горизонтальні та вертикальні, що характеризують зміни, які відбулись у житті людини внаслідок реалізації такого активу людського капіталу як мобільність.

Про горизонтальну мобільність ми говоримо у випадку, коли активізація мобільності працівника відбулась під дією зовнішніх чинників, наприклад, звільнення з роботи чи необхідність змінити місце проживання (вимушена мобільність). Працівник активізує всі свої зусилля для того, щоб знайти роботу такого ж кваліфікаційного рівня, що і втратив, і, відповідно, з таким же рівнем доходу. Переміщення працівників за умови примусового звільнення, здебільшого, відбувається без якісної зміни професії, кваліфікації і заробітної плати. Слід відмітити, що затрати на територіальну мобільність у даному випадку розглядаються не як інвестиції в людський капітал, а як витрати.

Реалізована вертикальна мобільність – це: по-перше, якісні зміни у житті людини, що характеризуються підвищенням освітнього чи кваліфікаційного рівня працівника, його інформованості, компетенцій; підвищенням чи зниженням соціального статусу; зміни робочого місця; перехід індивіда з одного прошарку суспільства в інший та ін.; по-друге, реалізована вертикальна мобільність в контексті теорії людського капіталу має і кількісний вияв, що відображається в зміні (зростанні чи зменшенні) доходу працівника від застосування його людського капіталу.

Потенційна вертикальна мобільність розглядається нами як бажання, спроможність та готовність людини до покращення свого людського капіталу та отримання більшої віддачі від його реалізації у трудовій діяльності. Хочемо зауважити, що під потенційною вертикальною мобільністю ми розуміємо прагнення людини до кращого – «руху вгору». А «сходження вниз» розглядаємо як небажаний результат реалізації мобільності, або тимчасово

необхідний для подальшого «сходження вверх». Ми визнаємо, що за певних суб'єктивних та об'єктивних причин активізація мобільності може мати небажані для людини наслідки. До таких можна віднести погіршення рівня добробуту та соціального становища працівника. Ми у своєму дослідженні з точки зору теорії людського капіталу розглядаємо «сходження вниз» як вірогідний небажаний результат мобільності або як недостатньо високий рівень мобільності працівника. Тобто людина не спромоглася на належному рівні оцінити ситуацію і ефективно відреагувати на неї. Лише просування до позиції з вищим доходом, статусом, престижем, владою - сходження вверх, розглядається нами як дійсний прояв мобільності, що веде до збільшення віддачі від людського капіталу.

Отже, якщо людина змінює своє становище в суспільстві таким чином, що при цьому її статус та рівень доходів значно не змінюються, тоді мова йде про реалізовану горизонтальну мобільність; а якщо в результаті мобільності змінюється (погіршується чи покращується) соціальний статус та рівень добробуту працівника, тоді має місце реалізована вертикальна (низхідна чи висхідна) мобільність. У будь-якому випадку мобільність ставить індивіда в умови необхідності адаптації до нових умов життєдіяльності. У цьому складному процесі людина, що втратила звичний для себе стан справ і не зуміла сприйняти нові норми і цінності, нерідко втрачає більше, ніж отримує від свого висхідного руху.

Підкреслимо, що теорія людського капіталу зосереджує свою увагу на спроможності людини до здійснення вертикальної висхідної мобільності.

Мобільність є не лише важливою складовою людського капіталу, яка впливає на темпи нагромадження і розвиток продуктивних здібностей людини, а ще й виступає необхідною передумовою формування готовності індивіда до збільшення ефективності використання наявного людського капіталу.

Теорія людського капіталу розглядає витрати на трудову міграцію як короткострокові інвестиції, які забезпечать віддачу протягом тривалого часу. В цьому розумінні заходи, що пов'язані з переміщенням носіїв людського

капіталу з метою пошуку кращого застосування своїм продуктивним здібностям та збільшення доходу від їх використання, є важливим напрямком інвестицій в людський капітал. Процес трудової міграції робочої сили відображає мобільність працівників з якісно нової точки зору – як форму інвестицій у людський капітал.

В наукових працях з різних точок зору і в різних ракурсах досліджено теоретичні положення щодо сутності трудової міграції населення, розроблено методологію та методику комплексного вивчення міграційних процесів, їх виміру та регулювання [1; 2; 20; 25; 26; 41; 62; 100; 101; 107; 108 та ін.].

Найбільш загальне із вживаних формулювання поняття міграція робочої сили навів С. В. Мочерний. Він визначає його як переміщення працездатного населення з одного регіону в інший, а також з однієї країни в іншу у пошуках роботи, вищої заробітної плати і кращих умов життя [43, с. 200]. Є. Д. Калашникова розглядає трудову міграцію населення як рух, переселення та переміщення на постійній або тимчасовій основі носіїв робочої сили і працересурсного потенціалу в регіональному, національному та міждержавному міграційному просторі з метою забезпечення відповідного економічного циклу відтворення та власних потреб мігрантів [46, с. 100].

Проте вчені, які спеціалізуються на проблемах міграції, в переважній більшості сконцентрували свою увагу в основному на демографічних, меншою мірою на соціально-економічних аспектах міграційних процесів та явищ. Дослідження міграції за такими напрямками є вкрай потрібним, втім постає необхідність вивчення цих проблем з іншого боку, з точки зору теорії людського капіталу.

Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення поняття трудова міграція, ми даємо таке його визначення з позиції теорії людського капіталу: трудова міграція – це процес, що знаходить своє відображення в переміщенні економічно активного населення в міграційному просторі (регіональному, національному, міжнародному) з метою пошуку ефективнішого застосування свого людського капіталу у трудовій діяльності. Трудова міграція є реалізацією

територіальної мобільності працівника, проявом спроможності і готовності людини, по-перше, до подолання просторової роз'єднаності працівника і робочого місця; по-друге, до зміни місця роботи та проживання; по-третє, до зміни свого звичного соціального оточення.

Економічна доцільність трудової міграції у даному випадку буде визначатись величиною чистої поточної вартості вигод від міграції. Тобто рішення про міграцію приймається тоді, коли величина заробітків на новому робочому місці за мінусом витрат на переїзд перевищує величину заробітків на робочому місці до міграції. Якщо варіантів міграції декілька, приймається той з них, при якому чиста поточна вартість вигод від міграції більша. Виходячи з цього, рішення про зміну місця роботи або переїзд буде раціональним з економічного погляду, коли цінність вигод, пов'язаних з територіальною мобільністю, буде перевищувати матеріальні та моральні витрати.

Трудова міграція сприяє переміщенню робочої сили на підприємства і в регіони, де людський капітал використовується продуктивніше (тобто туди, де кращі можливості реалізувати власний капітал і, відповідно, отримати вищий дохід); є засобом збереження професії (тобто деяка частина кваліфікованих працівників знаходить застосування своїм продуктивним здібностям у місцях, де є попит на їх знання, досвід); обумовлює підвищення віддачі від використання людського капіталу і, як наслідок, зростання добробуту працівника і його родини.

Для розвитку теорії людського капіталу важливим є вивчення проблем і передумов формування індивідуальної мобільності як складового елемента і необхідної умови нагромадження людського капіталу, аналіз впливу зовнішніх чинників на формування міграційної установки у працівників, окреслення та вивчення кола потреб, які прагне задовольнити мігрант.

Кожний прояв трудової міграції розпочинається із формування тих чи інших установок міграційної поведінки, яка формується під впливом факторів зовнішнього середовища. Тобто в результаті реакції на оточуюче середовище у індивіда формується схильність до трудової міграції.

Можна виділити низку факторів, які у сукупності з мобільністю як якісною характеристикою людського капіталу, впливають на готовність працівника до трудової міграції:

- економічні: загальний рівень економічного розвитку регіону (країни), рівень заробітної плати, рівень життя, умови та режим праці тощо;
- соціальні: соціальні гарантії, рівень медичного обслуговування, побутового та культурного забезпечення, соціальних зв'язків і можливостей людини тощо;
- політичні: прихильність (неприхильність) до ідей пануючого політичного режиму тощо;
- ринкові: попит і пропозиція на ринку праці тощо;
- природно-екологічні: географічне положення, кліматичні умови, екологічна ситуація тощо;
- демографічні: вік, стать, освітній рівень тощо;
- національно-етнічні: ментальність, мова, культура, звичаї, релігійні вподобання тощо.

Трансформації, які відбулись в Україні за останні роки, неминуче призвели до певних змін у свідомості людей. Конкуренція на ринку праці сприяла зміні ставлення працівників до своїх продуктивних здібностей і їх якості. Становлення умов для реалізації індивідами свого права на незалежність і самостійність у виборі підходящого (вигідного) виду економічної діяльності та прагнення людей до найефективнішого застосування свого людського капіталу зумовили активізацію трудової міграції населення.

Причини трудової міграції мають в основному економічний характер і можуть бути зведені до наступних характеристик:

- 1) бажання працівників отримувати більші доходи від використання свого людського капіталу;
- 2) відмінності у рівнях економічного розвитку окремих країн (регіонів) і, відповідно, в умовах життєдіяльності;
- 3) національні (регіональні) відмінності у рівні оплати праці;

- 4) різні можливості реалізувати свої знання для освічених висококваліфікованих працівників;
- 5) вплив міжнародного руху капіталу;
- 6) наявність масового безробіття у країнах, які трансформуються.

Переважає частина людей приймає рішення про переїзд з економічних причин, тобто факт збільшення доходів після переїзду виступає для працівника головним стимулом міграції. Отже, трудова міграція населення відбувається у напрямку із регіонів з низьким рівнем оплати праці і обмеженими можливостями працевлаштування в ті регіони, де ці фактори суттєво вищі.

Теорія людського капіталу доводить, що найбільш інтенсивні потоки трудових мігрантів спрямовані в регіони з кращими можливостями для отримання роботи з високими доходами, проте вони не завжди виходять із регіонів з найбільш низькими заробітками. Причиною такого результату є той факт, що в бідніших регіонах мешкають люди з більш низьким рівнем не лише добробуту, а й освіти і професійної підготовки, тобто їх можливості до зміни місця проживання та працевлаштування після переїзду значно зменшені [37; 55].

Як вже було зазначено, кожний прояв трудової міграції розпочинається із формування тих чи інших установок міграційної поведінки, які визначаються дією факторів зовнішнього середовища. Готовність до міграції з'являється у людини в результаті реакції на оточуюче середовище. Слід погодитись з І. Л. Петровою, яка зазначає, що ядром соціального механізму трудової мобільності є невідповідність вимог працівника тим соціальним, професійним, кваліфікаційним можливостям, які він має на даному робочому місці [92, с. 228].

Н. В. Коваліско також зазначає, що «важливим чинником мобільності, значення якого постійно зростає, є освіта – саме вона стає передумовою та індикатором соціального становища працівника» [51, с. 51].

Поява у працівника потреби в трудовій міграції обумовлена існуючими розбіжностями між реальними потребами індивіда та ступенем (можливістю) їх

задоволення в регіоні проживання. Тому важливою передумовою трудової міграції населення є потреба покращити своє життя. Мова йде про сукупність матеріальних та духовних цінностей, умов для існування людини, які за її оцінкою необхідні для функціонування і розвитку особистості та не можуть бути забезпечені на місці проживання.

У деяких випадках задоволення потреби можна здійснити на місці проживання змінивши, наприклад, професію або підвищивши кваліфікацію. У такому розумінні можна говорити про професійну та кваліфікаційну мобільність.

Тільки тоді, коли можливість задоволення важливої потреби на місці проживання відсутня, або рівень її задоволення не відповідає вимогам індивіда, виникає потреба в трудовій міграції. До потреб, які прагне задовольнити мігрант, відносяться у першу чергу потреби соціально-економічного характеру:

- найефективніше застосування своїх продуктивних здібностей та найповніша реалізація свого трудового потенціалу;
- отримання вищих заробітків від використання свого людського капіталу;
- підвищення свого соціального статусу;
- досягнення гідного ставлення до себе і результатів своєї праці;
- покращення умов життєдіяльності;
- кар'єрне зростання;
- отримання житла та інших благ.

Певним чином на прийняття рішення про міграцію впливають і неекономічні потреби та чинники: потреба у зміні клімату, бажання мешкати у більш екологічно чистому або мальовничому районі; релігійні вподобання; політичні переконання; з'єднання родин, етнічна належність та ін.

В. С. Аксьонова виділяє також категорію „залежних” мігрантів до яких відносяться діти до 14 років, інваліди, люди похилого віку та ін. Їх потреба мігрувати зумовлена „потребою бути разом із сім'єю”, „потребою у догляді”, фінансовою залежністю тощо [1, с. 14].

Усвідомлення індивідом потреб може бути активним або пасивним. При пасивному ставленні до своїх потреб індивід відмовляється від їх задоволення, а при активному – вживає дій та заходів, спрямованих на досягнення бажаного результату, навіть якщо це потребує певних матеріальних та моральних витрат. У разі, якщо людина прагне задовольнити свої потреби, але не може досягти цього на місці проживання, виникає необхідність у трудовій міграції. Об'єктивно потреби є завжди, а ось про задоволення потреб можна говорити лише у даний проміжок часу. Поява у людини нових потреб, або виникнення тих же, але на іншому рівні, обумовлюють циклічність взаємодії потреб та трудової міграції. На рис. 1.4 наведено авторську розробку алгоритму впливу задоволення потреб людини на формування трудової міграції в контексті теорії людського капіталу.

Прагнення індивіда задовольнити свої потреби та реальне їх задоволення залежить від готовності та спроможності особистості до змін, тобто здатності до мобільності. Відсутність у індивіда здатності швидко адаптуватись до нових умов функціонування (неспроможність вдосконалити знання, змінити професійну належність або місце проживання) зводить до мінімуму можливість задоволення потреб. Здебільшого, неспроможність людини до мобільності приводить до відмови індивіда у задоволенні тієї чи іншої потреби.

Спроможність індивіда до мобільності (зміни соціального статусу, професійної належності, місця роботи, місця проживання та ін.) збільшує шанси працівника на задоволення його потреб. Пошук шляхів досягнення бажаного результату так чи інакше пов'язаний з витратами на отримання економічно значимої інформації про ціни й доходи. Достовірність та різнобічність отриманих даних визначають ефективність заходів, пов'язаних з переміщенням працівника.

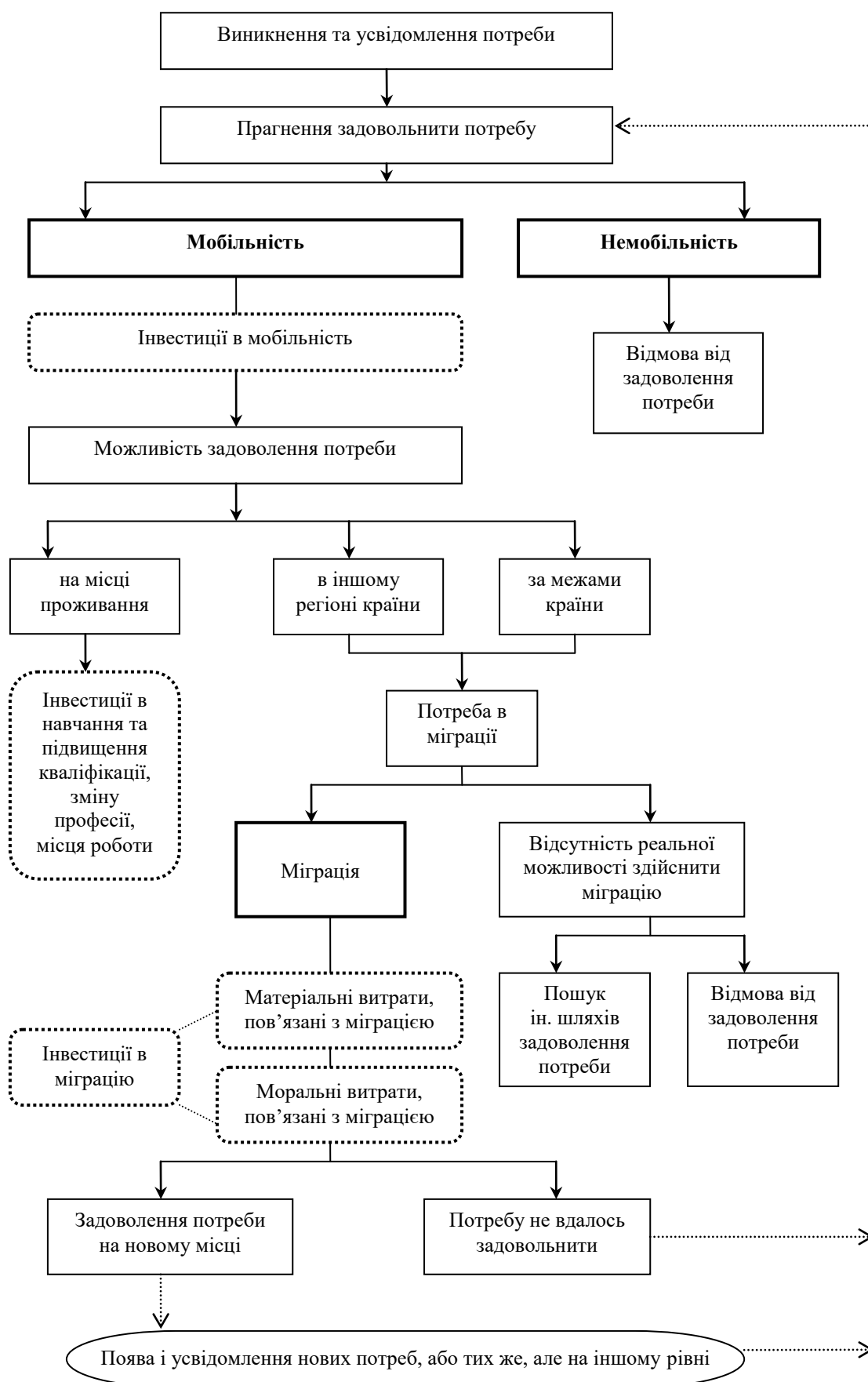


Рис. 1.4. Алгоритм впливу задоволення потреб людини на формування трудової міграції (в контексті теорії людського капіталу)

Слід зазначити, що інвестиціями в людський капітал вважаються лише ті витрати на територіальне переміщення, метою яких є пошук нового місця роботи і які пов'язані з прагненням особи збільшити свій дохід, тобто мова йде про економічну мобільність, зокрема трудову (трудова міграція). Витрати на територіальне переміщення, метою якого є отримання освіти (здобуття досвіду, підвищення кваліфікації) відносяться до витрат, пов'язаних з таким активом людського капіталу як освіта, оскільки даний вид витрат буде направлений на формування та нагромадження освітньої складової людського капіталу. Якщо переміщення індивіда здійснюються з метою оздоровлення та відпочинку, то витрати, що з цим пов'язані, належать до капіталовкладень в такий актив людського капіталу як здоров'я.

Здійснення трудової міграції може бути одиничним, або багаторазовим. Систематичність територіальних переміщень працівника залежить від відповідності задоволення потреб на новому місці очікуванням індивіда та від появи нових потреб, або виникнення тих же, але на іншому рівні.

В умовах ринкової економіки діють достатньо вагомі обмежувачі трудової міграції:

- соціальні – вік, сімейний стан, прив'язаність до оточення;
- територіальні – пов'язані з територіальним переміщенням і перетином державних кордонів;
- інституційні – міграційне законодавство, ліцензування зайнятості;
- інформаційні – недостатність, неправдивість інформації про нове місце роботи та проживання;
- економічні – рівень безробіття, рівень цін на товари та послуги.

А з позиції теорії людського капіталу до факторів, що обмежують міграційні переміщення, слід віднести і моральні чинники, які являють собою моральні витрати, викликані розривом з близькими і звичним оточенням. Моральні чинники збільшують моральні витрати, а тим самим збільшують затрати на міграцію.

Не можна не погодитися з А. М. Колотом, який зазначає, що «бідність є однією з головних причин низької мобільності робочої сили. Економічно активні люди виявляються дедалі більше «прив'язаними» до тієї місцевості, де вони народилися і виросли» [53, с. 21].

Активізація чи зниження рівня мобільності впливає на збереження, розвиток і використання людського капіталу (рис.1.5).

Активізація індивідуальної освітньої мобільності сприяє збагаченню людського капіталу, що розширює можливості застосування людського капіталу у трудовій діяльності. Зростання рівня освітньої мобільності населення сприяє покращенню не лише якісних характеристик національного людського капіталу, а й кількісних. Підвищення освітнього рівня та рівня професійної підготовки населення розширює можливості працівників забезпечити гідний рівень життя собі і своїй родині, що сприяє зростанню тривалості життя носіїв людського капіталу. Пожвавлення освітньої мобільності означає розширення потенційних можливостей населення, які можуть бути використані у процесі трудової діяльності, що обумовлює можливість повнішого використання національного людського капіталу. Зниження рівня освітньої мобільності обумовлює погіршення конкурентоспроможності носія людського капіталу (на індивідуальному рівні) та погіршення якісних характеристик національного людського капіталу і, відповідно, повноти використанні потенційних можливостей національної робочої сили (на макрорівні).

Зміни рівня професійної і кваліфікаційної мобільності визначають відповідність знань працівника вимогам розвитку науки, техніки і технологій. Зниження кваліфікаційної мобільності на індивідуальному рівні робить працівника неконкурентоспроможним в сучасних умовах динамічного впровадження у трудову діяльність інновацій. Для держави – це означає погіршення якості національного людського капіталу та ефективності його використання.

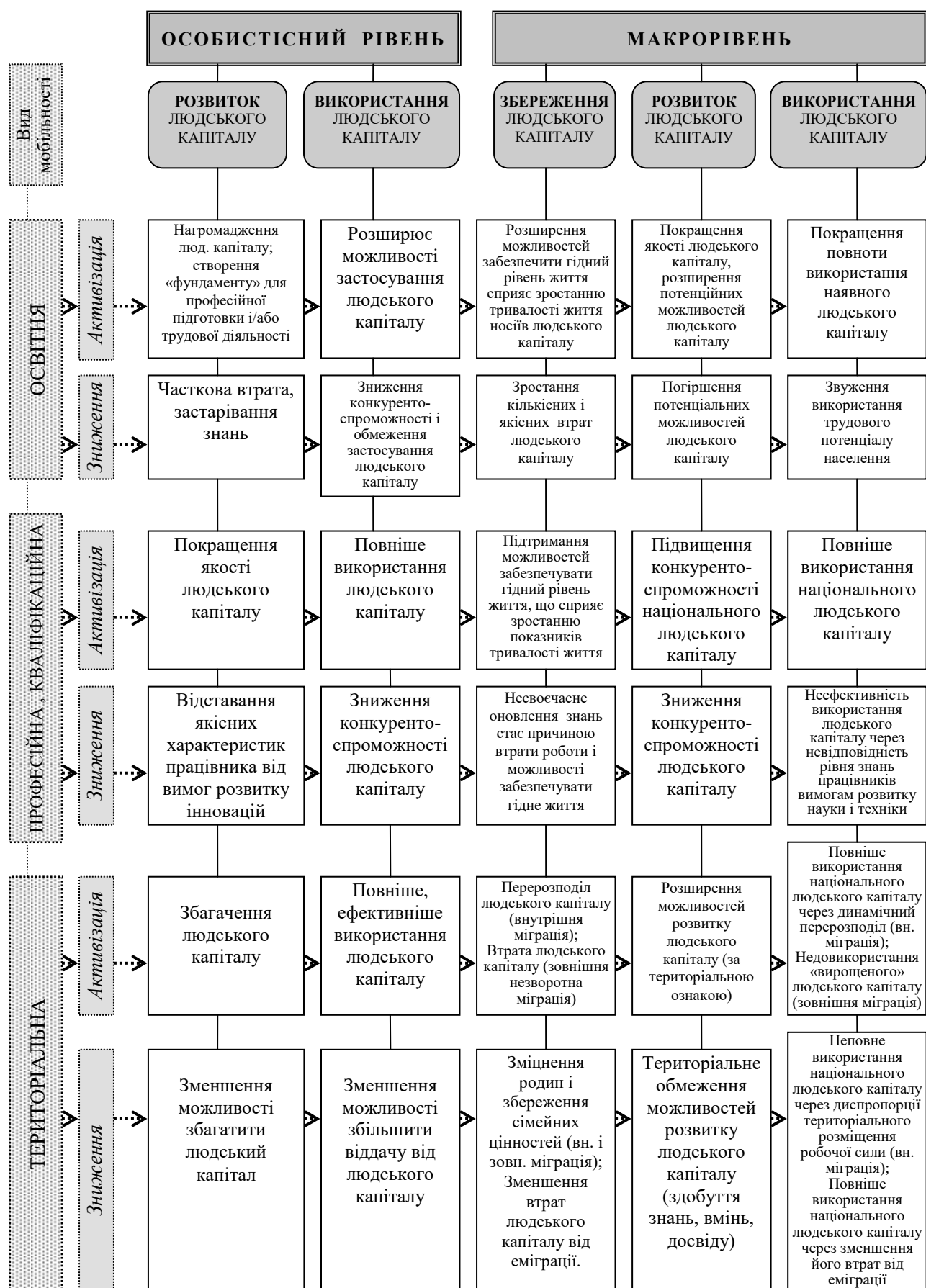


Рис.1.5. Вплив освітньої, професійної, кваліфікаційної, територіальної мобільності на збереження, розвиток і використання людського капіталу

Активізація індивідуальної територіальної мобільності розширює можливості працівника здобути знання і досвід, знайти ефективніше застосування свого людського капіталу у трудовій діяльності. Проте, у деяких випадках трудова міграція впливає на погіршення індивідуального людського капіталу – «заробітчанство» на низькокваліфікованих роботах обумовлює втрату кваліфікаційного рівня та погіршення здоров'я носія людського капіталу. Активізація внутрішньої трудової міграції визначає покращення використання національного людського капіталу через динамічний перерозподіл робочої сили. Пожвавлення зовнішньої міграції сприяє обміну професійними знаннями на міжнародному рівні, проте, наявність незворотності трудових мігрантів негативно впливає на показники національного людського капіталу.

Міграція населення відіграє дуже велику та багатогранну роль в розвитку людства. Будучи однією з форм адаптації людей до динамічних умов життя суспільства, міграції суттєво впливають на демографічні та соціально-економічні показники як окремих районів, так і цілих країн та континентів. Напрямок міждержавного міграційного руху населення, а особливо висококваліфікованих працівників та інтелектуальної еліти, визначає сучасні характеристики національного людського капіталу та перспективи його нагромадження.

Розглянемо вплив міждержавної міграції на найважливіші для національної економіки елементи сукупного людського капіталу України (рис. 1.6).

Точно оцінити людський капітал та чітко простежити його динаміку неможливо навіть на індивідуальному рівні, а тим більш на рівні країни. Проте, хоча будь-які оцінки певною мірою узагальнені та неповні, вони можуть дати конкретну характеристику тенденцій зміни кількісних і якісних параметрів національного людського капіталу.

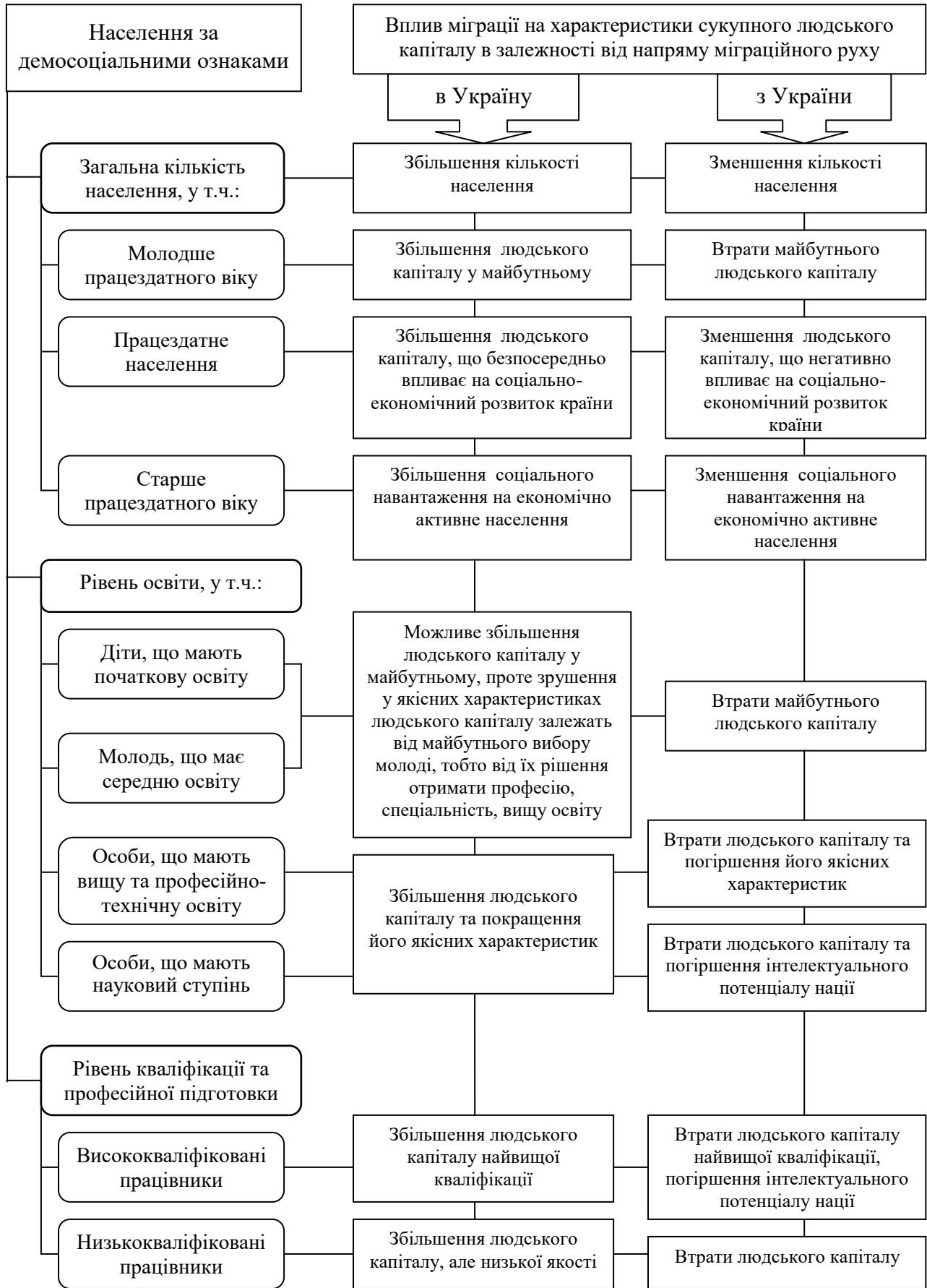


Рис.1.6. Вплив міждержавної міграції на найважливіші для національної економіки демографічні характеристики людського капіталу

Серед найважливіших для національної економіки характеристик стану сукупного людського капіталу можна виділити як кількісні, так і якісні показники:

- кількість населення країни;
- очікувана тривалість життя при народженні та стан здоров'я населення;
- кількість економічно активного населення;
- рівень освіти та професійної підготовки економічно активного населення;
- періодичність навчання та підвищення кваліфікації на виробництві та ін.

У нашому дослідженні ми виділили низку характеристик сукупного людського капіталу, які безпосередньо змінюються під впливом міграційного руху населення, а саме:

- загальна кількість населення;
- рівень освіти;
- рівень кваліфікації та професійної підготовки.

Крім іншого, виокремлення саме цих характеристик продиктовано можливістю проведення обґрунтованого й достовірного аналізу динаміки змін людського капіталу під впливом міждержавної міграції на основі державної та міжнародної статистики. Звичайно, точно оцінити сукупний людський капітал та вплив на нього міграційних процесів вкрай важко. Економічні збитки для країни, що нанесені еміграцією її вчених, професіоналів та фахівців, можуть бути визначені лише приблизно.

Роль трудової міграції як об'єктивного та безперервного глобального процесу, тенденції і закономірності розвитку якого необхідно враховувати при формуванні національного ринку праці, характеризується впливом на збереження національного людського капіталу та впливом на національну економіку країн та регіонів, оскільки відбуваються відчутні зміни кількісного та якісного складу населення, як в місці вибуття, так і місці прибуття трудових мігрантів.

Оцінка трудової міграції населення передбачає вивчення кількісних, якісних та структурних характеристик даного процесу з метою: наукового

обґрунтування, методичного забезпечення та прогнозування змін на національному та міжнародному ринку праці; дослідження впливу міграційних процесів на національний людський капітал та соціально-економічний розвиток країни.

Міграція як складне за структурою явище, характерне для сучасної епохи, передбачає аналіз різних показників, що характеризують переміщення населення. Для оцінки масштабів та характеру міграції робочої сили, її аналізу та прогнозування застосовуються методи, що охоплюють низку показників. До основних з них належать:

- масштаби вибуття та прибуття – кількість осіб, що вибули/прибули за певний період на території, що досліджується;
- коефіцієнти інтенсивності вибуття та прибуття – розраховуються як відношення кількості осіб, що вибули/прибули в межах територіально-адміністративного утворення (населеного пункту, регіону, країни), що досліджується, за певний період до середньорічної чисельності населення території вибуття/прибуття мігранта;
- сальдо міграції – різниця між кількістю осіб, що прибули та вибули в межах досліджуваного територіально-адміністративного утворення за певний період.

В залежності від того, який з показників сальдо міграції більший – прибуття чи вибуття, результат буде характеризувати приток населення на дану територію чи його відтік. Причому, навіть при незначній величині сальдо вплив трудової міграції на ринок праці та соціально-економічний розвиток країни (регіону, населеного пункту) може бути досить суттєвим, що пояснюється різницею в якісному складі населення, що вибуває та прибуває.

- міграційний обмін – сума кількості осіб, що прибули та вибули за певний період в територіально-адміністративному утворенні, що досліджується;

Суттєвим недоліком вищенаведених загальних коефіцієнтів є те, що в них не враховуються відмінності в складі, структурі, економічній активності населення місць прибуття і вибуття та індивідуальні особливості мігрантів. Подолати його можна за допомогою розрахунку спеціальних показників

прибуття, вибуття, сальдо міграції для груп населення, що виділені за конкретною ознакою. На нашу думку, в контексті теорії людського капіталу та з огляду на вплив трудової міграції на соціально-економічні показники розвитку доцільно розглянути міграційний обмін за такими характеристиками мігрантів як, наприклад, вік та стать, рівень освіти, професійна належність, рівень кваліфікації, стаж роботи, належність до певної соціальної групи та ін. Ці характеристики зіставляються з складом наявного населення в місцях прибуття (вселення) та вибуття трудових мігрантів, що дозволяє більш повно та різнобічно оцінити вплив трудової міграції на кількісний та якісний склад робочої сили, дослідити вплив якісно-кількісного складу міграційного потоку на соціально-економічні показники країн вибуття та прибуття трудових мігрантів.

Важливим постає питання визначення ефективності трудової міграції. З огляду на специфіку нашого дослідження ми вважаємо за потрібне розглянути це питання з точки зору окремого індивіда та країни в цілому.

На індивідуальному рівні ефективність трудової міграції визначається рівнем задоволення індивідуальних потреб мігранта (і членів його родини) та величиною отриманих ним вигід на новому місці роботи та проживання порівняно з попереднім. Величина вигід вимірюється кількісними та якісними показниками. До якісних можна віднести ступінь перевищення задоволення від нової роботи, порівняно з попереднім робочим місцем, за такими характеристиками як, наприклад, зацікавленість процесом та результатом роботи, рівень творчості, можливості самореалізації, підвищення соціального статусу та ін. Проте точно виміряти якісні переваги нового та попереднього робочого місця дуже важко – таке дослідження ґрунтується на суб'єктивних індивідуальних висновках самого працівника. Тому оцінку ефективності трудової міграції слід проводити за кількісними ознаками, а саме – за рівнем заробітної плати: чим вища заробітна плата на новому місці роботи та проживання по відношенню до попереднього, тим вигіднішою (ефективнішою) вважається міграція. Тобто при дослідженні ефективності трудової міграції

економічно активного населення на індивідуальному рівні в контексті теорії людського капіталу слід приділити особливу увагу рівню чистого доходу працівника, рівню якості життя до та після здійснення міграції.

На національному рівні ефективною можна вважати таку трудову міграцію, яка сприяє встановленню кількісно-якісного балансу на території країни, найбільш повному використанню трудового потенціалу, конструктивним структурним зрушенням в національній економіці, росту продуктивності праці та рівня життя населення, соціально-економічному розвитку країни. Показники трудової міграції економічно активного населення виступають своєрідним індикатором, що відображає особливості соціально-економічної та політичної ситуації в країні.

Для розвитку теорії людського капіталу важливим є вивчення проблем і передумов формування індивідуальної мобільності як складового елемента і необхідної умови нагромадження людського капіталу, розробка методів оцінювання рівня реалізованої мобільності населення та визначення шляхів впливу на активізацію мобільності населення відповідно до стратегічних цілей соціально-економічного розвитку країни. Про це і піде мова у наступному підрозділі.

1.3. Методичні підходи до оцінювання реалізованої мобільності населення

Для розвитку теорії людського капіталу та дослідження такого активу як мобільність, актуальним постає питання визначення рівня потенційної та реалізованої мобільності (як окремої особистості, так і населення країни загалом).

За допомогою проведення соціологічного опитування можна виявити рівень потенційної мобільності, з'ясувати, до яких видів мобільності більш схильні різні категорії населення. Визначення потенційної мобільності має персоніфікований характер – тобто являє собою індивідуальний рівень потенційної мобільності окремо взятого працівника. Індивід може мати певні схильності до того чи іншого виду мобільності – до засвоєння нових знань за своїм фахом або до оволодіння новою професією; до зміни роботи чи місця проживання та ін. Оцінювання рівня потенційної мобільності населення країни (певної території, окремого колективу та ін.) проводиться за результатами соціологічних обстежень, проте, оскільки мова йде лише про готовність та схильність людини до змін, проводити оцінювання важко і отримані результати матимуть високу похибку. Однак навіть такі результати дають змогу оцінити рівень потенційної мобільності населення та прослідкувати її динаміку, спрогнозувати можливі варіанти якісних змін та руху населення.

Реалізована мобільність вимірюється за фактичними показниками статистичної звітності за допомогою даних про кадрові переміщення та міграційний рух населення; даних про кількість осіб, що отримують освіту чи підвищують свою кваліфікацію та ін. Таке обстеження матиме узагальнюючий (деперсоніфікований) характер.

Реалізовану мобільність населення України можна охарактеризувати, дослідивши динаміку показників освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної та територіальної мобільності (табл.1.1).

Виділення вищенаведених показників обумовлено їх важливим значенням для характеристики реалізованої мобільності, а також пов'язано з можливістю їх кількісного вимірювання за допомогою даних офіційної статистики України. Розглянемо методику розрахунку кожного з цих показників докладніше.

Таблиця 1.1

Показники, що характеризують реалізовану мобільність населення

ВИД МОБІЛЬНОСТІ	ПОКАЗНИКИ
Освітня мобільність населення:	- динаміка освітньої структури населення; - рівень охоплення шкільним навчанням молоді для здобуття базової загальної середньої освіти; - частка випускників 9-х класів, що продовжили навчання для здобуття повної загальної середньої освіти; - частка випускників 11-х класів, що продовжили навчання для здобуття вищої освіти, професії, спеціальності; - частка населення, що продовжили навчання на базі повної вищої освіти; - частка осіб, що мають науковий ступінь, які продовжили навчання; - частка населення, що навчається поза програмами освітньо-кваліфікаційних рівнів (курси, тренінги та ін.).
Професійно-кваліфікаційна мобільність населення:	- частка працівників, що пройшли професійну підготовку та перепідготовку (на виробництві, в навчальних закладах); - частка працівників, що пройшли підвищення кваліфікації.
Інтелектуальна мобільність населення:	- частка виконаних наукових та науково-технічних робіт, спрямованих на створення нових видів виробів, технологій, матеріалів, сортів рослин, порід тварин, методів і теорій; - чисельність працівників, зайятих науковою та науково-технічною діяльністю; - кількість зареєстрованих винаходів, раціоналізаторських пропозицій; - чисельність винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій; - публікаційна активність вітчизняних науковців - кількість друкованих робіт (монографій, підручників, навчальних посібників, статей у наукових фахових журналах), виконаних вітчизняними науковцями.
Територіальна мобільність населення:	- рівень трудової міграції в межах України; - рівень трудової міграції, пов'язаної з перетином державних кордонів.

Рівень освітньої мобільності – навчальної активності – розглядається нами як реалізація на практиці прагнення людини збагатити свій людський капітал шляхом здобуття нових та вдосконалення наявних знань, здібностей і вмінь. Оскільки мова йде про здійснені наміри, тому і говоримо про реалізовану освітню мобільність.

В межах нашого дослідження нас цікавить динаміка освітньої структури населення як відображення реалізації на практиці прагнення людей збагатити свій людський капітал знаннями. Оскільки система освіти в Україні побудована у відповідності з законодавчо встановленими освітніми рівнями (початкова загальна освіта, базова середня освіта, повна загальна середня освіта, професійно-технічна освіта, базова та повна вища освіта), то, відповідно, зрушення у показниках частки населення, що належить до певного освітнього рівня, і будуть характеризувати загальну освітню мобільність населення. Збільшення кількості осіб, що мають освіту, зокрема, повну загальну середню та вищу, трактується нами як зростання загального рівня реалізованої освітньої мобільності населення країни. Найбільш точну інформацію для аналізу даного показника забезпечує перепис населення.

Проте динаміка освітньої структури населення дає лише загальне уявлення про рівень реалізованої освітньої мобільності населення, тому ми вважаємо за потрібне проводити оцінку рівня реалізованої освітньої мобільності населення України ще й за такими напрямками: рівень реалізованої освітньої мобільності випускників 9-х класів; рівень реалізованої освітньої мобільності випускників 11(12)-х класів; рівень реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають вищу освіту; рівень реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають науковий ступінь.

На рис. 1.7 проілюстровано авторське бачення направленості реалізації освітньої мобільності. Дана направленість сформульована виходячи із існуючих в Україні освітніх рівнів (відповідно до освітніх програм) та враховуючи сучасну систему безперервної освіти. Вибір саме цих аспектів дослідження

обумовлений бажанням поетапно дослідити реалізацію на практиці прагнення людини отримати якомога вищий рівень знань (освіти).



Рис.1.7. Направленість реалізації освітньої мобільності у межах сучасної системи безперервної освіти

Здобуття базової загальної середньої освіти розглядається автором як обов'язковий освітній мінімум. Закінчення 9 класів забезпечує молодь загальними знаннями, необхідними для продовження навчання для здобуття повної загальної середньої освіти. Звичайно, не всі випускники 9-х класів продовжують навчання у 10-х класах загальноосвітніх навчальних закладів. Певна частина молоді продовжує своє навчання на I курсах ПТНЗ у групах, що дають повну загальну середню освіту, дехто на I курсах ВНЗ, які здійснюють підготовку фахівців на основі базової загальної середньої освіти, а дехто, на жаль, у наступному навчальному році не продовжує свого навчання взагалі. У будь-якому разі, вибір шляху свого подальшого навчання кожен учень робить індивідуально, зважаючи на певні фактори (переконавання близьких, фінансовий стан родини тощо).

Логічним продовженням навчання для молоді, що отримала повну загальну середню освіту та прагне подальшого розвитку, є вступ до ВНЗ або ПТНЗ, що здійснюють підготовку на базі повної загальної середньої освіти. Певна частина молоді, що після закінчення школи вступила до ПТНЗ та здобула професію, продовжує своє навчання у ВНЗ.

Продовження навчання осіб, що мають вищу освіту, має кілька напрямів. По-перше, людина може спрямувати свої зусилля на здобуття наукового ступеня, а саме, вступити до аспірантури та захистити кандидатську дисертацію. По-друге, за необхідності здобути другу (і більше) вищу освіту. По-третє, продовжити своє навчання у бізнес-школі, зокрема, за програмою MBA. Для осіб, що мають вищу освіту, здобули науковий ступінь кандидата наук, відкрито шлях на наступну сходинку освітньої ієрархії – здобуття наукового ступеня доктора наук або/і доктора ділового адміністрування (DBA).

Зауважимо, що ми у нашому дослідженні розглядаємо бізнес-освіту як альтернативу академічній освіті для людей, що прагнуть поєднати фундаментальну освіту з практичною роботою в бізнесі. Програми MBA та DBA є програмами додаткової освіти і розраховані на студентів відповідного рівня підготовки, оскільки велику увагу приділено професійній аналітичній та дослідній роботі, що має прикладне значення. Зазвичай передбачається, що студенти мають придатний для програми досвід відповідної управлінської роботи, оскільки MBA розробляється для тих, хто займає або згодом має зайняти положення лідера в стратегічному управлінні своїх організацій. Програма DBA з'явилась відносно недавно і вважається наступною сходинкою в бізнес-освіті, після успішного опанування якої студент отримує ступінь доктора ділового адміністрування (по закінченню навчання за програмою DBA випускник повинен написати та захистити дисертаційну роботу, досить схожу на традиційну докторську дисертацію, але базується цей аналітичний проект на практичному досвіді дисертанта). Цільовою аудиторією програми DBA є перші особи великих компаній, керівники вищого рангу, власники бізнесу, амбіційні менеджери та ін. В принципі абітурієнту не обов'язково мати диплом MBA,

проте, при вступі перевага надається спеціалістам з ступенем майстра ділового адміністрування або кандидата економічних наук.

Включення цих напрямів освіти у наше дослідження обумовлено тим, що: по-перше, бізнес-освіта сьогодні у всьому світі є одним із стратегічно важливих довготермінових чинників конкурентоспроможності як окремих компаній, так і країни в цілому; по-друге, бізнес-освіта як освітня діяльність на платній основі з підготовки професіоналів і керівників компаній з управління бізнесом вже сформувалася в Україні як окремий напрям освітніх послуг і є партнером багатьох українських компаній; по-третє, високим є рівень віддачі від інвестицій, що направлені на отримання бізнес-освіти.

Кожна людина сама для себе вирішує, на якому етапі слід припинити або поновити навчання. Але, на нашу думку, проілюстрована нами на рис.1.7 направленість реалізації освітньої мобільності є орієнтиром для особистості, що прагне збагачувати свій людський капітал, оскільки на кожному з виділених рівнів-сходинок є перспектива подальшого розвитку та удосконалення. Опанування певного освітнього рівня надає можливість продовжувати навчання на наступній сходинці освітньої ієрархії.

Звичайно, на протязі свого життя людина може здобувати додаткові та вдосконалювати наявні знання за межами освітніх програм: вивчення іноземних мов, здобуття практичного досвіду тощо. Додаткові знання та навички можуть бути отримані шляхом самоосвіти, перепідготовки, підвищення кваліфікації, навчання на виробництві та ін. Самоосвітня діяльність є досить важливою у контексті теорії людського капіталу. У сучасних динамічних умовах основним ключовим вмінням стає здатність людини до пошуку нових знань та розвитку здібності до самостійного їх опанування. Формальна освіта не в змозі охопити весь спектр специфіки діяльності різноманітних фірм та організацій. Лише сама людина може мобільно зорієнтуватись, виділити коло необхідних специфічних знань та вмінь, що їй потрібні, та засвоїти їх. Самоосвіта у сучасному світі виконує важливу функцію

забезпечення реалізації мобільності знань працівника та створення можливості для соціально-економічного просування індивіда.

Для визначення рівня освітньої мобільності населення ми пропонуємо визначити показник, котрий показує, яка частка осіб з певним освітнім рівнем використала можливість збагатити свій актив знань шляхом подальшого навчання за освітньою програмою наступного освітнього рівня та успішного його опанування (отримання диплому, захист дисертації). Розраховується цей показник як співвідношення чисельності осіб певного освітнього рівня, що продовжили навчання (перейшли на наступний освітній рівень – реалізували можливість продовження навчання на практиці), до кількості осіб, що мають рівень освіти, необхідний для переходу на наступну сходинку освітнього рівня (потенційно здатні до продовження навчання).

У відповідності до запропонованої нами схеми для проведення оцінювання рівня реалізованої освітньої мобільності населення України ми вважаємо за потрібне провести розрахунки таких показників:

Рівень реалізації освітньої мобільності випускників 9-х класів - розраховується як співвідношення чисельності осіб, що продовжили навчання для здобуття повної загальної середньої освіти (в 10-х класах загальноосвітніх навчальних закладів; на I курсах ПТНЗ у групах, що дають повну загальну середню освіту; на I курсах ВНЗ, які здійснюють підготовку фахівців на основі базової загальної середньої освіти), відносно випускників 9-х класів у звітному навчальному році.

Рівень реалізації освітньої мобільності випускників 11(12)-х класів - розраховується як співвідношення чисельності осіб, що отримали повну загальну середню освіту та продовжили своє навчання для здобуття професії, спеціальності, вищої освіти (прийняті на 1-й курс ВНЗ та ПТНЗ), відносно випускників 11(12)-х класів у даному навчальному році.

Рівень реалізації освітньої мобільності осіб, що мають вищу освіту - розраховується як співвідношення кількості осіб, що продовжили своє навчання на базі здобутої повної вищої освіти (вступили: в аспірантуру; у ВНЗ для

здобуття другої (і наступних) вищої освіти; у бізнес-школу, зокрема, за програмою MBA), відносно всієї кількості населення з вищою освітою у звітному навчальному році.

Рівень реалізації освітньої мобільності осіб, що мають науковий ступінь кандидата наук - розраховується як відношення кількості осіб, що вступили до докторантури, здобули ступінь доктора ділового адміністрування, відносно всієї кількості кандидатів наук, зайнятих в економіці України у звітному навчальному році.

Доцільність виокремлення саме цих показників, що характеризують реалізовану освітню мобільність населення, обумовлена тим, що:

- по-перше, дані показники відображають реалізацію прагнення населення країни до здобуття освіти та підвищення якості знань, що в умовах сучасної економіки яка ґрунтується на знаннях, вкрай важливо;
- по-друге, запропоновані показники охоплюють всі сходинки сучасної системи безперервної освіти (відповідно до освітніх програм), тому дозволяють поетапно дослідити реалізацію прагнення населення країни до збагачення свого людського капіталу знаннями і підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці;
- по-третє, розрахунок цих показників ґрунтується на офіційній статистичній базі України, тобто отримані результати є достовірними та інформативними в загальнонаціональному масштабі і можуть бути співставлені з даними інших країн;
- по-четверте, є можливість дослідження зміни даних показників у динаміці.

Серед недоліків вищезазначених показників варто відмітити нестаток повної статистичної бази даних, що відображають: чисельність осіб, що здобули другу (і більше) вищу освіту; чисельність громадян України, що отримали освіту (середню, вищу) за кордоном; чисельність осіб, що після закінчення ПТНЗ вступили до ВНЗ; який рівень освіти мають студенти, що навчаються за програмами MBA та DBA; чисельність громадян України, що отримали диплом майстра і/або доктора ділового адміністрування (як в

українських, так і закордонних бізнес-школах). Не в повному обсязі офіційні статистичні джерела відображають здобуття знань населенням країни поза навчання у межах освітніх програм (самоосвіта та додаткове навчання – курси, тренінги, семінари тощо). Однак навіть попри нестаток цих даних, розрахунок запропонованих показників є інформативним і дає можливість визначити та простежити динаміку реалізації прагнення населення збагатити свій актив знань.

У процесі формування людського капіталу як елементу продуктивних сил суспільства важливе місце, на рівні з освітою, посідає професійно-кваліфікаційна підготовка персоналу. Професійну мобільність населення України характеризує такий показник, як реалізована професійна мобільність, що визначається як співвідношення частки осіб, яких навчено новим професіям, до облікової кількості штатних працівників у звітному році. Підготовка новим професіям включає: по-перше, первинну професійну підготовку осіб, які раніше не мали професії; по-друге, перепідготовку кадрів на іншу професію, порівняно з раніше здобутою.

Формування людського капіталу, шляхом отримання освіти та професійної підготовки, вимагає від людини, зацікавленої у конкурентоспроможності своїх продуктивних здібностей, підтримувати свої знання і вміння на належному рівні. Процес знецінення накопичених знань і навичок, що неминучий в умовах стрімкого розвитку науки, техніки і технологій, вимагає від людини постійного навчання та підвищення кваліфікації. Рівень підвищення кваліфікації персоналу характеризує кваліфікаційну мобільність населення України, що визначається як співвідношення чисельності осіб, що пройшли підвищення кваліфікації, до облікової кількості штатних працівників у звітному році. Слід зауважити, що кваліфікаційна мобільність персоналу в Україні обмежена фінансовими можливостями підприємств (установ, організацій). Тому, основним недоліком зазначеного показника є те, що він не відображає в повній мірі реалізацію прагнення працівників до вдосконалення своїх професійних знань та навичок. Проте навіть за такої обмеженості ми у нашому дослідженні не можемо не

брати до уваги такий прояв мобільності персоналу підприємств, оскільки, хоча персонал направляється на підвищення кваліфікації за ініціативою роботодавця, опановує нові знання кожен працівник особисто, власними зусиллями.

Здатність працівника застосовувати свої знання та досвід, аналізувати, оцінювати та використовувати зростаючі потоки інформації для розв'язання виробничих та соціальних завдань характеризує інтелектуальну мобільність персоналу підприємства та населення країни в цілому. Інтелектуальна мобільність населення країни проявляється у інноваційній активності робочої сили. Інноваційність є важливою характеристикою якості людського капіталу. Потенційну інноваційність, яка характеризує спроможність та готовність працівника до інновацій, виміряти досить важко. Тому ми у нашому дослідженні, проводячи оцінку інноваційності населення України, звертаємось до показників, що характеризують реалізацію на практиці здатності до розробки та впровадження нових ідей, технологій, виробів. Відповідно рівень інтелектуальної мобільності населення можна дослідити простежуючи динаміку таких показників як чисельність працівників, зайнятих науковою і науково-технічною діяльністю, та кількість виконаних наукових і науково-технічних робіт, спрямованих на створення нових видів виробів, технологій, матеріалів, сортів рослин, порід тварин, методів і теорій. Рівень інтелектуальної мобільності населення характеризує і раціоналізаторська та винахідницька активність працівників. Результатом такої мобільності є винаходи, створення корисних моделей, розробка раціоналізаторських пропозицій тощо. Слід зауважити, що на даний показник впливає розмір та розподіл витрат на наукові дослідження й розробки у країні. Проте за умови складності виміру інтелектуальної діяльності ми у нашому дослідженні розглядаємо результати розробки та впровадження нових ідей (винаходів, технологій тощо) як дані по реалізації інтелектуальної мобільності населення, які можна точно виміряти та порівняти з даними інших країн.

Вітчизняні науковці за результатами своїх наукових досліджень видають монографії та друкують статті у наукових фахових виданнях. Тому одним з показників, що характеризує результативність наукової діяльності вітчизняних науковців, виступає такий показник як публікаційна активність. Виділення саме цього показника зумовлено можливістю його кількісного вимірювання.

Реалізовану територіальну мобільність характеризують обсяг та динаміка трудової міграції в країні. Важливим напрямком дослідження територіальної трудової мобільності є вплив міграційних процесів на соціально-економічний стан регіонів України та країни в цілому.

Для оцінки вищенаведених показників і для визначення загального рівня мобільності населення України ми пропонуємо застосовувати спеціальні індекси, що спираються на зазначені показники реалізованої мобільності населення. Емпіричним показником мобільності служить індекс реалізованої мобільності, який розраховується на підставі даних про співвідношення, що спостерігаються між кількістю мобільних і стабільних осіб у досліджуваній групі. Принциповим моментом запропонованої нами методики визначення індексу реалізованої мобільності є орієнтація на інформаційну базу Держкомстату України, що робить результати дослідження достовірними та інформативними.

Методика розрахунку *ІРМ* (інтегрального індексу реалізованої мобільності) ґрунтується на наборі показників, кожен з яких покликаний кількісно виразити один з ключових напрямів людської мобільності: реалізовану освітню, професійну, кваліфікаційну, інтелектуальну, територіальну мобільність населення (схематично методика розрахунку *ІРМ* наведена на рис.1.8). Це саме ті виміри, які відображають ключові можливості людини у забезпеченні процесу нагромадження людського капіталу та відображають реалізацію прагнення його ефективного застосування:

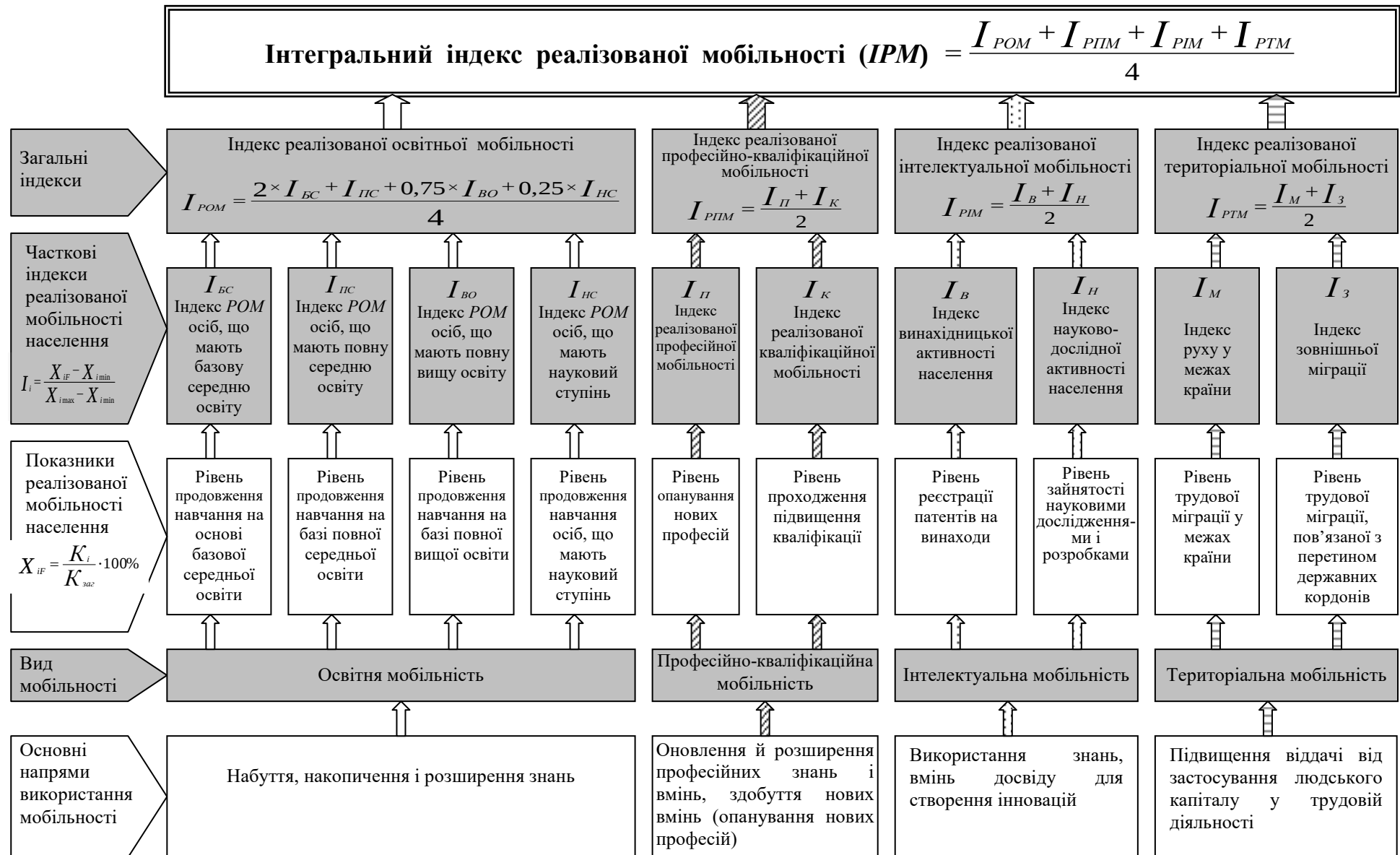


Рис.1.8. Схема розрахунку інтегрального індексу реалізованої мобільності населення

- отримати якомога вищий освітній рівень – здобути базову та повну середню освіту, отримати професію, здобути вищу освіту, вступити в аспірантуру та захистити кандидатську дисертацію, вступити до докторантури та захистити докторську дисертацію, отримати бізнес-освіту (MBA, DBA) – вимір освітня мобільність;

- підтримувати свої знання, вміння на належному рівні (відповідно до вимог розвитку науки, техніки і технологій) – підвищувати свою кваліфікацію – вимір кваліфікаційна мобільність;

- засвоювати нові професії та змінювати місця роботи – вимір професійна мобільність;

- застосувати свої знання та досвід для розвитку науки, техніки і технологій – вимір інтелектуальна мобільність;

- шукати можливості ефективного застосування своїм знанням, здібностям, вмінням – здійснювати територіальні (у межах країни та за кордон) переміщення з метою пошуку роботи – вимір територіальна мобільність.

Досягнення по кожному з елементів виражаються величиною від 0 до 1, яка розраховується за формулою (1.1):

$$I_i = \frac{X_{iF} - X_{i\min}}{X_{i\max} - X_{i\min}}, \quad (1.1)$$

де I_i - індекс по i -му елементу;

X_{iF} - фактичне значення i -го показника;

$X_{i\min}$ - мінімальне значення i -го показника;

$X_{i\max}$ - максимальне значення i -го показника.

Фактичне значення i -го показника (X_{iF}) визначається за формулою (1.2):

$$X_{iF} = \frac{K_i}{K_{\text{заг}}} \cdot 100\%, \quad (1.2)$$

де K_i - чисельність осіб, що реалізували на практиці прагнення до якісних змін у своєму житті;

$K_{\text{заг}}$ - загальна чисельність осіб, що потенційно можуть здійснити перехід на наступний якісний рівень.

Для розрахунку індексів для кожного елементу встановлюються максимальне та мінімальне значення цих показників. Такі значення виконують роль своєрідної планки, досягнення максимального значення якої повинна прагнути ця країна. Після цього розраховується *IPM* як середнє арифметичне індексів по елементам. Розглянемо детальніше методику розрахунку інтегрального *IPM* та його складових.

В сучасних умовах цінність освітньої мобільності та саме рівня освіти особливо висока і дедалі зростає в міру розвитку науково-технічного прогресу та інтелектуалізації праці. Цей показник відображає можливості людей набувати знань і здібностей для збагачення свого людського капіталу та повноправної та багатогранної участі в житті суспільства. Особливістю цього показника є те, що він складається з 4 компонентів, які характеризують рівень досягнень у галузі здобуття освіти за певними освітніми рівнями. У кінцевому рахунку зазначені складові показника освітньої мобільності беруться з ваговими коефіцієнтами. Індекс реалізованої освітньої мобільності (I_{ROM}) обчислюється за формулою (1.3):

$$I_{ROM} = \frac{2 \times I_{BC} + I_{PC} + 0,75 \times I_{BO} + 0,25 \times I_{HC}}{4}, \quad (1.3)$$

де I_{BC} - індекс продовження навчання на основі базової загальної середньої освіти. Цей показник характеризує реалізовану освітню мобільність випускників 9-х класів, яка вимірюється як частка учнів, випускників 9-х класів, що продовжили навчання для здобуття повної загальної середньої освіти у 10-х класах загальноосвітніх навчальних закладів, на I курсах ПТНЗ у групах, що дають повну загальну середню освіту, на I курсах ВНЗ, які здійснюють підготовку фахівців на основі базової загальної середньої освіти.

I_{PC} - індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, які мають повну середню освіту, характеризує продовження навчання на базі повної загальної середньої освіти. Цей показник відображає реалізовану освітньою мобільність

випускників 11(12)-х класів і визначається часткою студентів, прийнятих на І курс ВНЗ та ПТНЗ, відносно випускників 11(12)-х класів.

I_{BO} - індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають повну вищу освіту, характеризує продовження навчання на базі повної вищої освіти. Цей показник визначається часткою осіб, які вступили в аспірантуру, у ВНЗ для здобуття другої (і наступних) вищої освіти, вступили до бізнес-школи (зокрема, за програмою MBA), відносно всієї кількості осіб з вищою освітою в країні.

I_{HC} - індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають науковий ступінь, характеризує продовження навчання осіб, що мають науковий ступінь кандидата наук. Реалізація освітньої мобільності кандидатів наук визначається часткою осіб, що вступили в докторантуру і/або бізнес-школу (зокрема, за програмою DBA), відносно всієї кількості осіб, що мають науковий ступінь кандидата наук.

Фактичні значення для розрахунку цих індексів розраховуються за формулою (1.2), але при цьому: K_i - кількість осіб, що використали свої базові знання для подальшого навчання з метою нагромадження освітньої складової людського капіталу та переходу на наступний освітній рівень; $K_{заг}$ - загальна кількість осіб, що мають необхідну освітню підготовку для переходу на наступний освітній рівень.

Слід зазначити, що дані фактичні значення доцільно скорегувати на величину кількості осіб, що не реалізували освітню мобільність в повній мірі. Тобто, наприклад, розпочали навчання за програмою певного освітнього рівня, проте, з тих чи інших причин, не закінчили його. Але, на жаль, майже неможливо отримати достовірні статистичні дані з цього питання.

Для індексу продовження навчання на основі базової загальної середньої освіти (I_{BC}) визначено ваговий коефіцієнт 2. Встановлюючи ваговий коефіцієнт цього показника, ми виходили з того, що здобуття загальної середньої освіти є першим кроком навчання, необхідною передумовою отримання професії, спеціальності, здобуття вищої освіти, й тому міра здобуття населенням

загальної середньої освіти, зокрема, повної (частка осіб, що після отримання базової загальної середньої освіти продовжили своє навчання для здобуття повної загальної середньої освіти), на нашу думку, є найвагомим з показників даного виміру реалізованої мобільності. Тож більша вага (2) серед складових індексу реалізованої освітньої мобільності надається індексу здобуття повної загальної середньої освіти. До того ж, до уваги береться й той факт, що частка осіб з середньою освітою серед населення (зокрема, України) більша, ніж частка населення з вищою освітою. Так за даними перепису населення 2001 р. нами підраховано, що майже 60% населення країни у віці 10 років і старше мали середню освіту, а вищу – майже 30% [113, с. 6-7]. Частка осіб, які мають вищу освіту, в два рази менша, ніж частка населення з середньою освітою серед населення в Україні. Тому для показника, що характеризує продовження навчання молоді на базі повної загальної середньої освіти ($I_{пс}$), встановлено ваговий коефіцієнт 1. Значення цього показника дуже важливе для функціонування та розвитку економіки в країні, особливо в сучасних умовах, коли зростає потреба в кваліфікованих та високоосвічених працівниках, знання яких відповідають загальноєвропейському та світовому рівню.

На першу та другу складові індексу реалізованої освітньої мобільності припадає $\frac{3}{4}$ ваги, оскільки переважна частина населення країни має середню та вищу (базову і повну) освіту, і саме ця частина населення є основною складовою економічно активного населення країни. Чисельність осіб, що мають науковий ступінь, значно менша. Так, наприклад, частка кандидатів наук, зайнятих в економіці України, становить 1% відносно осіб з повною вищою освітою, а частка докторів наук – 0,2%. Проте, незважаючи на те, що частка осіб, які мають вчений ступінь, невелика порівняно з часткою осіб з середньою та вищою освітою, ми встановили сумарний ваговий коефіцієнт для показників освітньої мобільності осіб з повною вищою освітою ($I_{во}$) та науковим ступенем ($I_{нс}$) 1. Розподілили вагові коефіцієнти між цими двома показниками наступним

чином: I_{BO} - 0,75, I_{HC} - 0,25. При встановленні величини вагових коефіцієнтів цих показників ми зважали не лише на чисельність зазначеної групи осіб, а й на те велике значення, яке відіграють вони і їх праця в соціально-економічному розвитку країни.

Кожен з вищезазначених індексів розраховується за формулою (1.1). Максимальне та мінімальне значення для розрахунку таких елементів як індекс здобуття повної загальної середньої освіти (I_{BC}), індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають повну середню освіту (I_{HC}), фіксовані – за максимум прийнято 100%, за мінімум – 0%. Вибір мінімальної межі (0%) для цих показників обумовлений тим, що відсутність грамотного, освіченого населення зупиняє соціально-економічний розвиток в країні і, відповідно, є найгіршою і найнижчою межею, зниження до якої ні в якому разі не повинно відбутись. Найбажанішим показником, якого повинна прагнути країна, є досягнення того, щоб всі молоді люди в країні отримали середню освіту і здобули професію, спеціальність. Тому як максимум для цих показників прийнято 100%.

Максимальне значення для розрахунку індексу реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають повну вищу освіту (I_{BO}), та індексу реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають науковий ступінь (I_{HC}), визначається за найвищим значенням даного показника, зафіксованого в високорозвинених країнах. Ми у нашому дослідженні звертаємо увагу як на цільовий орієнтир на величину частки осіб з вищою освітою та науковим ступенем, зайнятих в економіці країни, відносно всього економічно активного населення країни в державах, що займають лідируючі позиції в міжнародній класифікації країн за рейтингом конкурентоспроможності економік. Такий вибір обумовлений тим, що оскільки основною рушійною силою вдалих системних трансформацій в країнах, творцем конкурентоспроможних інноваційних ідей є високоосвічені верстви населення, Україна повинна прагнути збільшити чисельність висококваліфікованих та наукових кадрів до рівня, зафіксованого в країнах з

високими економічними показниками. Мінімальне значення фіксується на рівні 0% як найнижче і найгірше значення даних показників, оскільки відсутність в країні високоосвічених професіоналів та інноваційних наукових кадрів веде до занепаду економіки країни.

Вибір саме таких меж обумовлений тим, що вказані значення рубежів зазначених показників відіграють роль цільового орієнтиру. Перевагою такого підходу є те, що фіксація координат, в яких вимірюється явище, дає можливість проводити динамічні порівняння. Вибір числового показника визначається наявністю доступних, зручних і зіставних статистичних даних.

Варто підкреслити, що нагромадження освітньої складової (або персональний актив знань) людського капіталу лише відкриває для людини можливості, однак, не визначає використання цих можливостей в майбутній трудовій діяльності. Тобто це засіб, що розширює можливості реалізації та подальшого нагромадження людського капіталу.

Індекс реалізованої професійно-кваліфікаційної мобільності ($I_{РІМ}$) обчислюється за формулою (1.4):

$$I_{РІМ} = \frac{I_{\Pi} + I_{K}}{2} \quad (1.4)$$

Індекси за елементами реалізованої професійної мобільності (I_{Π}) та реалізованої кваліфікаційної мобільності (I_K) також обчислюються за формулою (1.1). Фактичні значення для розрахунку цих індексів розраховуються за формулою (1.2), але при цьому: K_i - кількість осіб, що навчено новим професіям/підвищили кваліфікацію; $K_{заг}$ - загальна (облікова) кількість штатних працівників.

Максимальне значення для розрахунку індексу реалізованої кваліфікаційної мобільності (I_K) визначається за величиною, що відображає частку працівників, які повинні проходити підвищення кваліфікації (за умови відсутності фінансових обмежень з боку роботодавців на відповідні заходи). Ця величина встановлюється зважаючи на періодичність проходження підвищення кваліфікації персоналу підприємств в розвинутих країнах світу.

Максимальне значення для розрахунку індексу реалізованої професійної мобільності (I_n) визначається враховуючи такі дані:

по-перше, частка облікової кількості штатних працівників, що навчено новим професіям. Найбільше значення даного показника, зафіксованого в країні за останні 10-15 років, розглядається нами як відображення найвищого рівня задоволеної потреби в нових професіях;

по-друге, частка працівників, що втратили роботу через застарівання професій, видів і методів їх робіт.

Такий вибір обумовлений відсутністю точної і достовірної інформації про необхідну періодичність навчання новим професіям, оскільки необхідність впровадження нових видів робіт та технологій залежить від розвитку НТП та специфіки діяльності підприємств. Варто зауважити, що суттєвий вплив на показники навчання персоналу здійснюють фінансові можливості підприємств.

Мінімальне значення для визначення індексів по цих елементах (I_k , I_n) фіксуються на рівні 0%. Встановлення такої межі обумовлено тим, що в сучасних умовах стрімкого розвитку науки й технологій відсутність якісного розвитку персоналу призведе до зниження конкурентоспроможності та продуктивності праці персоналу.

Індекс реалізованої інтелектуальної мобільності (I_{PIM}) населення обчислюється за формулою (1.5):

$$I_{PIM} = \frac{I_B + I_H}{2}, \quad (1.5)$$

де I_B - індекс винахідницької активності населення;

I_H - індекс науково-дослідної активності населення.

Індекси по елементам обчислюються за формулою (1.1). Фактичні значення для розрахунку цих елементів показника розраховуються за формулою (1.2), але при цьому: для індексу винахідницької активності населення (I_B) фактичне значення визначається як співвідношення чисельності осіб, які отримали патенти на винаходи (K_i), до економічно активного населення країни ($K_{заг}$); для

індексу науково-дослідної активності населення (I_H) фактичне значення визначається як співвідношення чисельності дослідників, виконавців наукових та науково-технічних робіт (K_i) до економічно активного населення країни (K_{zag}).

За максимальне значення для розрахунку I_B у якості цільового орієнтиру береться найбільше значення обсягу виданих патентів на винаходи, корисні моделі, раціоналізаторські пропозиції тощо у економічно розвинутих країнах. А для розрахунку I_H - чисельність працівників, зайнятих науковими дослідженнями і розробками у економічно розвинутих країнах. Мінімальні значення фіксуються на рівні 0% як найменш бажаний рівень, оскільки без наукових кадрів і винахідників країна втрачає свою конкурентоспроможність.

Індекс реалізованої територіальної мобільності (I_{PTM}) обчислюється за формулою (1.6):

$$I_{PTM} = \frac{I_M + I_3}{2}, \quad (1.6)$$

де I_M - індекс руху у межах країни; I_3 - індекс зовнішньої міграції.

Індекс, що відображає рух населення певної країни у її межах (I_M), обчислюється за формулою (1.2), але при цьому: K_i - кількість осіб, що мігрували (трудові мігранти) у межах i -ї країни у певному році; K_{zag} - кількість економічно активного населення i -ї країни у певному році.

Ми у нашому дослідженні припускаємо, що переміщення в межах України, що фіксуються державними органами статистики, відображають саме трудову міграцію. Навіть якщо переміщення було спричинено не економічними мотивами (екологічною ситуацією, родинними обставинами тощо), усе ж таки приводить до пошуку роботи та працевлаштування на новому місці.

Індекс зовнішньої міграції (I_3) характеризує рух економічно активного населення i -ї країни за її державні кордони, метою якого є пошук роботи. Значення I_3 обчислюється за формулою (1.2), але при цьому: K_i - кількість

громадян i -ї країни, що офіційно працевлаштовані (тимчасово) за кордоном (у певному році); K_{zag} - кількість економічно активного населення i -ї країни у певному році.

Максимальні значення для розрахунку складових I_{PTM} визначаються величиною, що відповідає рівню безробіття, який, на нашу думку, можна подолати за рахунок пошуку робочих місць та працевлаштування осіб, які тривалий час не можуть знайти роботу за місцем проживання, в віддаленій від місця постійного проживання місцевості (іншому місті, регіоні, країні). За мінімальне значення для розрахунку цих індексів встановлено 0% як найгірший прояв територіальної мобільності економічно активного населення.

Для побудови інтегрального індексу реалізованої мобільності (IPM) потрібне зведення всіх цих індикаторів воедино. В загальному вигляді IPM обчислюється за формулою (1.7) простої середньої арифметичної індексів окремих його складових, а саме: індексу реалізованої освітньої мобільності (I_{POM}), індексу реалізованої професійно-кваліфікаційної мобільності (I_{PPM}), індексу реалізованої інтелектуальної мобільності (I_{PIM}), індексу реалізованої територіальної мобільності (I_{PTM}):

$$IPM = \frac{I_{POM} + I_{PPM} + I_{PIM} + I_{PTM}}{4}. \quad (1.7)$$

Таким чином, показник IPM показує, скільки ще належить зробити цій країні для досягнення певних визначених цілей:

- досягнення того, щоб все населення країни отримало професію, спеціальність;
- досягнення професійної та кваліфікаційної відповідності працівників вимогам науково-технічного розвитку;
- розвиток інтелектуальної дослідної, науково-технічної діяльності;
- оптимальної територіальної мобільності населення.

Ці цілі тим ближчі, чим ближче значення *IPM* до одиниці. Для встановлення рівня наближеності показника до максимально бажаного, пропонуємо оцінювати його величину за такою шкалою (табл.1.2):

Таблиця 1.2

Шкала оцінювання рівня реалізованої мобільності

<i>Значення IPM</i>	<i>Рівень реалізованої мобільності</i>
від 0 до 0,199	- низький
від 0,200 до 0,399	- нижче середнього
від 0,400 до 0,599	- середній
від 0,600 до 0,799	- вище середнього
від 0,800 до 1	- високий

Методика обрахування *IPM* та його складових дає змогу оцінити відповідність поточної ситуації певним цільовим орієнтирам, що виражаються оптимальними значеннями показників, а також зміну їх за певний період.

Запропонована нами методика розрахунку *IPM* є новим інструментом вивчення розвитку, нагромадження та використання людського капіталу.

Теорія людського капіталу розглядає добровільну трудову територіальну мобільність як короткострокові витрати (інвестиції), які здійснюються з метою отримання довгострокових вигід у майбутньому. Виходячи з цього, рішення про зміну місця роботи або переїзд буде раціональним, коли цінність вигод, пов'язаних з мобільністю, буде перевищувати матеріальні та моральні витрати.

Оцінку ефективності інвестицій в людський капітал та, зокрема, витрат на трудову міграцію як інвестицій в людський капітал, слід проводити як для окремого індивіда, так і для їх груп та суспільства в цілому. Проте, особливу увагу слід приділити саме особистісному рівню, оскільки саме він є базовою складовою, що визначає якість та динаміку інших рівнів. Бо саме прагнення знайти краще застосування свого людського капіталу змушує людину шукати нові місця роботи, мігрувати, що, відповідно, впливає на перерозподіл людського капіталу між підприємствами, регіонами, галузями та країнами.

Для проведення аналізу ефективності витрат на територіальну мобільність (трудова міграція) як інвестицій в людський капітал на індивідуальному рівні нами була розроблена загальна модель оцінювання затрат, пов'язаних з територіальним переміщенням, та очікуваних зисків (вигід) від переїзду (Додаток А).

Визначимо коло витрат на трудову міграцію, які відповідно до теорії людського капіталу можна вважати інвестиціями в такий актив людського капіталу як мобільність (на індивідуальному рівні). Всі витрати, пов'язані з трудовою міграцією, поділяються на три групи: прямі матеріальні витрати, моральні та специфічні втрати (так звані «втрачені заробітки»).

I. До прямих матеріальних витрат можна віднести: грошові витрати на пошук економічно значимої інформації, необхідної для оцінки можливостей та доцільності реалізації людського капіталу в інших місцях; витрати на територіальне переміщення (квитки, багажні витрати, пальне, віза та митні збори та ін.); витрати на придбання чи оренду житла; витрати на підтримання зв'язку з родичами та друзями (телефонні розмови, Інтернет, листи та ін.) тощо.

II. Втрачені заробітки під час переїзду.

Заради отримання вищих заробітків в майбутньому людина приймає рішення про переїзд, а отже, вона свідомо відмовляється на деякий час від певних заробітків. Кількісно «втрачені заробітки» можна визначити як: по-перше, заробітки, які людина могла б мати залишаючись на попередньому місці роботи за той час, що людина переїжджає та влаштовується на нове робоче місце; по-друге, розмір зменшення заробітку під час випробувального терміну на новому робочому місці, якщо такий має місце.

III. Важливою складовою витрат на трудову міграцію є моральні втрати, які, слід зазначити, інколи відіграють вирішальну роль при прийнятті рішення про переїзд. До моральних витрат можна віднести: розлука з рідними та друзями, звичним оточенням; втрата соціальних зв'язків; моральна виснажливність процесу переїзду, побутового облаштування на новому місці; адаптація до нових умов життєдіяльності, нових людей, звичаїв, традицій тощо.

Моральні втрати набувають виняткового значення, коли мова йде про тіньову трудову міграцію, викликану бажанням людей вижити у складній ситуації. Громадяни, що вимушено йдуть на цей крок, втрачають професію, оскільки їм пропонують лише некваліфіковану роботу, не мають права на соціальний захист, а часто й права на вільне повернення на батьківщину.

Прямі матеріальні витрати на трудову міграцію і втрачені заробітки відносяться до фінансових витрат, тобто таких, які можна порахувати у грошовому виразі з достатньою точністю. Моральні витрати поки що оцінити практично неможливо.

Важливим фактором, який впливає на величину витрат на трудову міграцію, є відстань. Це пов'язано з тим, що міграційні витрати зростають із збільшенням відстані переміщення. Так, по-перше, отримати інформацію про перспективи зайнятості швидше у найближчій місцевості і це не потребує великих витрат (легше придбати спеціалізовані періодичні видання, звернутись до друзів та родичів; телефонні розмови дешевші в межах однієї місцевості та ін.). Отримання інформації про можливості в віддалених місцях може бути складним та дорогим процесом, з великою вірогідністю неточності. По-друге, фінансові витрати на переїзд, пов'язаний з трудовою міграцією, а також витрати на поїздки назад для зустрічі з родичами та друзями, безперечно, виростуть із збільшенням відстані. У даному випадку, моральні витрати будуть зростати разом з матеріальними.

Кожна людина, яка прагне ефективніше реалізувати свій людський капітал і для цього шукає краще місце його застосування, сподівається на певні довгострокові вигоди (зиски) від попередніх короткострокових інвестицій в трудову міграцію.

Віддачу, яку очікує отримати людина від витрат на трудову міграцію як інвестицій в людський капітал, можна звести до трьох груп доходів:

I. Прямі матеріальні зиски: вищий рівень заробітків порівняно з попереднім місцем роботи; працівники (переважно мова йде про висококваліфікованих працівників), у прийнятті яких на роботу новий

роботодавець зацікавлений, мають можливість отримати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки та ін.

II. Непрямі матеріальні зиски: досвід, набутий на новій роботі, може бути високо оцінений іншими роботодавцями та сприяти підвищенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці; міграційні переміщення, окрім іншого, сприяють нагромадженню освітньої складової людського капіталу (вивчення мови, отримання іншої освіти, підвищення кваліфікації, перепідготовка та ін.) та інші непрямі матеріальні зиски.

III. Моральні зиски: відчуття повнішої самореалізації завдяки новим можливостям використання свого людського капіталу; моральне задоволення від гідної оплати за свої знання, вміння, досвід; знайомство та співпраця з новими людьми тощо.

Звичайно, далеко не кожна людина, приймаючи рішення про зміну місця роботи, переїзд в інше місто (регіон, країну), ретельно підраховує всі пов'язані з цим витрати та майбутні вигоди. Скоріш за все, людина керується прагненням мати більший рівень зарплати (доходу). Зазвичай це – основний стимул для зміни роботи. Проте, майбутня цінність для працівника вигод від трудової міграції не повинна зводитись лише до заробітної плати. Так, наприклад, людина може змінити місце роботи та проживання, не отримавши при цьому збільшення рівня зарплати, проте, змінивши, наприклад, рутинну роботу на більш творчу та цікаву.

Отже, майбутні вигоди від інвестицій в трудову міграцію характеризують приріст корисності від нової роботи порівняно з попереднім місцем роботи та проживання. Величина приросту корисності і саме значення «корисності» для кожної людини індивідуальне. Але, зважаючи на те, що моральні зиски порахувати вкрай важко, дослідження зводиться до визначення матеріальних вигід від трудової міграції.

Чим менші витрати на зміну роботи та переїзд і більша різниця в вигодах від старої та нової роботи, тим більше економічних зисків від трудової міграції і тим більше людей будуть приймати рішення про зміну роботи чи місця

проживання. На основі спостереження за цими параметрами можна прогнозувати, які соціальні прошарки та професійні групи більш схильні до зміни місця роботи чи місця проживання та в яких напрямках будуть йти потоки трудових мігрантів.

На макроекономічному рівні ми пропонуємо визначати прямі економічні втрати від еміграції населення, по-перше, за величиною витрачених державних коштів на навчання осіб, що емігрували, по-друге, за обсягом недовиробництва ВВП за рахунок еміграції населення у працездатному віці.

Величину збитків, які несе Україна від втрати „вирощеного” за державний рахунок людського капіталу, ми визначаємо як суму проінвестованих державою коштів в навчання людей, що виїхали за межі України і не повернулись. Зазначені збитки розглядаються нами залежно від рівня освіти мігрантів.

Втрати України проінвестованих в освіту кожного емігранта коштів визначаються за формулою (1.8):

$$L = \sum_{i=1}^m (M_i \cdot Q_i \cdot P_i \cdot t_i), \quad (1.8)$$

де L – обсяг витрат на навчання однієї особи, що виїхала за межі України і не повернулась. Вимірюється у фактичних цінах звітного року;

M_i – сальдо міграції населення України з i -тим рівнем освіти у звітному році;

Q_i – величина річних витрат на навчання однієї особи у звітному році за i -тим рівнем освіти (у фактичних цінах звітного року);

P_i – кількість років навчання для здобуття i -го освітнього рівня;

t_i – частка осіб, що навчаються за рахунок Держбюджету України за i -тим рівнем освіти;

i – рівень освіти ($i = 1, \dots, m$);

m – кількість опанованих освітніх програм для досягнення i -того освітнього рівня ($m = 1, \dots, 5$).

Загальний обсяг витрат України на навчання осіб, що виїхали, можна визначити за формулою (1.9):

$$\begin{aligned}
L_{\text{заг}} = & (M_n \cdot Q_n \cdot P_n \cdot t_n) + (M_c \cdot Q_c \cdot P_c \cdot t_c) + \\
& + (M_v \cdot Q_c \cdot P_c \cdot t_c + M_v \cdot Q_v \cdot P_v \cdot t_v) + \\
& + (M_k \cdot Q_c \cdot P_c \cdot t_c + M_k \cdot Q_v \cdot P_v \cdot t_v + M_k \cdot Q_k \cdot P_k \cdot t_k) + \\
& + (M_d \cdot Q_c \cdot P_c \cdot t_c + M_d \cdot Q_v \cdot P_v \cdot t_v + M_d \cdot Q_k \cdot P_k \cdot t_k + M_d \cdot Q_d \cdot P_d \cdot t_d),
\end{aligned} \tag{1.9}$$

де $L_{\text{заг}}$ – загальний обсяг витрат на навчання осіб, що виїхали за межі України і не повернулись

n – позначає показники, що відповідають початковому рівню освіти;

c – позначає показники, що відповідають рівню середньої освіти;

v – позначає показники, що відповідають рівню вищої освіти;

k – позначає показники, що відповідають післядипломній освіті, зокрема, аспірантурі (здобуття наукового ступеня кандидата наук);

d – позначає показники, що відповідають післядипломній освіті, зокрема, докторантурі (здобуття наукового ступеня доктора наук).

Формула (1.8) та (1.9) демонструє авторський підхід до вимірювання втрачених державою коштів на освіту мігрантів, що не повернулись. У вищенаведених формулах (1.8) та (1.9) враховано багаторівневість освітньої системи в Україні.

Як видно із формул (1.8) та (1.9) ми у нашому дослідженні врахували „навчальний шлях”, що проходить людина для досягнення певного освітнього рівня. Так, для здобуття вищої освіти, людина повинна отримати середню освіту, відповідно, втрати від еміграції осіб з вищою освітою складаються із витрат на здобуття середньої і вищої освіти. Від виїзду осіб, що мають науковий ступінь кандидата наук, держава втрачає кошти, витрачені на отримання ними середньої, вищої освіти та на навчання в аспірантурі. При виїзді із країни доктора наук, ці втрати зростають на величину вартості навчання в докторантурі.

Зауважимо, що виходячи з того, що освітні послуги в Україні надаються населенню не лише за державні кошти, ми у нашому дослідженні вводимо у

розрахунки економічних втрат від міграції величину t_i , яка відображає частку населення, що навчається за програмою відповідного освітнього рівня за рахунок державних коштів. Для проведення розрахунків необхідно визначити показники, що характеризують середню кількість років навчання за освітніми рівнями. Відповідно до існуючої системи освітніх рівнів в Україні, термін навчання в початковій школі складає 4 роки, в аспірантурі – 3 роки, в докторантурі – 3 роки. Для здобуття базової середньої освіти необхідно 9 років, а для здобуття повної середньої освіти – 11(12) років. Виходячи з того, що статистичний облік мігрантів, що ведеться в Україні, не відображає рівень здобутої середньої освіти (базова чи повна) мігрантів, доцільно визначити середню кількість років навчання у середній школі серед молоді України. За нашими підрахунками за останні 11 років (1997-2007рр.) середній показник кількості років навчання в загальноосвітніх навчальних закладах в Україні склав 10,9 років (оскільки 12-річну програму навчання впроваджено нещодавно). Середній показник кількості років навчання у ВНЗ в Україні за цей період склав 4,6 років. Показник L_{zag} характеризує втрати від міграції населення, що пов'язані з витратами державного бюджету на формування національного людського капіталу. Крім втрачених коштів на навчання осіб, що виїхали з країни і не повернулись (L_{zag}), держава несе збитки, пов'язані з недовикористанням втраченого людського капіталу.

Висновки до розділу 1

Результати проведених у першому розділі наукових досліджень можна представити такими висновками:

1. Проаналізувавши різні авторські підходи до визначення поняття людський капітал та його основних структурних елементів, ми сформуvalи власну позицію з приводу структури людського капіталу. Людський капітал являє собою певну сукупність якісно визначених елементів (активів), між якими існує певний зв'язок, взаємозалежність та взаємодія. За нашим аналізом, до основних елементів (активів) людського капіталу належать: здоров'я (фізичне і психічне); загальні та професійні знання; професійні вміння та навички; професійний та життєвий досвід; здібності (природні та розвинуті); інформованість; цінні характеристики людини (зокрема, мобільність).

2. Як показало дослідження, активи людського капіталу являють собою єдиний масив взаємопов'язаних та взаємообумовлених елементів, характеризують уже сформовані й застосовані у виробництві природні та набуті здібності людини, мають персоніфікований характер і є невід'ємним особистим надбанням людини, їх застосування у трудовій діяльності приносить матеріальні доходи та нематеріальні зиски носію людського капіталу, їх формування потребує інвестицій (фінансових коштів та витрат часу і сил людини).

3. Серед активів людського капіталу особливу увагу у нашому дослідженні приділено мобільності. Ми відійшли від розуміння мобільності тільки як механічного руху, який по суті являє собою лише один з її елементів. З точки зору теорії людського капіталу виявлено складніший, багатоаспектний характер мобільності. Ми визначаємо мобільність як найбільш загальну характеристику готовності індивіда до якісних змін у житті. На нашу думку, мобільність як актив людського капіталу на особистісному рівні характеризується здатністю індивіда швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, бажанням і спроможністю до якісного вдосконалення та цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання на інші.

4. У ході проведеного дослідження мобільності як активу людського капіталу індивіда нами було виділено та охарактеризовано наступні види мобільності, що у загальному вигляді являють собою цінні характеристики людини, які, що важливо, зумовлюють розвиток і ефективність реалізації індивідуального людського капіталу: освітня, інформаційна, інтелектуальна, професійна, кваліфікаційна, трудова, комунікативна, адаптаційна, пристосовницька, ситуаційна, соціальна, територіальна (географічна) мобільність. Факт використання людиною даних видів мобільності для отримання (або збільшення) доходів дозволяє нам говорити про вищезгадані цінні характеристики як про складові людського капіталу.

5. Ми з'ясували, що мобільність є не лише важливою складовою людського капіталу, яка впливає на темпи нагромадження продуктивних здібностей людини, а ще й виступає необхідною передумовою формування готовності індивіда до міграційного переміщення. Тобто мобільність виступає у даному випадку як чинник міграційної рухливості економічно активного населення і є основою трудової міграції – зміни робочого місця, що супроводжується географічним переміщенням працівника, з метою пошуку ефективного застосування свого людського капіталу у трудовій діяльності.

6. Ми прийшли до висновку, що процес трудової міграції робочої сили відображає мобільність працівників з якісно нової точки зору – як форму інвестицій у людський капітал. З позиції теорії людського капіталу ми розглядаємо витрати на трудову міграцію як короткострокові інвестиції, які забезпечать віддачу протягом тривалого часу.

7. В роботі обґрунтовано доцільність проведення оцінки показників мобільності населення України за такими аспектами: рівень освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної та територіальної мобільності. Виділення вищезгаданих показників обумовлено кількома причинами: по-перше, вони носять характер здійснених намірів, тому відображають реалізовану мобільність населення України; по-друге, вищенаведені показники можна оцінити за допомогою даних статистичної звітності, що робить їх

достовірними та обґрунтованими; по-третє, виділені нами показники характеризують мобільність як багатогранне якісне поняття, притаманне динамічному ринковому середовищу.

8. Для визначення рівня реалізації мобільності населення, оцінювання ефективності витрат на трудову територіальну мобільність, визначення прямих економічних втрат від еміграції населення нами розроблені:

- Методика визначення рівня реалізованої мобільності населення. Зазначена методика розрахунку інтегрального індексу реалізованої мобільності (*ІРМ*) ґрунтується на наборі показників, кожен з яких покликаний кількісно виразити один з ключових напрямів людської мобільності (реалізовану освітню, професійну, кваліфікаційну, інтелектуальну, територіальну мобільність населення). Це саме ті виміри, які відображають ключові можливості людини у забезпеченні процесу нагромадження людського капіталу та відображають реалізацію прагнення його ефективного застосування.
- Методика оцінювання ефективності витрат на трудову міграцію як інвестицій в людський капітал на індивідуальному рівні. Аналіз ефективності витрат на трудову міграцію охоплює оцінювання затрат, пов'язаних з територіальним переміщенням, та очікуваних зисків (вигід) від переїзду.
- Методика розрахунку (на макроекономічному рівні) прямих економічних втрат від еміграції населення. Величину прямих збитків, які несе Україна від втрати „вирощеного” за державний рахунок людського капіталу, ми визначаємо як суму проінвестованих державою коштів в навчання людей, що виїхали за межі України і не повернулись.

Основні результати розділу опубліковані в наукових працях автора [7; 9; 10; 11; 12; 15]

РОЗДІЛ 2

ОЦІНКА РЕАЛІЗОВАНОЇ МОБІЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ УКРАЇНИ

2.1 Аналіз освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної і територіальної мобільності населення України

Сучасний український ринок праці характеризується підвищенням мобільності як обороту робочої сили, що характеризується поживавленням зміни чисельності працівників, зайнятих на підприємствах, в організаціях та ін. Рух (динаміка) робочої сили є одним із надзвичайно важливих саморегуляторів ринку праці і явищем, притаманним сфері праці як в умовах адміністративно-командної, так і в умовах ринкової економіки.

В Україні, у зв'язку з тривалим процесом становлення ринкових відносин, багато підприємств не мають стабільних трудових колективів. Люди шукають більш високих заробітків, кращих умов праці і тому в країні залишається високим рівень мобільності кадрів як обороту робочої сили на ринку праці. За останні 12 років коефіцієнт валового обороту робочої сили (відношення кількості прийнятих та вибулих до середньооблікової кількості працівників) збільшився з 38,8% у 1995 р. до 60,4% у 2007 р. (табл.2.1).

Слід зазначити, що реальні показники обороту робочої сили в Україні набагато вищі, оскільки вищенаведені дані не враховують рух кадрів у статистично малих підприємствах, плинність найманих працівників, зайнятих у громадян-підприємців, а також тіньову зайнятість. Проте, і зафіксовані дані говорять про те, що у 2007 р. кожен другий найманий працівник був суб'єктом

обороту робочої сили: тобто працевлаштовувався на нове робоче місце або звільнявся з тих чи інших причин.

Таблиця 2.1

Динаміка руху найманих працівників у 1995-2007 рр.*

(у % до середньооблікової кількості штатних працівників)¹

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Прийнято	17,5	15,6	14,7	15,4	15,1	20,0	22,1	23,7	25,3	27,1	27,4	28,2	29,7
Вибуло	21,3	22,0	20,6	19,8	19,0	25,0	26,6	27,7	29,5	28,8	29,2	29,9	30,7
Оборот робочої сили	38,8	37,6	35,3	35,2	34,1	45,0	48,7	51,4	54,8	55,9	56,6	58,1	60,4

¹ без урахування найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців

* За даними: [114, с. 67-68; 141, с. 395].

Досить високий рівень мобільності як обороту робочої сили має ряд як позитивних, так і негативних наслідків для роботодавців, що пов'язано з специфікою людського капіталу. Серед негативних можна виділити: «втрата досвіду» - а саме, досвідчених працівників, що знають специфіку трудової діяльності підприємства (організації); вірогідність втрати конфіденційної інформації - можливість розголошення або застосування на інших підприємствах (організаціях) певних ноу-хау, маркетингових здобутків тощо; необхідність підбирати та навчати нових працівників. Серед позитивних варто назвати: «влиття» нових знань та досвіду; відбувається своєрідне «відсіювання» персоналу, в результаті якого залишаються кращі і, як наслідок, формується команда однодумців.

Для країни в цілому високий рівень внутрішньої мобільності населення як обороту робочої сили має позитивні наслідки, оскільки сприяє саморегуляції ринку праці, а отже, й забезпеченню населення роботою й засобами до існування. Крім того, вона підтримує здорову конкуренцію на ринку праці, сприяє задоволенню потреби в робочій силі підприємств (організацій), що створюються та вдосконалюються відповідно до вимог ринкової економіки.

Найважливішою специфічною характеристикою мобільності робочої сили як категорії теорії людського капіталу є те, що вона охоплює не суто випадки

переміщення працівника з одного робочого місця на інше, а відображає наявність у працівника можливостей до якісних змін у своєму житті. У силу цього, ступінь розвитку мобільності населення не слід характеризувати лише оборотом робочої сили на ринку праці, а варто визначати багатьма іншими показниками, що розкривають всю широту цього явища.

Відповідно до запропонованої нами у першому розділі методики, оцінку рівня мобільності населення України у контексті теорії людського капіталу слід проводити за такими аспектами: рівень освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної та територіальної мобільності.

У сучасному постіндустріальному суспільстві, найважливішим ресурсом якого є інформація та знання, важливим засобом виробництва стає людський інтелект. Знання, здібності та навички людини, за допомогою яких створюються споживчі вартості, цінуються нині найбільше. За цих умов соціально-економічна позиція індивіда у суспільстві в значній мірі визначається його розумовими здібностями та унікальними навичками. Підприємці, орієнтовані на підвищення ефективності своєї діяльності, прагнуть максимально залучити не лише новітні технології, а й висококваліфікований персонал. У свою чергу, у процесі того, як зростають вимоги роботодавців до рівня знань і вмінь робочої сили, перед сучасною молоддю постає важлива задача отримати від навчання якомога більше. З точки зору теорії людського капіталу реалізацію цього прагнення ми пов'язуємо з освітньою мобільністю.

Освітня мобільність. Знання та досвід є важливим активом людського капіталу. Відповідно, освіта є однією з найважливіших складових людського розвитку: вона розширює можливості людини в галузі надбання знань і професійних навичок, формує людський капітал, поліпшує якість життя і служить джерелом економічного зростання й соціального прогресу. Освіта, зокрема вища, зайняла одне з чільних місць у формуванні соціально-економічної структури населення та взяла на себе функцію передачі професіонального знання та відтворення інтелектуальної еліти нації.

Динаміка зрушень у освітній структурі населення України характеризує загальний рівень освітньої мобільності населення країни. Тому почнемо наше дослідження з оцінки освітнього потенціалу суспільства. Під освітнім потенціалом суспільства ми розуміємо накопичений обсяг знань і професійного досвіду, що засвоєні населенням. Оскільки освітній потенціал суспільства відтворюється через систему освіти, то і дослідження проводиться за напрямками освітньо-професійної підготовки населення країни. Зрозуміло, що велике значення має якість цих знань, проте, статистично оцінити можливо лише рівень отриманої освіти серед населення країни.

Вимірювання рівня освіти населення здійснюється при проведенні перепису. Починаючи з перепису 1920 р. рівень освіти ототожнюється з закінченням певних типів учбових закладів: загальноосвітніх шкіл, середніх спеціальних і вищих учбових закладів. Проте, на нашу думку, проведення аналізу за цими критеріями не відображає повної картини, оскільки, не охоплює тих, хто закінчив ПТНЗ, аспірантуру, докторантуру; не відображає сучасну багаторівневу систему вищої освіти (бакалаврат і магістратура); не враховує здобуття кількох освіт.

Слід підкреслити, що всі переписи населення (навіть повоєнних часів) фіксували невинне підвищення рівня освіти, а відтак, і зростання освітньої мобільності населення України. Якщо за даними першого повоєнного перепису населення 1959 р. середня тривалість навчання населення України віком 10 років і старше становила 5,05 року, то в 1970 р. цей показник збільшився до 6,43 року, в 1979 р. – до 8,07 року, в 1989 р. – до 9,34, а за даними 2001 р. дорівнює 10,32 року. Таким чином, середня тривалість навчання збільшилася вдвічі і практично досягла стандартів економічно розвинутих країн [91, с. 410-411]. Про зростання рівня освітньої мобільності свідчать помітні зрушення в бік зростання частки людей з повною загальною та повною вищою освітою. Так, якщо 1999 р. частка осіб у віці 6 років і старше, що мають повну загальну середню освіту, становила 17,6%, а осіб зазначеного віку, що мають повну вищу освіту, – 11,5%, то у 2007р. ці показники зросли до 37,9% і 15,6%,

відповідно [127, с. 50; 128, с.58]. Поліпшення освітнього складу населення дозволяє оптимістично оцінювати подальші зміни.

Структурні зрушення в рівні освіти населення України певною мірою пов'язані зі зміною вікового складу населення (поступовим вимиранням поколінь, народжених до початку Другої світової війни, освітній рівень яких переважно дуже низький). Та, безперечно, головною причиною стало зростання навчальної активності населення, особливо щодо здобуття вищої освіти. З точки зору теорії людського капіталу такі процеси ми можемо пов'язати з підвищенням рівня освітньої мобільності населення України. При чому, на нашу думку, можна зауважити, що цей процес має ланцюгову залежність, тобто чим вищий рівень освіти у батьків, тим більші вимоги висуваються до навчання дітей.

Україна має значні досягнення у галузі охоплення населення навчанням. За кількістю осіб, що навчаються в початкових, середніх та вищих учбових закладах (що розраховано як частка населення відповідного для певного рівня освіти віку, що навчається), Україна стоїть поруч з країнами із високим рівнем доходів. У 2005р. в Україні сукупний показник охоплення населення навчанням, склав 86,5% (що на 1,5% більше, ніж в 2004 р. та на 2,5% більше, ніж в 2002 р.), а рівень грамотності дорослого населення (у віці 15 років та старше) був зафіксований на рівні 99,4% при рівні ВВП на душу населення у перерахунку в ПКС 6848 \$. Так, наприклад, у 2005 р. навіть нижчий показник кількості осіб, що вступили в початкові, середні та вищі учбові заклади, зафіксовано у Японії (85,9%), але при рівні ВВП на душу населення 31267 \$ (ПКС), що в 4,6 разів більший ніж в Україні; у Швейцарії (85,7%) при рівні ВВП на душу населення 35633 \$ (ПКС), що в 5,2 рази більше ніж в Україні; у Люксембурзі (84,7%) при рівні ВВП на душу населення 60228 \$ (ПКС), що в 8,8 рази більший ніж в Україні. Взагалі, станом на 2005 р. лише 38 (2004 р., - 42 країни) із 177 країн світу випереджає Україну, за сукупним показником охоплення населення навчанням [розраховано за: 40, с. 229-232]. При чому, обсяг ВВП на душу населення в перерахунку у ПКС в долл. США у всіх цих

країнах значно вищий, ніж в Україні. Лише Болівія, маючи майже такий як в Україні сукупний показник охоплення населення навчанням, 86% (2005 р.) має в 2,4 рази менший ВВП на душу населення (2819 \$ в ПКС) [40, с. 231].

За рейтингом країни за індексом розвитку людського потенціалу (ІРЛП) Україна у 2005 р. посіла 76 місце поміж 177 країн світу і віднесена до країн з середнім рівнем розвитку людського потенціалу [40, с. 230]. Для країн, що належать до цієї групи, у 2005 р. визначено середній показник рівня грамотності дорослого населення (що визначається як частка населення у віці 15 років та старше, що можуть свідомо прочитати й написати короткий текст) на рівні 78,0%, сукупний валовий коефіцієнт кількості осіб, що вступили до учбових закладів – 65,5%, а ВВП на душу населення (ПКС в дол. США) – 4876 \$ [40, с. 232]. Як бачимо, поміж країн своєї рейтингової групи (станом на 2005 р.) Україна має досить високі позиції: за першим показником – Україна входить у п'ятірку лідерів (разом з Казахстаном (99,5), Вірменією (99,4%), Таджикистаном (99,5%) та Грузією (99,9%)); за показником охоплення населення навчанням – займає друге місце поміж 86 країн з середнім рівнем розвитку людського потенціалу, поступаючись лише Казахстану (93,8%); за рівнем ВВП на душу населення у перерахунку в ПКС в дол. США Україна посідає 14 місце серед країн своєї рейтингової групи [40, с. 230-231].

Загалом, за індексом рівня освіченості у 2005 р. Україна (0,948) посідає 32 місце поміж 177 країн світу і друге серед країн своєї рейтингової групи. Проте, за рейтингом індексу тривалості життя Україна у 2005 р. займала 113 позицію (0,711), а за рейтингом індексу скорегованого реального ВВП на душу населення посіла 85 місце (0,705) серед 177 країн світу [40, с. 229-232]. Як видно з проведеного аналізу, за показниками, що характеризують освіченість населення, Україна по праву належить до країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу. На жаль, низький рівень ВВП на душу населення та рівень тривалості життя в нашій країні суттєво впливає на значення ІРЛП і, відповідно, знижує рейтингову позицію України по ІРЛП серед країн світу.

Сучасність ставить до освіти нові вимоги. Отримання повної загальної середньої та повної вищої освіти стає для людини «фундаментом» для подальшого розвитку, а для країни у цілому - основою для переходу до інноваційної моделі розвитку економіки.

Згідно методики, запропонованої нами у підрозділі 1.3, проведемо дослідження реалізації прагнення населення України (зокрема, молоді) отримати якомога вищий рівень знань. Розраховані нами основні показники освітньої мобільності населення України наведені у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

**Основні показники освітньої мобільності
населення України (у 1997-2007 рр.)***

Рік	Частка випускників 9-х класів, що продовжили навчання для здобуття повної загальної середньої освіти, %	Частка випускників 11-х класів, що продовжили навчання для здобуття вищої освіти, професії, спеціальності, %	Частка населення, що продовжили навчання на базі повної вищої освіти, %	Частка осіб, що мають науковий ступінь, які продовжили навчання %
1997	96,0	81,1	0,16	0,76
1998	96,7	80,2	0,17	0,70
1999	97,1	79,0	0,17	0,61
2000	97,7	84,3	0,18	0,64
2001	98,1	87,0	0,19	0,64
2002	98,3	89,7	0,19	0,69
2003	97,8	90,4	0,17	0,68
2004	99,0	95,3	0,18	0,71
2005	99,3	97,9	0,19	0,67
2006	99,4	104,4	0,19	0,70
2007	99,5	101,7	0,19	0,69

* Розрахунки автора

Необхідною передумовою отримання вищої освіти, першим кроком освоєння майбутньої професії є здобуття середньої освіти, і тому у межах нашого дослідження рівень здобуття середньої освіти є першим об'єктом аналізу.

Звертає на себе увагу поступове збільшення частки випускників дев'ятих класів, які продовжують навчання для здобуття повної загальної середньої

освіти в загальноосвітніх навчальних закладах. Про це свідчать дані, наведені у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Продовження навчання випускників 9-х класів для здобуття повної загальної середньої освіти (у 1997-2007 рр.) *

Рік	Випущено з 9-х класів (закінчили школу II ступеня – одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту), тис. осіб	з них					
		продовжують навчання для здобуття повної загальної середньої освіти у наступному навчальному році , %					не продовжили навчання
		всього	у 10-х класах загальноосвітніх навчальних закладів		на 1-х курсах ПТНЗ у групах, що дають повну загальну середню освіту	на 1-х курсах ВНЗ, які здійснюють підготовку фахівців на основі базової середньої освіти	
			денних	вечірніх			
1997	668,9	96,0	63,0	4,2	19,0	9,8	4,0
1998	722,6	96,7	65,3	3,9	17,7	9,8	3,3
1999	736,8	97,1	66,6	4,0	17,0	9,5	2,9
2000	722,3	97,7	66,5	4,1	16,2	10,9	2,3
2001	737,9	98,1	67,3	3,8	15,8	11,2	1,9
2002	724,2	98,3	67,4	3,8	16,0	11,1	1,7
2003	719,7	97,8	67,6	3,5	15,0	11,7	2,2
2004	675,0	99,0	67,0	4,0	16,0	12,0	1,0
2005	649,0	99,3	67,6	3,3	15,5	12,9	0,7
2006	594,9	99,4	67,7	3,6	15,0	13,1	0,6
2007	558,1	99,5	66,8	3,3	15,5	13,9	0,5

* За даними: [111, с. 6].

Простежуючи динаміку продовження навчання випускників 9-х класів для здобуття повної загальної середньої освіти у наступному навчальному році можемо відмітити невинне зростання з року в рік кількості школярів, що не зупиняються на досягнутому рівні освіти. З кожним роком все більше молоді прагне отримати повну загальну середню освіту, як необхідну базу для здобуття вищої освіти. В останні роки (1997-2007) спостерігалась стійка динаміка зростання чисельності осіб, що продовжують навчання. Лише 0,6% (3,6 тис. осіб) у 2006 р. та 0,5% у 2007 р. (2,8 тис. осіб) випускників 9-х класів не продовжили навчання, тоді як ще в недалекому 1997 р. частка осіб, що

припинили навчання на рівні неповної середньої освіти становила 4% (26,8 тис. осіб).

Позитивно розглядається той факт, що сучасна молодь не припиняє навчання, здобувши базову чи повну середню освіту. Така молодь розуміє, що не маючи спеціальності та необхідної підготовки для її отримання, вони не мають шансів зайняти гідне місце у соціально-економічній структурі населення, проте матимуть всі шанси опинитись поміж безробітних.

Виходячи з того, що середня освіта є фундаментом індивідуального розвитку особистості та подальшого нагромадження людського капіталу, можемо констатувати позитивні зрушення, що відбулись за останні роки на цій царині.

Якість підготовки робочої сили має першочергове значення саме у період економічного зростання в зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій. Підвищення якості освіти стало одним з найважливіших пріоритетів у багатьох країнах. Сьогодні рівень якості освіти набуває нового змісту – якісною вважається та освіта, що надає учням основні знання та навички, які необхідні для роботи та повсякденного життя, а також формує прагнення підвищувати свій освітній потенціал. Тому, ми вважаємо за потрібне оцінювати якість освіти, наприклад, часткою випускників 11(12)-х класів, які продовжили своє навчання для здобуття професії, спеціальності, вищої освіти.

Слід зауважити, що за наявної в Україні тенденції до зростання частки осіб, які вступили до вищої школи (вищих закладів освіти всіх рівнів акредитації), спостерігаються певні диспропорції всередині цього показника (рис.2.1). А саме, мова йде про зміни у співвідношенні чисельності осіб, що вступили до ВНЗ I-II та III-IV рівнів акредитації.

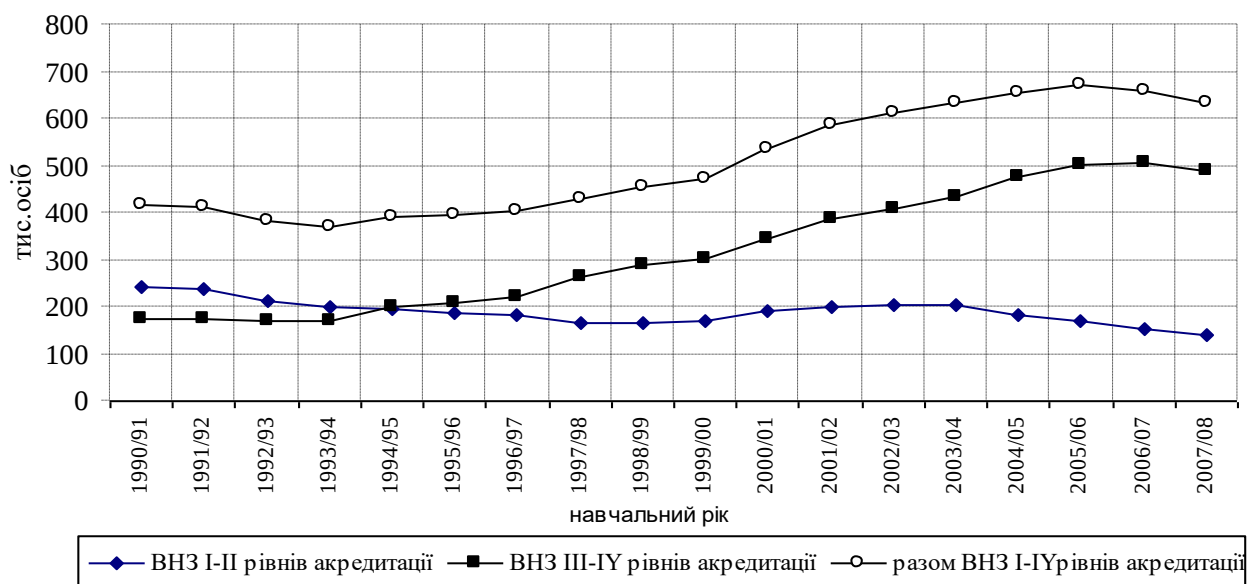


Рис.2.1. Прийнято студентів у ВНЗ в Україні у 1990-2007 рр. *

* Побудовано за даними: [83, с. 2; 89, с. 3; 141, с. 462].

Як бачимо з наведених даних в Україні спостерігається переорієнтація споживачів освітніх послуг на більш високий освітньо-кваліфікаційний рівень. Починаючи з 1994/95 навчального року поступово збільшується та набирає домінуючі позиції прийом до ВНЗ III–IV рівнів акредитації. Якщо протягом кількох навчальних років (1995/96, 1996/97) кількість осіб, що вступили до ВНЗ I–II та III–IV рівнів акредитації різнилась не суттєво, то вже починаючи з 1997/98 навчального року ця різниця набула суттєвих розмірів в бік збільшення кількості осіб, прийнятих до ВНЗ III–IV рівнів акредитації. Можемо констатувати, що за останні 13 років (1994-2007) чисельність осіб, що вступають до ВНЗ I–II рівнів акредитації коливалась в межах від 165 до 204 тис. осіб на рік (хоча ще в 1990/91 р. цей показник становив 241 тис. осіб і перевищував кількість прийнятих до ВНЗ III–IV рівнів акредитації майже на 40%). Збільшення кількості осіб, що вступили до ВНЗ III–IV рівнів акредитації має більш значимі відхилення: кількість прийнятих до ВНЗ зазначеного освітнього рівня зростає за останні 13 років більше ніж в 2,5 рази - з 198 тис. осіб у 1994 р. до 507,7 тис. осіб у 2006 р. та до 491,2 тис. осіб у 2007 р. На основі цих даних можемо зробити висновок, що збільшення кількості молоді,

що продовжили своє навчання у ВНЗ відбулось за рахунок збільшення кількості осіб, що вступили до ВНЗ III–IV рівнів акредитації.

На нашу думку, така орієнтація пов'язана з підвищенням вимог роботодавців до освітнього рівня працівників. Більшість роботодавців воліють заповнювати існуючі вакансії фахівців, принаймні, бакалаврами. Тоді як переважна більшість студентів ВНЗ I-II рівня акредитації досягають освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст». Тому, переважна більшість студентів ВНЗ на сьогодні представлена особами, які навчаються у ВНЗ III-IV рівнів акредитації. Так, починаючи з 1994/95 навчального року до ВНЗ III- IV рівнів акредитації вступає понад 50% абітурієнтів. В 2007/2008 навчальному році 78% абітурієнтів вступили до ВНЗ III- IV рівнів акредитації, тоді як до ВНЗ I-II рівня акредитації – лише 22%. Тоді як ще в 1990/1991 навчальному році це співвідношення становило, відповідно, 42% та 58%.

Виходячи з того, що з точки зору теорії людського капіталу зростання рівня мобільності населення пов'язано з реалізацією прагнення людини досягти якомога вищого освітньо-кваліфікаційного рівня, можемо констатувати, що починаючи з 1994 року, з кожним роком збільшується кількість молоді, що бажає отримати вищий освітньо-кваліфікаційний рівень (спеціаліст, магістр). Таким чином, це свідчить про зростання рівня реалізованої освітньої мобільності населення України у розрізі здобуття вищої освіти.

Виходячи з основної теми нашого дослідження, для дослідження реалізації прагнення молоді до покращення своїх знань, доцільно розглянути співвідношення випускників, що закінчили школу III ступеня, тобто одержали атестат про повну загальну середню освіту та продовжили своє навчання, вступивши до вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації та ПТНЗ (табл.2.3.). Вибір дослідження саме такого співвідношення пов'язаний з тим, що, на нашу думку, це демонструє освітню мобільність молоді. Молодий громадянин зумів отримати повну загальну середню освіту (опанувати максимальний рівень в загальному середньому навчанні) та реалізував на

практиці прагнення вдосконалюватись (продовжив навчання з метою отримати професію, спеціальність, вищу освіту).

Нинішня модель школи може вважатись більш якісною, ніж та, що лише надає учням основні знання та навички і для вступу до університету готує лише обмежену частину своїх учнів. Сучасна школа здатна виховати у учнів прагнення до подальшого навчання та самовдосконалення, здатна мотивувати більшість учнів займатися тими видами економічної діяльності, що пов'язані з інтелектуальним розвитком особистості. Її вихованці мають бути здатними до інноваційного типу життя і життєдіяльності.

Протягом останніх 10 років (1997-2007) чисельність осіб, що вступили до ВНЗ I-IV рівнів акредитації та ПТНЗ, відносно випускників 11(12)-х класів, непинно зростає. Починаючи з 1999 р. цей показник почав з кожним роком стрімко рости і досяг 104,4% у 2006 р. та 101,7% у 2007 р. Це є свідченням того, що молодь, прагнучи одержати атестат про повну загальну середню освіту, насправді воліє сформувати базу для подальшого навчання (здобуття професії, спеціальності, вищої освіти). Перевищення даного показника стовідсоткової межі відбувається за рахунок осіб, що продовжують навчання на базі повної загальної середньої освіти, не в рік закінчення школи.

У сучасних умовах ґрунтовна освіта та здатність індивіда до навчання і поповнення знань у поєднанні з системою цінностей, зорієнтованої на збагачення власного людського капіталу, є вагомим рушієм розвитку особистості та економічного зростання загалом. Слід підкреслити, що із зростанням рівня освіти підвищуються також шанси людини щодо більш привабливої зайнятості та професійної самореалізації. І позитивним є той факт, що все більше молоді думає про це.

Наступним кроком реалізації освітньої мобільності є продовження навчання на базі повної вищої освіти. Кожна людина, що бажає продовжити здобуття знань, може реалізувати це прагнення (як в Україні, так і за кордоном) вступивши до аспірантури, бізнес школи чи іншого ВНЗ. Україна вважається державою з вагомим науковим потенціалом та розвиненою системою

підготовки кадрів. Аспірантура та докторантура є основними формами підготовки наукових працівників вищої кваліфікації.

Незважаючи на складний стан економіки протягом останніх років в Україні спостерігається стрімкий розвиток мережі закладів, що здійснюють підготовку наукових кадрів. Так, за останні 17 років кількість аспірантур зросла в 1,7 рази (з 291 у 1990 р. до 507 у 2007 р.), докторантур – у 2,7 рази (з 93 у 1990 р. до 252 у 2007 р.), що викликано, відповідно, збільшенням кількості бажаючих отримати певний науковий ступінь [78, с. 15, 17; 98, с. 1, 2].

Щороку збільшується чисельність аспірантів (рис.2.2.). Так, в 2007 р. їх налічувалось 32,5 тис. осіб, що на 3,8% більше ніж у 2006 р. (31,3 тис. осіб), на 25% більше ніж у 2000 р. та на 44% більше ніж у 1995 р., коли кількість аспірантів становила, відповідно, 23,3 тис. осіб та 17,5 тис. осіб. У порівнянні з 1990 р. чисельність прийнятих до аспірантури в 2007 р. зросла у 2,5 рази: з 4,2 тис. осіб до 10,3 тис. осіб. Чисельність осіб, які закінчили аспірантуру, в 2007 р. становила 7,2 тис. осіб, що майже на 6% більше ніж в 2006 р. (6,8 тис. осіб) та на 33% більше ніж в 2000 р. (5,1 тис. осіб) та в 2 рази більше ніж в 1995 та 1990 роках, коли кількість випускників з аспірантури становила 3,4 тис. осіб [75, с. 16; 78, с. 15; 97, с. 1; 98, с. 1].

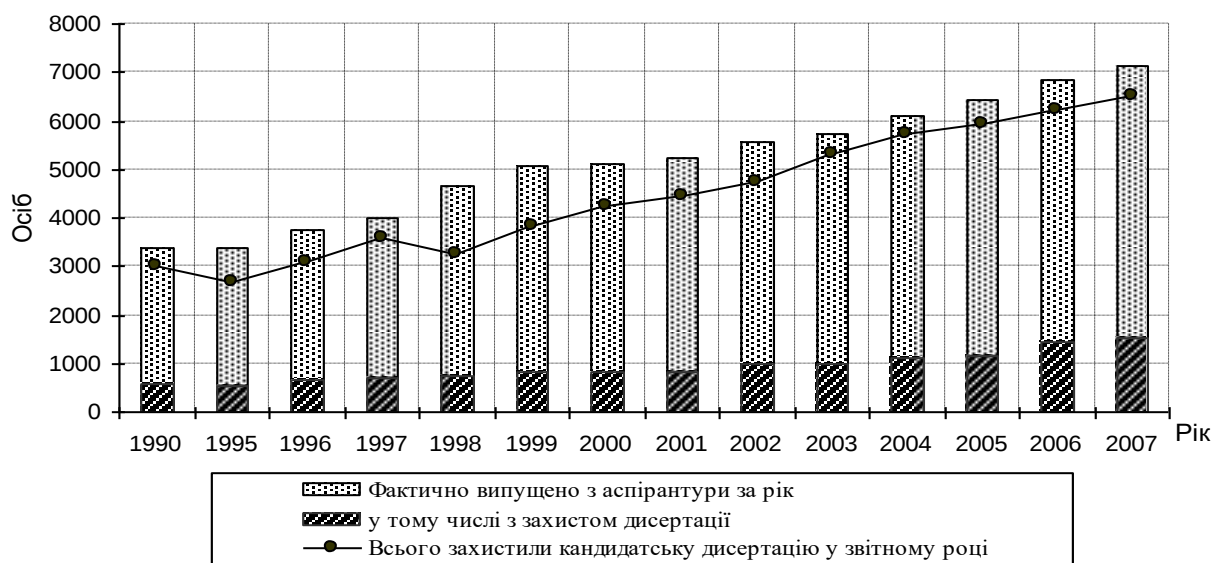


Рис.2.2. Кількість аспірантів, що закінчили аспірантуру, осіб *

* Побудовано за даними: [75, с. 16; 78, с. 1].

За роки незалежності відбулося значне розширення наукової підготовки і в докторантурі (рис.2.3.). Так, у 2007 р. до докторантури прийнято 506 осіб, що майже у 2,5 рази більше, ніж у 1991 р. За останні 12 років (1995-2007) найбільша чисельність докторантів, які закінчили докторантуру, зафіксована в 2000 р., коли чисельність випускників з докторантури склала 401 особу. За період 2001-2002 р. спостерігалось зменшення даного показника: так, у 2002 р. чисельність випускників з докторантури скоротилась на 17%, порівняно з 2000р. Та вже починаючи з 2003 р. відмічається поступове збільшення кількості осіб, що закінчили докторантуру. Так, у 2004 р. з докторантури випущено 366 осіб, у 2005 р. - 373 особи, у 2006 р. - 396 осіб, у 2007 р. – 414 осіб [74, с. 16; 77, с. 15; 98, с. 2].



Рис.2.3. Кількість докторантів, що закінчили докторантуру, осіб *

* Побудовано за даними: [74, с. 16; 98, с. 2].

Так, за останні 15 років (1991-2007) чисельність аспірантів збільшилась в 2,4 рази (від 13374 до 32497 осіб), докторантів – у 2,8 рази (від 503 до 1418 осіб) [77, с. 15; 98, с. 1, 2].

Найбільше число аспірантів і докторантів (станом на 2007 р.) навчається у галузі технічних наук (по 20%), економічних наук (19% та 15%) та фізико-математичних наук (7% та 8%) [розраховано за: 98, с. 8, 13].

Очікуваним підсумком навчання в аспірантурі та докторантурі є захист дисертації. Слід відмітити, що протягом останніх 5 років намітилась тенденція до збільшення частки тих, хто закінчив аспірантуру, а особливо докторантуру, із захистом дисертації в рік закінчення навчання (див.: рис.2.2., рис.2.3): кандидатської – з 16% у 2000 р. до 21% у 2007 р., докторської, відповідно, з 9% до 20% [75, с. 15; 98, с. 1, 2].

В силу певних обставин, які не завжди залежать від здобувача наукового ступеня, захист дисертації може відбутись пізніше, ніж офіційний термін закінчення аспірантури, докторантури. Враховуючи це, поряд з показниками, що характеризують захист дисертації в рік закінчення навчання, варто розглянути показники, що відображають загальну чисельність здобувачів наукового ступеню, що захистили дисертацію у звітному році (див.: рис.2.2 та рис.2.3).

Показники, що характеризують загальну кількість осіб, що захистили дисертацію у кожному з розглянутих періодів, значно різняться з показниками, що відображають чисельність осіб, що захистили дисертацію безпосередньо в рік закінчення навчання. Так, частка тих, хто захистив кандидатську дисертацію у 2007 р. склала 91,3% відносно загальної чисельності випускників з аспірантури у цьому році. В період 1995-2007 рр. цей показник коливався в межах 70,1-94%. Найвище значення (94%) було зафіксовано у 2004 р., коли чисельність осіб, що захистили дисертацію, склала 5731 особу, при випуску з аспірантури 6100 осіб [76, с. 20; 75, с. 24; 74, с. 19; 98, с. 1].

Порівняно з низькими показниками захисту докторської дисертації у рік закінчення докторантури спостерігаються високі показники загальної чисельності докторантів, які захистили дисертацію у звітному році. Так, у всіх періодах, що досліджено, спостерігається перевищення загальної чисельності докторантів, що захистили докторську дисертацію у звітному році, над чисельність осіб, випущених з докторантури. Зокрема на протязі останніх чотирьох років чисельність осіб, що захистили докторську дисертацію,

перевищила чисельність випускників з докторантури вдвічі [76, с. 26; 75, с. 27; 74, с. 21; 98, с. 2].

Як і раніше, переважна більшість майбутніх наукових кадрів навчається за рахунок державного бюджету, при цьому, частка як аспірантів, так і докторантів, які не платять за своє навчання, щороку зменшується. Все більше аспірантів та докторантів заради отримання наукового ступеня погоджуються витратити власні кошти за навчання в аспірантурі та докторантурі. Так, якщо в 1995 р. на комерційній основі навчалось 144 аспіранта (0,8%), то в 2007 р. – вже 4948 осіб (15,2%). Зросла з 1,5% (1995 р.) до 15% (2007 р.) частка докторантів, що навчаються на комерційній основі. Дана тенденція є свідченням того, що з кожним роком росте прагнення аспірантів та докторантів здобути науковий ступень, що пов'язано як зі зміною навчальної активності, так і зі зміною соціально-економічних умов життя населення та впливом ринкових відносин [Розраховано за: 75, с. 28; 98, с. 10, 11].

Фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства виступає не лише освіта, а й професійна підготовка, що формує виробничий потенціал суспільства. Однією з найважливіших характеристик робочої сили є **професійно-кваліфікаційна мобільність**. Професійно-кваліфікаційна мобільність передбачає високу мотивацію працівника, спрямовану на розвиток власних продуктивних можливостей. Дані про стан та динаміку професійно-кваліфікаційної мобільності кадрів в Україні наведено в табл. 2.4.

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів охоплює працівників підприємств, установ та організацій (без урахування статистично малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців), які пройшли навчання безпосередньо на виробництві та в навчальних закладах різних типів за договорами за рахунок коштів підприємств. Підготовка новим професіям включає первинну професійну підготовку осіб, які раніше не мали професії, та перепідготовку кадрів на ін. професію порівняно з раніше здобутою.

Таблиця 2.4

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів у 1995-2007 рр.*

Рік	Навчено новим професіям ¹			Підвищили кваліфікацію ¹		
	Всього, тис. осіб	У % до		Всього, тис. осіб	У % до	
		облікової кількості штатних працівників	попереднього року		облікової кількості штатних працівників	попереднього року
1995	462,0	3,1	х	901,3	6,0	х
1996	369,1	2,7	79,9	846,1	6,2	93,9
1997	310,8	2,0	84,2	807,9	5,1	95,5
1998	291,1	2,0	93,7	836,1	5,7	103,5
1999	278,3	2,0	95,6	829,0	5,9	99,1
2000	294,5	2,2	105,8	856,3	6,5	103,3
2001	306,9	2,5	104,2	859,9	6,9	100,4
2002	285,5	2,3	93,0	974,2	8,0	113,3
2003	296,6	2,5	103,9	909,5	7,7	93,4
2004	321,8	2,8	108,5	950,3	8,3	104,5
2005	317,0	2,8	98,5	976,0	8,5	102,7
2006	302,6	2,6	95,5	994,5	8,6	101,9
2007	310,6	2,7	102,6	1071,2	9,2	107,7

¹Без найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців.

* За даними: [130, с. 171, 173; 141, с. 393; 140, с. 379; 139, с. 395, 395; 138, с. 411; 137, с. 409; 136, с. 439; 103, с. 62, 68; 104, с. 71, 75; 105, с. 83; 106, с. 114, 117].

Дані про підготовку персоналу фіксують зменшення професійної мобільності кадрів починаючи з 1995 р., що продовжувалось до 1999 р. Кількість осіб, яких навчено новим професіям, зменшилась в 1999 р. порівняно з 1995 р. на 40%. Стабілізація економіки в 2000 р. припинила дану негативну тенденцію. Починаючи з 2003 р. показники підготовки персоналу набули зростаючої тенденції, що свідчить про активізацію професійної мобільності. Так, в 2003 році 25 осіб із 1000 штатних працівників навчено новим професіям, а в 2004 р. та 2005 р. – 28 за кожен рік. Проте слід зазначити, що навіть попри незначне зростання, показник підготовки персоналу залишається дуже малим. На жаль, у 2007 р. цей показник скоротився до 27 осіб.

Слід відзначити, що показник професійної мобільності кадрів значно відрізняється за видами економічної діяльності. У 2007 р. найвищим показник підготовки персоналу був у промисловості – 6,5% працівників галузі навчено новим професіям, в галузі транспорту та зв'язку – 3,5%, на будівництві – 3,6%.

Найменшим даний показник був у галузі освіти і охорони здоров'я – 0,1% та 0,2%, відповідно [141, с. 395]. Таке співвідношення пов'язано зі специфічними особливостями даних галузей.

Однак, здобуття вищої освіти та отримання певної професії не гарантує зайнятості. З одного боку, існування значної частки технологічно відсталих виробництв суттєво обмежує можливості застосування отриманих знань та навичок безпосередньо у виробничому процесі. З іншого – якість отриманих у процесі навчання знань часто не відповідає вимогам до робочої сили, які висуваються з боку високотехнологічних виробництв.

Дається взнаки і стрімке старіння знань, обумовлене швидкими економічними зрушеннями, що вимагають від працівників дедалі вищого рівня кваліфікації. В умовах стрімкого розвитку науки і техніки та впровадження їх досягнень у трудову діяльність підприємств та організацій саме висококваліфікований персонал, що відтворює і розвиває свій людський капітал додатковою освітою, надбанням додаткового досвіду роботи та підвищенням кваліфікації, має особливу цінність для роботодавців. Постійне піклування про якісні параметри своїх продуктивних здібностей робить конкурентоспроможним працівника на сучасному ринку праці та дозволяє йому отримати максимальну віддачу від свого людського капіталу.

На протязі останніх 12 років (1995-2007 рр.) в Україні спостерігається поступова активізація кваліфікаційної мобільності - за даний період частка осіб, які підвищили кваліфікацію, зросла до 9,2% (табл. 2.4), проте, темпи і обсяги кваліфікаційної мобільності кадрів залишаються досить низькими. Дані про пожвавлення кваліфікаційної мобільності відрізняються за видами економічної діяльності. У 2007 р. найвищим показник підвищення кваліфікації був у промисловості – 14,2% працівників галузі підвищили кваліфікацію, в державному управлінні – 11,5%, у галузі охорони здоров'я та соціальної допомоги – 9,0%. Найнижчим даний показник був у готельно-ресторанному секторі – 1,2% [141, с. 393].

В нових ринкових умовах навіть ті підприємства, які розвиваються на застарілій технологічній базі, вимушені підвищувати вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня зайнятих на них працівників, оскільки це дає змогу підприємствам пристосуватись до поступових змін умов діяльності [58, с. 38].

Аналіз динаміки підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів показує, що за останні роки спостерігається активізація професійно-кваліфікаційної мобільності кадрів - простежується динаміка до збільшення частки осіб, що підвищують якість своїх продуктивних здібностей, проте, ці показники, на жаль, ще далекі від необхідних. Разом з тим, це не означає, що керівники підприємств та організацій не усвідомлюють того, що зростання професійного і кваліфікаційного рівня працівників є основою перспективи розвитку підприємства (організації). Скоріш за все, це пов'язано з обмеженістю фінансових ресурсів, особливо на державних підприємствах.

Нагромадження освітньої, професійної та кваліфікаційної складової людського потенціалу є «мертвим скарбом» без ефективного застосування його у процесі трудової діяльності. Безперечно, зростання доходів працівника від використання його знань, досвіду, вмінь є основним критерієм визначення ефективності застосування людського капіталу. Проте, для підприємства та країни в цілому, крім зростання добробуту його персоналу (населення), важливим постає питання зростання корисності застосування людського капіталу у своїй діяльності. З цієї точки зору пропонуємо розглянути **інтелектуальну мобільність** персоналу як результативність діяльності підприємств, що має інноваційну спрямованість, а саме, кількість наукових та науково-технічних робіт, що виконуються, спрямованих на створення нових видів виробів, технологій, матеріалів, сортів рослин і тварин та методів і теорій (табл. 2.5.).

Таблиця 2.5

Кількість виконаних наукових та науково-технічних робіт *

(тис. одиниць)

		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всього робіт,		51,9	44,1	42,6	41,8	43,7	38,3	35,7	41,5	63,5	67,3	63,9	58,7	62,7
у тому числі зі створення	нових видів техніки і технологій	21,2	14,9	11,5	10,2	10,7	7,5	7,1	7,3	8,7	9,2	9,1	11,5	10,6
	нових методів і теорій	...	...	...	...	...	2,2	1,7	3,0	2,6	4,8	5,4	9,5	8,7

(...- дані відсутні)

* За даними: [74, с. 155; 77, с. 163; 78, с. 151].

Наукові та науково-технічні роботи – це розробки, що базуються на існуючих знаннях, отриманих в результаті досліджень і/чи практичного досвіду, та направлені на створення нових матеріалів, продуктів, процесів, пристроїв, послуг, систем чи методів. Ці об’єкти можуть бути також спрямовані на значне вдосконалення об’єктів, що вже існують [77, с. 358]. Загальна кількість наукових та науково технічних робіт, що виконувались в 2007 р., спрямованих на створення нових видів виробів, технологій, матеріалів, сортів рослин і тварин та методів і теорій, порівняно з 2006 р. збільшилась на 6,8% [78, с. 151].

Показники активізації інтелектуальної мобільності відрізняється за галузями наук. По загальній кількості виконаних наукових та науково-технічних розробок лідируючі позиції зайняли технічні науки (будівництво та архітектура, транспорт та ін.). Так, в 2007 р. у галузі технічних наук здійснено 62657 розробок, що становить 60,5% загальної кількості розробок, в 2006 р. – 72,0%, в 2005 р. – 61,3%, в 2004 р. – 69,8%, в 2003 – 63,4%, в 2002 р. – 70%, в 2001 р. – 52,6%. Загалом, за останні 10 років, частка виконаних розробок у даній галузі перевищує 50% всіх виконаних наукових та науково-технічних робіт в Україні. Найменше наукових робіт здійснено у галузі гуманітарних наук

– 427 розробки, що складає 0,7% загальної кількості виконаних наукових робіт. За останні п'ять років кількість розробок у цій галузі наук не перевищувала 1% від загального обсягу виконаних наукових та науково-технічних робіт в Україні [Розраховано за даними: 77, с. 170-172; 76, с. 160; 78, с. 159, 160].

Питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті в Україні у 2007 р. склала 0,93%. За цим показником Україна посіла друге місце серед країн СНД, поступившись Російській Федерації, у якої питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті складає 1,3%. Слід констатувати факт зменшення частки обсягу виконаних науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті в Україні: так ще в 1991 р. вона становила 1,81%, в 1992 р. – 1,4%. Впродовж 1992-1997 рр. Україна навіть випереджала за цим показником Російську Федерацію і посідала перше місце серед країн СНД. З 1998 р. питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті в Україні почала зменшуватись. У 1998-2006 рр. цей показник коливався в межах 1,1-1,3%. Впродовж 1998-2007 рр. Україна була другою державою серед країн СНД за обсягом виконаних науково-технічних робіт у валовому внутрішньому продукті, поступаючись лише Росії [77, с. 185; 76, с. 178; 78, с. 188].

З появою нових технологій та впровадженням інновацій відкриваються нові можливості та вакансії для фахівців «нового зразка». Нові технології радикально змінюють традиційні робочі структури і спричиняють появу нових професій разом з новими способами роботи, виробництва, обміну інформацією, ведення бізнесу тощо.

Із чисельності працівників, зайнятих в економіці України, слід виділити осіб, зайнятих науково-технічною діяльністю. До персоналу, занятого основною (науково-технічною) діяльністю, належать працівники самостійних науково-дослідних, конструкторських, проектно-конструкторських, технологічних організацій або тих, що перебувають на балансі підприємств, а

також працівники лабораторій, зайнятих на дослідних, експериментальних і науково-дослідних роботах [77, с. 356].

При розподілі працівників наукових організацій за категоріями персоналу виділяють дослідників, техніків, допоміжний персонал та інші. У межах нашого дослідження найбільший інтерес для нас становить категорія «дослідників» (табл.2.6). До дослідників віднесені наукові та інженерно-технічні працівники, які професійно займаються науковими дослідженнями та розробками і безпосередньо беруть участь у створенні нових знань, продуктів, процесів, методів та систем, а також адміністративно-управлінський персонал, що здійснює безпосереднє керівництво дослідницьким процесом [77, с. 356].

Таблиця 2.6

Динаміка чисельності працівників наукових організацій

в Україні у 1995-2007 рр. *

(тис. осіб)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Персонал, зайнятий основною (науково-технічною) діяльністю у т.ч.	293,1	262,5	233,3	214,9	199,4	188	181,5	178	173,9	173,6	170,6	160,8	155,5
фахівці, які виконують наукові дослідження й розробки у т.ч.	179,8	160,1	142,5	134,4	126	120,8	113,3	107,4	104,9	106,6	105,5	100,2	96,8
дослідники	147,7	128,3	108,2	100,9	94,7	89,2	86,4	85,2	83,9	85,7	85,2	80,5	78,8
Працівники, зайняті науковою та науково-технічною діяльністю за сумісництвом	41,7	45,4	46,8	48,8	48,4	53,9	55,4	57,2	63,4	65,6	68,5	74,9	71,0

* За даними: [75, с. 33; 77, с. 32, 33; 78, с. 32, 34].

За останні 12 років на 47% зменшилась чисельність працівників, зайнятих науково-технічною діяльністю, і склала в 2007 р. 155,5 тис. осіб проти 293,1 тис. осіб в 1995 р. Проте, попри таке суттєве скорочення, частка дослідників у загальній чисельності персоналу, зайнятого науково-технічною діяльністю, в 1995-2007 рр. становить 40-50%. Останнім часом спостерігається зростання кількості фахівців, які виконують наукові дослідження й розробки за

сумісництвом. Так, якщо в 1995р. кількість сумісників у науково-технічних організаціях становила 41,7 тис. осіб, то в 2007 р. їх чисельність зросла на 70,3% і склала 71,0 тис. осіб. Даний показник характеризує підвищення інтелектуальної мобільності фахівців, що виконують наукові дослідження й розробки, одночасно працюючи в інших сферах діяльності.

За останні 12 років відбулись певні зрушення у галузевій структурі проведення наукових та науково-технічних робіт. Як і 12 років тому, в 2007 р. найбільша частка досліджень та розробок припадає на технічні науки, проте їх кількість значно зменшилась порівняно з 1995 роком. Якщо в 1995 р. на долю технічних наук припадало 72% всіх наукових та науково-технічних робіт, то в 2007 р. цей показник знизився до 62%. Одночасно з цим спостерігається збільшенні чисельності фахівців, які виконують наукові роботи у галузі природничих та суспільних наук. Так, якщо в 1995 р. в галузі природничих наук працювало лише 20% , а в галузі суспільних наук – 2,4% від загальної кількості фахівців, які виконують наукові дослідження й розробки, то в 2007 р. ці показники зросли до 35,5% та 6%, відповідно. У галузі природничих наук зростання даного показника відбулось за рахунок збільшення фахівців, що працюють за фізико-математичним, біологічним, геологічним, фармацевтичним напрямками дослідження. У галузі суспільних наук особливо слід виділити зростання кількості дослідників у сфері політичних наук: в 1995 р. дослідженнями в цій сфері займалися 53 особи, а в 2007 р. – 310 фахівців. В 2007 р. порівняно з 1995 р. в 3 рази збільшилась чисельність фахівців, що проводять дослідження в сфері юридичних наук, і майже в 2 ризи – в сфері психології [74, с. 42; 78, с. 44, 160]. Ця тенденція свідчить про переорієнтацію цінностей та напрямів розвитку України. Дослідження у галузі технічних наук мають стратегічне значення для розвитку держави, але в сучасних умовах важливим є збільшення уваги науковців на завдання не лише індустріального, а й суспільного характеру.

В останні роки спостерігається зменшення кількості осіб, що виконують наукові і науково-технічні роботи та дослідників. Так, якщо ще в 1999 р. в

розрахунку на 10 тис. осіб зайнятого населення у віці 15-70 років припадало 63 виконавця наукових робіт і 47 дослідників, то вже в 2007 р. їх кількість зменшилась до 60 та 38 осіб, відповідно. Серед європейських країн Україна входить в десятку лідерів за кількістю виконавців наукових та науково-технічних робіт у розрахунку на 1000 осіб зайнятого населення у віці 15-70 років. Серед країн СНД за чисельністю спеціалістів, що виконують наукові дослідження й розробки, Україна посідає друге місце, поступаючись лише Російській Федерації. [77, с. 184-185; 76, с. 178; 78, с. 187, 188].

Інтелектуальну мобільність населення характеризує раціоналізаторська та винахідницька активність працівників (табл.2.7). Результатом такої мобільності є винаходи, корисні моделі, промислові зразки, раціоналізаторські пропозиції, комп'ютерні програми тощо, які, до речі, належать до об'єктів права інтелектуальної власності.

Таблиця 2.7

Основні показники діяльності підприємств та організацій по створенню об'єктів промислової власності та раціоналізаторських пропозицій *

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Кількість виконаних розробок, тис. одиниць	51,9	44,1	42,6	41,8	43,7	38,3	35,7	41,5	63,5	67,3	63,9	58,7	62,7
Чисельність винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій, тис. осіб	64,8	55,0	48,3	47,2	44,6	45,1	47,6	44,4	44,4	42,8	42,3	41,1	41,2

* За даними: [75, с. 239, 237, 250, 268; 76, с. 272; 77, с. 269, 271, 288, 311; 78, с. 151, 289].

Чисельність винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій в 2007 р. у порівнянні з 1995 р. зменшилась на 36% і склала 41,2 тис. осіб. Проте, якщо розглядати цей показник з точки зору середньої чисельності винахідників, авторів промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій у розрахунку на одне підприємство, на якому здійснювалась новаторська діяльність, то в 2007 р. в середньому на одне таке

підприємство припадало 31 винахідників, тоді як в 2005 р. – 27, а в 1995 р. – лише 19. У звітному 2005 р. на кожні 10 тис. середньооблікової чисельності штатних працівників припадало 37 новаторів, тоді як ще в 2000 р. – лише 33 особи [розраховано: 78, с. 269, 290; 77, с. 311, 271].

Продовжує зростати публікаційна активність вітчизняних науковців (рис.2.4).

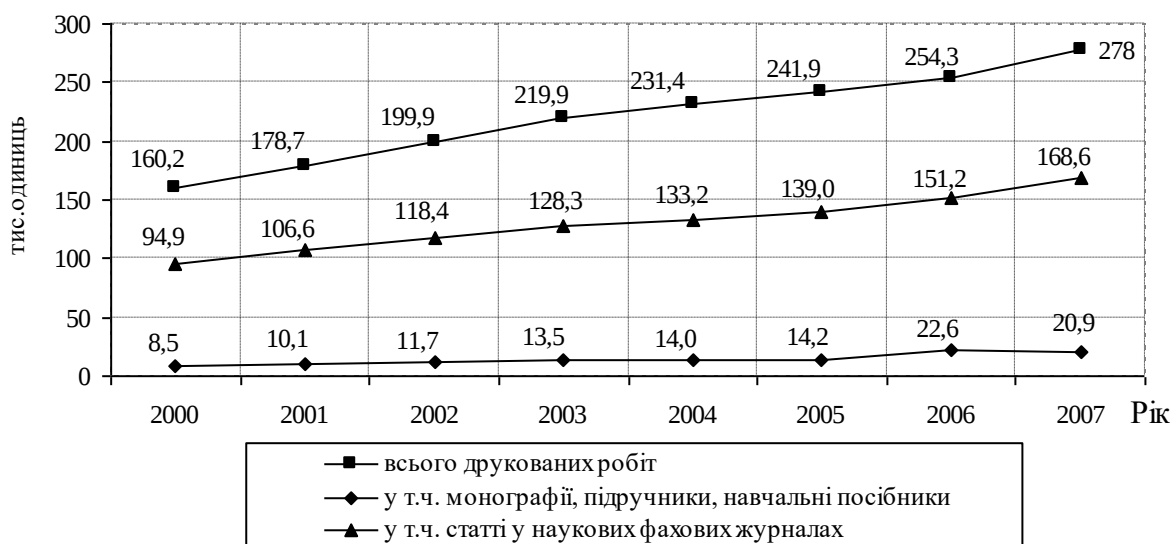


Рис.2.4. Публікаційна активність науковців в Україні у 2000-2005 рр.*

* Побудовано за даними: [77, с. 176; 76, с. 167; 75, с. 124; 78, с. 162].

Так, в 2007 р. кількість друкованих робіт збільшилась проти 2006 р. на 9,3% і слала 278 тис. публікацій, у тому числі 20,9 тис. монографій, підручників та навчальних посібників, 169,6 тис. статей у фахових наукових журналах, 90 тис. інших робіт. В результаті цього загальна кількість друкованих робіт в розрахунку на 1000 виконавців наукових та науково-технічних робіт зросла з 1950 до 2200 публікацій; в 2005 р. цей показник становив 2293,0 публікації, в 2004 р. – 2170,5 публікацій, в 2003 р. – 2097,7 публікацій) [77, с. 162; 78, с. 150]. Як і в попередні роки майже 30% загальної кількості публікацій виконані в галузі природничих наук, 20% - в галузі суспільних наук, 18% - в галузі технічних наук [78, с. 164].

Бажання реалізувати свій потенціал чи поліпшити матеріальне становище спонукає вітчизняних науковців до активного пошуку контактів з

закордонними науковими організаціями. Це призводить до відтоку наукових кадрів та ідей з України. Так, в 2007 р. налічувалось 570 науковців, що застосовували свої знання за межами України, що на 36% більше ніж в 1997 р. (418 осіб). За останні 10 років кількість наукових працівників, що працювали за кордоном за контрактом, суттєво не змінювалась і коливалась в межах 418-570 осіб на рік. Лише в 2003 р. спостерігалось підвищення цього показника до 652 осіб. Слід зауважити, що мова йде лише про зареєстровані факти роботи науковців за межами України [74, с. 172; 75, с. 125; 76, с. 170; 77, с. 177; 78, с. 172].

Динаміка чисельності наукових працівників, що працюють за межами України за контрактом, є сталою, тобто суттєвих змін в **територіальній мобільності** науковців протягом 1997-2007 рр. за цим напрямом не спостерігається. Проте спостерігається поживлення територіальної мобільності, викликаной іншими причинами.

Міжнародна науково-технічна співпраця є невід'ємною частиною діяльності наукових установ України. З року в рік збільшується кількість виїздів наукових працівників за кордон для співробітництва та проведення наукової роботи (табл.2.8).

Таблиця 2.8

Кількість виїздів наукових працівників за межі України в 1997-2007 рр. *

(одиниць)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Всього, у тому числі з метою	11686	12845	13385	15085	16662	17882	18289	19100	19900	19865	21629
стажування, навчання, підвищення кваліфікації	1575	1857	1789	1780	2215	2343	2465	2459	2378	2793	3914
викладацької роботи	270	268	347	299	390	504	431	387	455	419	570
проведення наукових досліджень	2612	2567	2437	3052	3341	3024	3541	3784	4267	5710	6499
участі в міжнародних семінарах, конференціях тощо	7229	8153	8816	9954	10716	12010	11852	12470	12800	10943	10646

* За даними: [74, с. 176; 76, с. 174; 77, с. 182; 78, с. 175, 176].

Так, якщо в 1997 р. було здійснено 11,7 тис. виїздів, то в 2007 р. – понад 21,6 тис. виїздів. В 2007 р. кількість виїздів порівняно з 2006 р. збільшилась на 9%, а з 2000 р. на 43%. Простежуючи динаміку даного показника ми можемо констатувати зростання територіальної мобільності наукових кадрів. У 2007 р. майже половина загальної кількості виїздів наукових працівників пов'язані з участю у міжнародних семінарах і конференціях (10,7 тис.). Фахівцями наукових організацій Міністерства освіти і науки в 2007р. здійснено 7,3 тис. виїздів, Національної Академії наук України – 5 тис. виїздів, Міністерства промислової політики – 2,7 тис. виїздів [74, с.176; 75, с. 125; 77, с. 177; 78, с. 172, 174, 175, 176]. З метою стажування, навчання, підвищення кваліфікації в 2007 р. було здійснено 3,9 тис. виїздів за кордон, викладацької роботи – 570. Вітчизняні наукові організації приймали участь у 1852 міжнародних конференціях, а також ними було отримано 1674 гранти від різних міжнародних фондів [78, с. 174].

Кількість виїздів наукових працівників за межі України відрізняється за галузями наук. Найбільше виїздів, пов'язаних з професійною діяльністю, здійснюють представники природничих та технічних наук. У 2007 р. фахівцями, які працюють в цих галузях, було здійснено, відповідно, 36% та 30% виїздів від загальної кількості виїздів науковців за кордон. Найменш інтенсивний рух у цьому напрямі спостерігається у галузі гуманітарних наук, представниками яких в 2007 р. здійснено 3% виїздів від загальної кількості виїздів наукових працівників за кордон [78, с. 178].

За роки незалежності активізувався територіальний рух населення, як внутрішньодержавний, так і за її межі. Детальніше це питання буде розглянуто у третьому підрозділі.

2.2. Динаміка інтегрального та часткових індексів реалізованої мобільності населення в Україні

Розглянуті в попередньому підрозділі показники мобільності населення України характеризують рівень реалізації на практиці прагнення людини до розвитку і вдосконалення. Кожен з показників відображає окремий напрямок реалізації прагнення людини до якісних змін у своєму житті: підвищення рівня знань, вдосконалення наявних вмінь і здобуття нових навичок, пошук ефективного застосування своїм продуктивним здібностям.

На основі вищенаведених показників реалізації мобільності населення визначимо загальний рівень реалізованої мобільності населення України – **інтегральний індекс реалізованої мобільності (ІРМ)**. Інтегральний індекс реалізованої мобільності фокусується на таких параметрах розвитку людини як отримання освіти (як бази для збагачення людського капіталу та здійснення трудової діяльності), підтримання продуктивних здібностей людини на конкурентному рівні та ефективне їх застосування. Відповідно до методології розрахунку цього показника, запропонованої нами у першому розділі, визначимо спочатку індекси для кожної із складових *ІРМ*.

Для розрахунку індексів встановимо максимальні та мінімальні значення показників по кожному з складових елементів, що відіграють роль цільового орієнтиру (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Максимальні та мінімальні значення показників для розрахунку *IPM*

I_i	Показник (X_{if})	Значення показника	
		максимальне $X_{i \max}$	мінімальне $X_{i \min}$
I_{bc}	Частка осіб, що продовжили навчання на основі базової загальної середньої освіти (прийнято до 10-11 класів загальноосвітніх навчальних закладів, I курсів ПТНЗ та I курсів ВНЗ, які здійснюють підготовку фахівців на основі базової загальної середньої освіти, відносно випускників 9-х класів, %)	100	0
I_{pc}	Частка осіб, що продовжили навчання на базі повної загальної середньої освіти (прийнято студентів до ВНЗ та ПТНЗ відносно випускників 11-х класів, %)	100	0
I_{vo}	Частка осіб, що продовжили навчання на базі повної вищої освіти (прийнято до аспірантури, ВНЗ (для здобуття другої вищої освіти), бізнес-школи (зокрема, за програмою MBA) відносно всієї кількості осіб з вищою освітою в країні, %)	0,4	0
I_{nc}	Частка осіб, які мають науковий ступінь, що продовжили навчання (прийнято до докторантури, бізнес-школи (зокрема, за програмою DBA) відносно всієї кількості осіб, що мають науковий ступінь кандидата наук, %)	2	0
I_p	Частка працівників, що пройшли професійну підготовку та перепідготовку (навчено нових професій на виробництві відносно облікової кількості штатних працівників, %)	6	0
I_k	Частка працівників, що пройшли підвищення кваліфікації (підвищили кваліфікацію відносно облікової кількості штатних працівників, %)	33	0
I_n	Частка населення, зайнятого науково-дослідною роботою (зайняті дослідницькою, науковою та науково-технічною роботою відносно економічно активного населення країни, %)	1,8	0
I_v	Частка населення, що створює об'єкти права інтелектуальної власності (чисельність осіб, які отримали патенти на винаходи, відносно чисельності економічно активного населення країни, %)	0,06	0
I_m	Рівень трудової міграції у межах країни (чисельність населення, що здійснювали внутрішньорегіональний та міжрегіональний міграційний рух з метою пошуку роботи, відносно економічно активного населення країни, %)	4,5	0
I_z	Рівень зовнішньої трудової міграції (громадяни, тимчасово працюючі за кордоном, відносно економічно активного населення країни, %)	1	0

Виміром реалізованої освітньої мобільності обрано показник I_{ROM} (індекс реалізованої освітньої мобільності). Він розраховується як середнє зважене індексів по його складовим до яких належать:

- індекс здобуття повної загальної середньої освіти (I_{BC});
- індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, які мають повну середню освіту (I_{PC});
- індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають повну вищу освіту (I_{VO});
- індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, що мають науковий ступінь (I_{HC}).

Для показників, які характеризують продовження навчання випускників 9-х та 11(12)-х класів, відповідно до методології, запропонованої у першому розділі, за максимум прийнято 100%, за мінімум – 0%. Вибір таких меж пов'язаний з тим, що цільовим орієнтиром в країні є забезпечення максимально можливого (в ідеалі 100%) рівня переходу школярів на наступний освітній рівень, щоб забезпечити в майбутньому вихід на ринок праці кваліфікованої робочої сили. У разі перевищення показника межі в 100%, що стає можливим через включення у розрахунки осіб, які вступили до ПТНЗ та ВНЗ не в рік закінчення школи, для розрахунку IPM беремо 100%.

Для економіки країни немає потреби в тому, щоб все населення, що має вищу освіту, продовжувало своє навчання в аспірантурі для здобуття наукового ступеня, як і немає необхідності в тому, щоб всі кандидати наук вступали до докторантури. Тому як цільовий орієнтир для цих показників встановлювати 100% не логічно, оскільки це не відображає мету, якої повинна прагнути досягти країна у своєму розвитку. Одночасно з цим, важко визначити, яка саме кількість кандидатів та докторів наук потрібна для ефективного функціонування економіки України. Для визначення цільових орієнтирів цих показників, на наш погляд, варто звернути увагу на показники продовження навчання на базі повної вищої освіти в країнах, що мають стабільні тенденції

економічного зростання та займають лідируючі позиції в рейтингах міжнародної конкурентоспроможності. В першу п'ятірку за рейтингом конкурентоспроможності економік (2005 р.) входять Фінляндія, США, Швеція, Данія, Норвегія [163]. За нашими підрахунками, найвищий показник продовження навчання населення на базі повної вищої освіти серед цих країн спостерігається у Фінляндії та Швеції де, відповідно, майже 0,3% та 0,2% населення, що має вищу освіту, продовжує навчання для здобуття наукового ступеня [розраховано за: 22, с. 94-105.]. Позитивно, що за цим показником Україна наближена до країн з висококонкурентоспроможними економіками. Для того, щоб встановити значення рівня продовження навчання на базі вищої освіти, яке б виконувало роль цільового орієнтиру для всіх країн, ми у нашому дослідженні встановили його на рівні 0,4%. Як виявив проведений у першому підрозділі даного розділу аналіз, до цього часу в Україні частка населення, що продовжує навчання на базі вищої освіти, не перевищувала 0,2%. Встановлення такого цільового орієнтиру даного показника означає для України збільшення частки високоінтелектуальних кадрів удвічі, що в умовах високої інтелектуалізації праці є гідним орієнтиром подальшого розвитку. Зростання чисельності наукових кадрів сприятиме розвитку науки, техніки, технологій та в умовах зростання попиту на висококваліфіковану робочу силу, забезпечить ВНЗ викладачами.

На основі проведеного у попередньому підрозділі аналізу, за останні 10 років в Україні показник продовження навчання осіб, що мають науковий ступінь кандидата наук, коливався у межах 0,61-0,76%. Ми припускаємо, що пропозиція у даному секторі освіти сформулювалась під впливом попиту на науковий персонал. Проте, на нашу думку, у якості цільового орієнтиру варто встановити величину, принаймні, у два рази більшу. Такий вибір обумовлений важливістю наукових кадрів для економіки країни, які, крім плідної наукової роботи, забезпечують формування освітнього потенціалу молоді та формування наукового потенціалу нації. Також, при визначенні величини цільового орієнтиру, ми враховували той факт, що переважна більшість докторантів

старше 35 років (майже 80% [97, с.15-16]), а більшість докторів наук, зайнятих в економіці України, передпенсійного та пенсійного віку. Тому збільшення чисельності докторантів забезпечить формування резерву наукових кадрів найвищої кваліфікації. Як цільовий орієнтир ми встановлюємо величину 2%.

Виміром професійно-кваліфікаційної мобільності обрано показник $I_{\text{РПМ}}$ (індекс реалізованої професійно-кваліфікаційної мобільності). Він розраховується як середнє арифметичне індексів по його складовим до яких належать:

- індекс реалізованої професійної мобільності ($I_{\text{П}}$);
- індекс реалізованої кваліфікаційної мобільності ($I_{\text{К}}$).

Поява нових видів техніки й технологій потребує наявності робочої сили, що спроможна застосовувати нові знання у трудовій діяльності. Впровадження нових видів і методів роботи вимагає навчання персоналу підприємства (організації) на якому здійснюються нововведення. Слід зауважити, що важко чітко визначити, скільки ж саме нових професій, нових видів і методів роботи повинно виникати для ефективного функціонування економіки країни. Одночасно з цим, очевидно, що щорічне перенавчання всього (100%) персоналу недоцільно. Тому, встановлюючи максимальну межу цього показника як цільовий орієнтир, припускаємо, що зафіксовані щорічні дані по кількості осіб, яких навчено нових професій, відповідають рівню потреби у цих кадрах. За обстежуваний період (з 1997 р. по 2007 р.) питома вага осіб, яких навчено новим професіям (відносно облікової кількості штатних працівників), не перевищувала 2,8%. Одночасно з цим варто врахувати, що оскільки з часом структура споживчого попиту на товари та послуги змінюється, відповідно змінюється і попит на працівників певних професій. Певні професії і навіть види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці. Представники цих професій поповнюють лави безробітних. Серед безробітних (за методологією МОП) за причинами незайнятості чисельність працівників, вивільнених з економічних причин (за ініціативою адміністрації підприємств, установ та організацій у зв'язку з реорганізацією, ліквідацією виробництва, ско-

роченням штату), становить 409,7 тис. осіб (2007 р.) [розраховано: 141, с. 376]. Для таких безробітних одним із шляхів вирішення проблеми працевлаштування є перенавчання (навчання нових професій, нових видів і методів роботи). Тому для розрахунку I_{π} за максимальне значення прийнято величину 6%. Ця величина враховує, по-перше, попит в перенавчанні персоналу для задоволення потреб підприємств у нових професіях, що сформувався в Україні, по-друге, необхідність забезпечення перенавчання персоналу, що може втратити роботу через застарівання видів і методів їх роботи.

Для визначення цільових орієнтирів для розрахунку I_k розглянемо наступні дані. За останні роки (1997-2007 рр.) максимальна кількість осіб, що підвищували кваліфікацію, була зафіксована у 2007 р. і склала 9,2% від облікової кількості штатних працівників. Проте, зважаючи на те, що в умовах реструктуризації та переходу до ринкових відносин періодичність проходження підвищення кваліфікації повинна сягати рівня розвинутих країн – раз на 3-6 років, а не раз на 12 років, як в середньому по Україні [31, с. 169], у якості цільового орієнтиру для розрахунку I_k встановлено значення 33%. Таке значення максимальної межі розраховано зважаючи на те, що кожен працівник повинен раз на 3 роки проходити підвищення кваліфікації, щоб підтримувати свої знання та навички на конкурентоспроможному рівні. Виходячи з цього, приблизно 33% штатних працівників щороку повинні проходити підвищення кваліфікації. Для України цей показник підтримання кваліфікаційного рівня працівників є дійсно високою планкою, якої потрібно прагнути.

Виміром інтелектуальної мобільності обрано показник I_{PIM} (індекс реалізованої інтелектуальної мобільності). Відповідно до запропонованої нами у першому розділі методології, він розраховується як середнє арифметичне індексів за його складовими, до яких належать:

- індекс науково-дослідної активності населення (I_H);
- індекс винахідницької активності населення (I_B).

В сучасних умовах пріоритетним напрямком розвитку економіки є стимулювання інноваційної діяльності і тим самим спонукання підприємств до застосування нових техніки та технологій. Значний вплив результатів інтелектуальної діяльності винахідників та науковців на якісні показники економіки країни визначає потребу у збільшенні винахідницької та науково-дослідної активності населення. В Україні, в той час коли в країнах з ринковою економікою активно створюються умови для збільшення внеску науки і техніки в економічний розвиток, чисельність професіоналів і науковців, що виконують наукові дослідження і розробки, з кожним роком, на жаль, зменшується. Так, якщо у 1997 р. в Україні чисельність професіоналів і науковців, які виконують наукові дослідження і розробки, становила 142, 5 тис. осіб (0,55% відносно економічно активного населення), то в 2007 р. їх чисельність скоротилась до 96,8 тис. осіб (0,43% відносно економічно активного населення) [розраховано за: 141, с.329, 368; 74, с. 456]. В країнах, що займають найвищі позиції в рейтингах міжнародної конкурентоспроможності економік, цей показник значно вищий. За нашими підрахунками, найвища частка чисельності працівників, зайнятих НДР (науково-дослідними роботами), відносно економічно активного населення серед цих країн спостерігається в Фінляндії – 1,8%. В інших країнах першої п'ятірки за рейтингом конкурентоспроможності [163] цей показник також значно вищий ніж в Україні і становить в США - 1,1%, в Швеції – 1,3%, в Данії – 1,2%, в Норвегії – 1,1% [авторські розрахунки: 40, с. 243, 273]. Тому для розрахунку I_H за максимальне значення прийнято величину 1,8%.

Результати розумової праці науковців і дослідників проявляються в одержанні нових знань, створенні винаходів і нововведень. Так, кількість поданих до Державного департаменту інтелектуальної власності України заявок та отриманих патентів на винаходи в Україні за останні 10 років (1997-2007 рр.) зросла майже в 2 рази. У 2006 р. в Україні патенти на винаходи отримали 0,03% винахідників відносно економічно-активного населення. Для порівняння, в США та Фінляндії (країни-лідери за рейтингом міжнародної

конкурентоспроможності економік), за нашим розрахунками, частка населення, що отримали патенти на винаходи, становить 0,06% відносно економічно-активного населення. Тому як цільовий орієнтир для розрахунку індексу винахідницької активності населення (I_B) ми встановлюємо величину 0,06%.

Виміром територіальної мобільності обрано показник I_{PTM} (індекс реалізованої територіальної мобільності), що характеризує динамічність територіального руху населення у межах України та зовнішньої міграції. Розраховується I_{PTM} як середнє арифметичне індексів по його складовим до яких належать:

- індекс руху у межах країни (I_M);
- індекс зовнішньої міграції (I_3).

Оскільки немає єдиного значення, яке б описувало необхідний для ефективного функціонування економіки розмір міграційного руху населення, ми у нашому дослідженні розглянемо міграційний рух як можливий напрям вирішення проблеми працевлаштування населення, що не може знайти роботу тривалий час.

Прагнення людини реалізувати себе в трудовому житті та забезпечити собі і своїй родині гідні умови життя змушує працівників шукати робочі місця, які б відповідали їх професійним та матеріальним вимогам. В багатьох країнах світу, зокрема, в США, переваги професійно та економічно вигідного робочого місця визначають місце проживання працівника. В Україні ж традиційно склалась протилежна тенденція: працевлаштування за принципом близького територіального розташування місця роботи до місця проживання. Така тенденція стримує регіональний перерозподіл робочої сили. Так, в 2007 р. 2,7% працівників відносно економічно активного населення здійснювали внутрішньорегіональні та міжрегіональні переміщення в межах України (ми у нашому дослідженні припускаємо, що міграційний рух був пов'язаний з трудовою діяльністю). Тому з року в рік зберігається диспропорція в показниках рівня безробіття між регіонами України. Високе навантаження на

одне вільне робоче місце, вакансію в деяких областях України (Черкаська обл. – 24 особи, Хмельницька обл. – 23 особи, Івано-Франківська обл. – 20 осіб, Тернопільська обл. – 17 осіб, Луганська та Вінницька обл. – по 15 осіб тощо [141, с. 380]) свідчить про невеликі шанси для мешканців цих регіонів знайти собі роботу за місцем проживання. Тоді як в інших областях України шанси працевлаштування (виходячи з рівня навантаження на одне робоче місце) значно вищі. Наприклад, у Дніпропетровській та Донецькій областях на одну вакансію в середньому претендує 2 особи, Харківській – 3, а у м. Києві – 0,2 [141, с. 380].

В Україні у 2007 р., серед 1417,6 тис. безробітних (за методологією МОП), 96,1% (1362,6 тис. осіб) дійсно шукали роботу чи намагались організувати власну справу. Проте, лише 168,7 тис. осіб (11,9%) працевлаштувались протягом 1 місяця і 385,6 тис. осіб (27,2%) у термін від 1 до 3 місяців [розраховано за: 141, с. 375]. Тобто переважна більшість безробітних, що активно шукають роботу, не можуть швидко знайти собі робоче місце. На нашу думку, одним з напрямів вирішення цього питання є розширення територіальних меж пошуку роботи (в межах регіону, в іншому регіоні, в іншій країні).

За максимальне значення індексу руху у межах країни (I_m) прийнято величину, яка відповідає частці безробітних, які активно шукають роботу і не можуть працевлаштуватись за місцем свого проживання більше 3 місяців, відносно економічно активного населення. У 2007 р. 60,9% безробітних (863,3 тис. осіб) шукали роботу більше 3 місяців [141, с. 375]. Тобто майже 4,5% економічно активного населення в Україні мали б спробувати знайти місце роботи не за місцем проживання. В якості цільового орієнтира для I_m ми встановлюємо величину 4,5%.

На жаль, в Україні досить висока частка безробітних, тривалість пошуку роботи яких перевищує 1 рік – 23% (2007 р.) [141, с. 375]. За нашими розрахунками це становить 1,7% відносно економічно активного населення України. Ми у нашому дослідженні розглядаємо зовнішню трудову міграцію як можливість працевлаштування для людей, які протягом року так і не знайшли

роботу в Україні. Можливо, здобутий досвід і зароблені за кордоном кошти, дадуть людині можливість працевлаштуватись чи організувати власну справу в Україні після повернення на батьківщину. Максимальне значення для розрахунку показника зовнішньої міграції (I_3) встановлюється на рівні 1%. Цей цільовий орієнтир ми встановили з огляду на альтернативу для працевлаштування, принаймні, для половини безробітних, що шукають роботу, але не можуть її знайти в Україні вже більше року.

З точки зору теорії людського капіталу для розрахунку I_{PTM} індекс зовнішньої міграції не розглядається як показник-дестимулятор. У контексті нашого дослідження показник вибуття населення з країни лише відображає реалізовану територіальну мобільність, незважаючи на характер його впливу на соціально-економічні показники розвитку країни.

Для розрахунку всіх складових показника I_{PTM} за мінімум встановлено 0% як найменш можливий і, відповідно, найгірший прояв територіальної мобільності економічно активного населення.

Кожний із зазначених індексів має самостійне значення і водночас є складовою узагальнюючого показника - індексу реалізованої мобільності (IPM). В табл. 2.10 представлено авторські розрахунки IPM населення України та його складових елементів.

Таблиця 2.10

**Часткові та інтегральні індекси реалізованої мобільності
населення України у 1997-2007 рр. ***

Рік	Реалізована освітня мобільність					Реалізована професійно-кваліфікаційна мобільність			Реалізована інтелектуальна мобільність			Реалізована територіальна мобільність			IPM
	часткові				I _{РОМ}	часткові		I _{РПМ}	часткові		I _{РІМ}	часткові		I _{РТМ}	
	I _{БС}	I _{ПС}	I _{ВО}	I _{НС}		I _П	I _К		I _В	I _Н		I _М	I _З		
1997	0,960	0,811	0,400	0,380	0,782	0,333	0,155	0,244	0,256	0,303	0,280	0,619	0,072	0,345	0,413
1998	0,967	0,802	0,425	0,350	0,786	0,333	0,173	0,253	0,289	0,288	0,289	0,645	0,094	0,370	0,424
1999	0,971	0,790	0,425	0,305	0,782	0,333	0,179	0,256	0,161	0,308	0,235	0,686	0,124	0,405	0,419
2000	0,977	0,843	0,450	0,320	0,804	0,367	0,197	0,282	0,292	0,294	0,293	0,717	0,148	0,432	0,453
2001	0,981	0,870	0,475	0,320	0,817	0,417	0,209	0,313	0,513	0,281	0,397	0,721	0,162	0,441	0,492
2002	0,983	0,897	0,475	0,345	0,826	0,383	0,242	0,313	0,457	0,267	0,362	0,717	0,183	0,450	0,488
2003	0,978	0,904	0,425	0,340	0,816	0,417	0,233	0,325	0,564	0,263	0,413	0,724	0,172	0,448	0,500
2004	0,990	0,953	0,450	0,355	0,840	0,467	0,252	0,359	0,593	0,267	0,430	0,751	0,206	0,479	0,527
2005	0,993	0,979	0,475	0,335	0,851	0,467	0,258	0,362	0,569	0,263	0,416	0,722	0,254	0,488	0,529
2006	0,994	1,044 ¹	0,475	0,350	0,869	0,433	0,261	0,347	0,569	0,250	0,410	0,721	0,275	0,498	0,528 ²
2007	0,995	1,017 ¹	0,475	0,345	0,862	0,450	0,279	0,364	0,635	0,241	0,438	0,709	0,318	0,513	0,543 ²

* Розрахунки автора

¹ - перевищення показника *Xi max* стало можливе за рахунок осіб, які продовжили своє навчання не в рік закінчення школи або здобувають другу (і наступні) професійно-технічну, вищу освіту.

² - для розрахунку *IPM* значення *I_{ПС}*, що перевищують *Xi max*, беруться на рівні *Xi max*, а саме, 1.

У 2006 р. в Україні зафіксований найвищий показник реалізованої освітньої мобільності (I_{ROM}) населення за 10 років (1997-2007 рр.). Порівняно з базовим 1997 р. (0,782) показник реалізованої освітньої мобільності у 2006 р. зріс на 11% і склав - 0,869, в 2007 р. цей показник склав 0,862. Збільшення протягом обстежуваного періоду індексу реалізованої освітньої мобільності є відображенням невідпинних позитивних зрушень в зростанні прагнення населення України до збагачення свого людського капіталу новими знаннями. Позитивно, що з року в рік все більше молоді прагне отримати не лише базові шкільні знання, а й здобути спеціальність, професію, вищу освіту, про що свідчить зростання відповідних показників. Так, у 2007 р. індекс здобуття повної загальної середньої освіти (I_{BC}) склав 0,995, що на 0,035 більше, ніж в базовому 1997 р., коли ця величина становила 0,960. А індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, які мають повну середню освіту (I_{PC}), в 2006 р. та 2007 р. навіть перевищив 1, що стало можливе за рахунок осіб, які продовжили своє навчання не в рік закінчення школи або здобувають другу (і наступні) професійно-технічну, вищу освіту. Зріс за 10 років з 0,400 в 1997 р. до 0,475 в 2007 р. і індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, які мають повну вищу освіту (I_{BO}). З-поміж складових I_{ROM} зниженням рівня у звітному періоді порівняно з базовим характеризується лише показник продовження навчання осіб, які мають науковий ступінь кандидата наук. Так, у 2007 р. індекс реалізованої освітньої мобільності осіб, які мають науковий ступінь (I_{NC}), склав 0,345, тоді як у 1997 р. цей показник становив 0,380.

За обстежуваний нами період (1997-2007 рр.) рівень показника I_{ROM} коливався в межах від 0,782 до 0,869. Починаючи з 2000 р., коли рівень I_{ROM} досяг 0,804, ми у контексті теорії людського капіталу позиціонуємо рівень реалізованої освітньої мобільності населення України як високий.

Значно покращились показники професійної та кваліфікаційної мобільності населення України. В 2007 р. індекс реалізованої професійної мобільності (I_{PI}) склав 0,450 проти 0,333 в 1997 р., а індекс реалізованої

кваліфікаційної мобільності (I_K) – 0,279 проти 0,155 відповідно. Зріс і загальний рівень індексу реалізованої професійно-кваліфікаційної мобільності (I_{PIM}) з 0,244 у 1997 р. до 0,364 у 2007 р. Проте, навіть попри таке пожвавлення професійно-кваліфікаційної мобільності населення України, її рівень з точки зору теорії людського капіталу залишається нижче середнього.

Невтішним є факт зменшення показника реалізованої науково-дослідної активності населення України. Так, у 2007 р. індекс науково-дослідної активності населення (I_H) склав 0,241, що на 0,062 менше, ніж в 1997 р., коли цей показник був на рівні 0,303. Проте, щорічне зростання протягом обстежуваного періоду індексу винахідницької активності населення (I_B) покриває негативну тенденцію науково-дослідної активності населення і забезпечує позитивну динаміку загального індексу реалізованої інтелектуальної мобільності населення України (I_{PIM}). Так, у 2007 р. рівень I_B склав 0,635, що в 2,5 рази перевищує рівень, зафіксований в базовому 1997 р. (0,256). В цілому I_{PIM} з року в рік зберігає тенденції до зростання і у 2007 р. склав 0,438, тоді як в базовому 1997р. він становив 0,280.

На початок обстежуваного періоду (1997 р.) і до 2002 р. рівень реалізованої інтелектуальної мобільності населення України трактується нами як нижчий середнього. Починаючи з 2003 р., коли рівень I_{PIM} досяг 0,413, і до звітнього 2007 р., коли рівень I_{PIM} склав 0,438, ми у контексті теорії людського капіталу позиціонуємо рівень реалізованої інтелектуальної мобільності населення України як середній.

Протягом обстежуваного періоду спостерігається зростання територіальної мобільності населення України. В 2007 р. індекс реалізованої територіальної мобільності (I_{PTM}) зріс з 0,345 (у 1997 р.) до 0,513. Проте, простежуючи динаміку руху населення в межах України, ми можемо констатувати, що зростання значення показника I_M відбувається не за рахунок зростання чисельності внутрішньорегіональних та міжрегіональних мігрантів, а пов'язано із зменшенням чисельності економічно активного населення країни.

Так, протягом обстежуваного періоду (1997-2007 рр.), чисельність осіб, що мігрували у межах країни, суттєво не змінювалась і коливалась в межах 700-753 тис. осіб, а чисельність економічно активного населення за цей період скоротилась з 26085,6 тис. осіб (1997 р.) до 22322,3 тис. осіб (2007 р.) (табл.2.11).

Таблиця 2.11

Динаміка міграційного руху у межах України у 1997-2007 рр. *

Рік	Чисельність економічно активного населення України, тис. осіб	Міграційний рух у межах України, тис. осіб	Частка мігрантів відносно економічно активного населення України (X_{if}) ¹ , %
1997	26085,6	726,4	2,785
1998	25935,5	752,8	2,903
1999	22726,0	702,0	3,089
2000	22830,8	736,7	3,227
2001	22426,5	727,1	3,242
2002	22231,9	717,5	3,227
2003	22171,3	722,5	3,259
2004	22202,4	750,8	3,382
2005	22280,8	723,6	3,248
2006	22245,4	721,7	3,244
2007	22322,2	711,8	3,189

¹ Розрахунки автора

* За даними: [141, с. 368; 134, с. 365; 71, с. 1-3; 68, с. 1-3].

За останні 10 років зросла чисельність громадян України, офіційно працевлаштованих за межами України. У 2006 р. налічувалось 61204 таких працівників, що в 3,3 рази більше, ніж в 1997 р. та в 5,2 рази більше, ніж у 1996р. (табл.2.12).

Таблиця 2.12

Чисельність офіційно зареєстрованих громадян України, які тимчасово працювали за кордоном у 1996-2006 рр. *

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Всього, у т. ч.	11816	18741	24397	28224	33735	36329	40683	38161	45727	56549	61204
в країнах СНД	1843	1555	1651	960	1478	1355	1281	1740	2635	2499	2267
в інших країнах світу	9973	17186	22746	27264	32257	34974	39402	36421	43092	54050	58937

* За даними: [66, с. 94].

Так, індекс зовнішньої міграції (I_3) в 2007 р. склав 0,318, тоді як ще у 1997р. цей показник становив 0,072. Розрахований нами показник I_3 охоплює міграційний рух населення України, який зареєстрований Державним комітетом статистики України (форма статистичного обліку 1-ТМ «Звіт про чисельність громадян України, які тимчасово працюють за кордоном»). На жаль, за відсутності повної і достовірної статистичної бази про чисельність трудових мігрантів, що виїжджають працювати за кордон нелегально, ми у нашому дослідженні не можемо включити їх у наші розрахунки.

У контексті теорії людського капіталу починаючи з 1999 р. рівень реалізованої територіальної мобільності населення України ми характеризуємо як середній.

На основі проведених розрахунків величини індексів складових IPM , розрахуємо інтегральний IPM та простежимо його динаміку (рис.2.5).

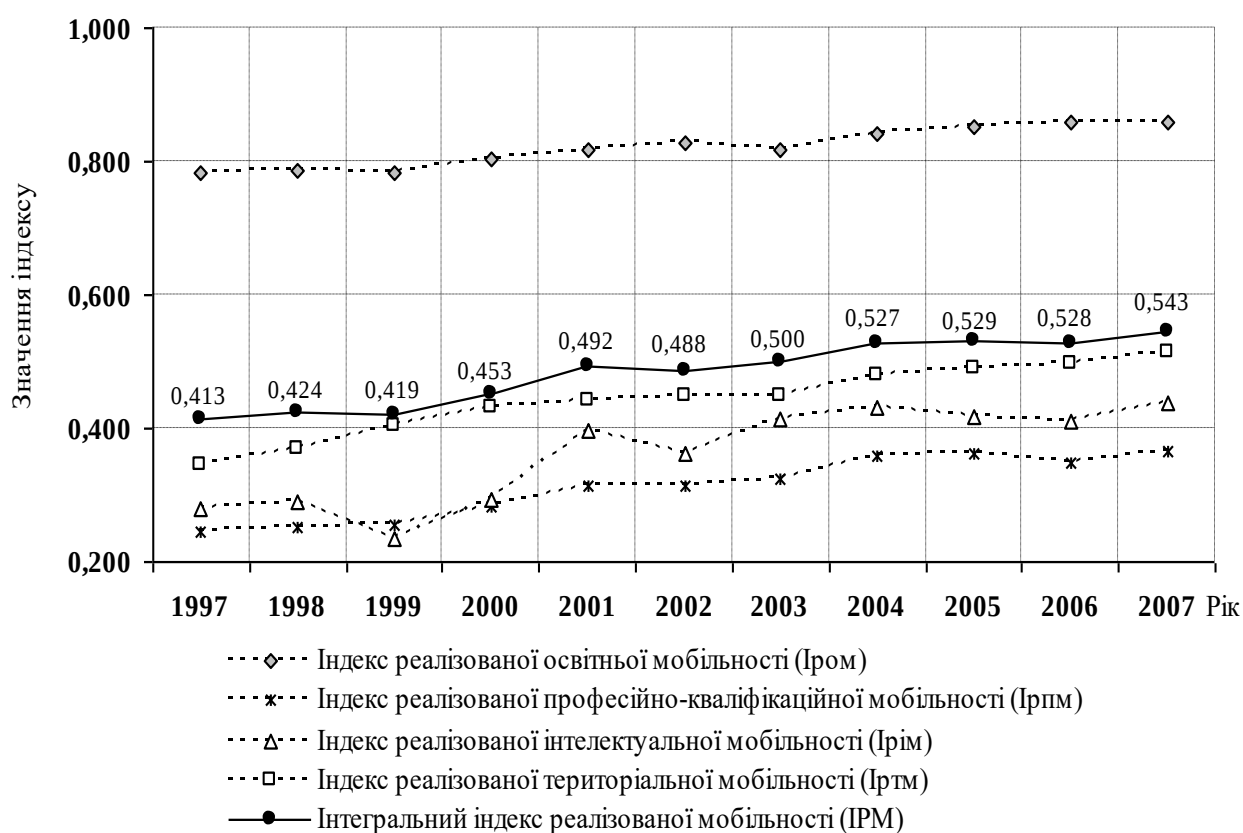


Рис.2.5. Динаміка IPM та його складових в Україні у 1997-2007 рр.

Протягом обстежуваного періоду (1997-2007 рр.) найвищий показник *ІРМ* був зафіксований в 2007 р. - 0,543, а найнижчий в 1999 р. - 0,419. Попри певні коливання значень складових елементів інтегральний індекс реалізованої мобільності населення України за останні роки зберігає тенденцію до зростання. На основі проведених розрахунків величини *ІРМ* у контексті теорії людського капіталу ми позиціонуємо рівень реалізації мобільності населення України за обстежуваний період (1997-2007 рр.) як середній.

Показники *ІРМ* характеризують реалізацію прагнення людини до якісних змін у житті. Здобуття освіти, отримання професійних навиків, підтримання своїх знань на конкурентному рівні – формують і вдосконалюють продуктивні здібності людини. Нагромаджений людський капітал повинен застосовуватись для подальшого розвитку особистості та приносити дохід. Звичайно, кожен індивід прагне отримати від застосування свого людського капіталу максимальну віддачу. З цією метою люди шукають робочі місця, що забезпечать найбільший прибуток від використання їх продуктивних здібностей. Реалізація на практиці прагнення людини знайти робоче місце, що найбільше відповідає вимогам працівника, тісно пов'язана з трудовою міграцією населення.

2.3 Оцінка впливу мобільності на збереження національного людського капіталу

Визначальними ознаками сучасного соціально-економічного розвитку є глобалізація та інтелектуалізація, характер і швидкість яких надають нового вигляду моделі світу та місцю в ній окремих держав, включаючи й Україну.

Одним з визначальних нині глобальних процесів є інтелектуальний перерозподіл світу, що означає змагання між країнами за володіння останнім поки що не розподіленим світовим ресурсом – людським інтелектом, а саме за володіння носіями сучасних знань і творцями новітньої техніки, технології, культури. Людський капітал стає не просто визначальним чинником конкурентоспроможності, а й домінуючою формою суспільного багатства, основою інтелектуального та соціального капіталу як умови не лише економічного, а й цивілізаційного прогресу загалом.

Розвиток глобалізаційних процесів супроводжується становленням якісно нових умов ринкового господарства і передбачає формування єдиного світового ринкового простору. На тлі глобалізації економіки розвиваються принципово інші економічні зв'язки і виробничі відносини, що тісно пов'язані з територіальною мобільністю, зокрема, міжнародною трудовою міграцією населення. Територіальна мобільність населення суттєво впливає на формування, збереження чи збагачення людського капіталу будь-якої країни, тому важливим у сучасних умовах постає питання дослідження впливу міждержавної трудової міграції на найважливіші характеристики національного людського капіталу та економічні показники країни.

Людський капітал на макроекономічному рівні включає нагромаджені вкладення країни в такі характеристики населення, як рівень освіти, креативності, професійної підготовки та компетентності, здоров'я, моральності тощо. Ми називаємо його національним людським капіталом, оскільки він є значною частиною національного багатства країни. Розглянемо вплив міждержавної трудової міграції на найважливіші демосоціальні характеристики національного людського капіталу.

Загальна чисельність населення країни є важливим кількісним показником людського потенціалу країни. У нинішніх умовах склалась така тенденція, що міграційні процеси справляють навіть більший вплив на зміну кількості населення України, ніж природний рух населення. Так, якщо в 1989 р. природний приріст кількості наявного населення України склав 90,4 тис. осіб, а

міграційний приріст – 46,2 тис. осіб, то вже в 1990 р. ці показники суттєво змінилися: природний приріст знизався до 27,6 тис. осіб, а міграційний приріст, навпаки, істотно зріс і становив 78,3 тис. осіб. З 1991 р. міграційний рух населення зайняв лідируючі позиції у формуванні приросту кількості наявного населення в Україні: 151,3 тис. осіб проти природного скорочення (–39,1 тис. осіб). В 1992 р. такі тенденції збереглися: міграційний приріст становив 287,8 тис. осіб, природне скорочення кількості населення – 100,3 тис. осіб.

На жаль, з 1994 р., поряд з дедалі зростаючими масштабами природного скорочення населення, спостерігається і міграційне скорочення населення України. Протягом 1994-2001 рр. міграційне сальдо України коливалась у межах від -131,6 до -169,2 тис. осіб на рік, лише з 2002 року цей процес уповільнився. В 2002 р. міграційне скорочення становило -33,8 тис. осіб, в 2003 р. – -24,2 тис. осіб, а в 2004 р. – -7,6 тис. осіб, тоді, як ще в 2001 р. цей показник сягав -152,2 тис. осіб [72, с. 188-194; 73, с.187-193]. Від’ємне міграційне сальдо значним чином впливає на формування кількості наявного населення в Україні і, зрозуміло, зменшує сукупний людський капітал. Тішить той факт, що в 2005 р., вперше за останні 11 років, в Україні зафіксовано міграційний приріст населення. Чисельність осіб, що прибули до України, на 4583 особи перевищувала чисельність тих, хто виїхав. В 2006 р. та 2007 р. в Україні збереглося позитивне міграційне сальдо, яке склало 14245 осіб та 16838 осіб, відповідно [140, с. 345; 141, с. 360]. Для України це значне досягнення, що, сподіваємось, матиме такі ж тенденції і надалі. Позитивне міграційне сальдо збільшує кількість наявного населення в Україні, що позитивно впливає на соціально-економічний розвиток країни.

Важливе значення для характеристики людського капіталу має вікова структура населення. Розподіл мігрантів за віком можна провести за трьома віковими групами: молодші за працездатний вік; працездатного віку; старші за працездатний вік.

Мігранти, молодшого та старшого за працездатний вік, здебільшого належать до категорії «залежних» мігрантів. Тобто, це діти, інваліди, люди

похилого віку та ін. Їх потреба мігрувати зумовлена «потребою бути разом із сім'єю», «потребою у догляді», фінансовою залежністю тощо.

Міграційне сальдо осіб, що перебувають у молодшому за працездатний віці, істотно впливає на формування майбутнього людського капіталу суспільства. «Молоді» емігранти – втрачений потенціал, який міг би стати частиною національного людського капіталу через кілька років. Водночас держава зазнає великих збитків й одразу, оскільки втрачає всі інвестовані у виховання та навчання молодого покоління емігрантів ресурси. Так, у 2003 р. з України виїхало 106775 осіб, а повернулось лише 101721 осіб, молодших працездатного віку, тобто Україна втратила 5054 осіб свого майбутнього людського капіталу [68, с. 29]. Втрати майбутнього людського капіталу в 2004 р. склали -1780 осіб., що майже в три рази менше, ніж у попередньому році [69, с. 8]. Позитивним є той факт, що останні роки в Україні зберігається тенденція до зменшення втрати населення в молодшому за працездатний вік. Так в 2005 р. міграційне сальдо осіб зазначеної вікової групи склало -243 особи, а в 2007 р. – -153 особи [70, с. 30; 71, с. 30]. Зменшення відтоку населення в допрацездатному віці обумовлено зниженням показників еміграції населення України в працездатному віці, оскільки діти належать до категорії «залежних» мігрантів.

Суттєвих збитків для сукупного людського капіталу українського суспільства завдають великі розміри еміграції працездатного населення у працездатному віці. Ця категорія емігрантів змінює стан «сьогоднішнього» людського капіталу країни, що, відповідно, зменшує шанси економіки України у світовій конкурентній боротьбі. Так, в 2003 році з України емігрувало 586347 осіб, які вже сьогодні могли б працювати на користь української науки та економіки; загальне сальдо міграції населення працездатного віку у цьому ж році склало -14111 осіб [68, с. 29]. Проте вже в 2004 р. міграційне сальдо зазначеної групи населення скоротилось до -4115 осіб, а в 2005 р., вперше за багато років, спостерігався міграційний приріст населення працездатного віку

розмірі 3395 осіб [69, с. 8; 70, с. 29]. В 2007 р. збереглося позитивне міграційне сальдо осіб у працездатному віці і склало 14070 осіб [71, с. 30].

Зростаюче значення інтелектуальної праці для розвитку країни обумовило важливість впливу на національний людський капітал міграції населення, що має вищу освіту і, особливо, осіб, які мають ступінь кандидата та доктора наук. Втрата таких людей негативно позначається на якісних характеристиках сукупного людського капіталу й підриває інтелектуальний потенціал нації. Інтелектуальна міграція – найбільш значуща за впливом на стан сукупного людського капіталу форма територіального руху населення. До інтелектуальної міграції (на макрорівні) слід відносити переміщення в міждержавному просторі осіб, які займаються розумовою діяльністю, створюють матеріальні та духовні цінності внаслідок інтелектуальної діяльності.

Багато держав світу заохочують інтелектуальну імміграцію (перетягування інтелектуальних ресурсів у свою країну), тому що вона активно сприяє соціально-економічному розвитку. Звичайно, кожна країна, яка ставить інтелектуальну працю на високий рівень її суспільної значущості, прагне залучити якомога більше професійних і талановитих кадрів.

Інтелектуальні мігранти – це не лише геніальні чи талановиті особи, а й професійні кадри та кваліфіковані працівники, рівень знань та підготовки яких дає змогу вирішувати сучасні виробничі та соціальні завдання в оптимальному режимі й з максимальною для суспільства віддачею.

За розрахунками науково-дослідних організацій ООН, із виїздом одного спеціаліста країна втрачає в середньому близько 300 тис. доларів [32, с. 77]. Невтішним для економіки України та стану її сукупного людського капіталу залишається той факт, що протягом багатьох років спостерігається активна інтелектуальна еміграція. Зокрема, в 2003 р. сальдо міграції осіб з вищою освітою становило: -13382 осіб; зі ступенем кандидата наук: -33 особи; з ступенем доктора наук: -7 осіб [68, с. 149]. В 2004 р. міграційне скорочення чисельності осіб зі ступенем кандидата наук склало -7 осіб, ступенем доктора наук – -3 особи [69, с. 153-154]. В 2005 р. з України виїхало 8 осіб зі ступенем

доктора наук, в 2006 р. – 6 осіб, в 2007 р. – 4 особи. В 2005 р. з України виїхало 45 осіб зі ступенем кандидата наук, в 2006 р. – 37 осіб, в 2007 р. – 48 осіб [141, с. 331].

Економічні збитки для країни, що нанесені еміграцією її вчених та спеціалістів, можуть бути визначені лише приблизно. Проте і такі узагальнені оцінки дозволяють констатувати значне погіршення стану сукупного людського капіталу українського суспільства, викликане великими розмірами еміграції. Збитки, яких зазнає Україна від еміграції «вирощеного» в Україні «врожаю людського капіталу», обертаються величезними зисками для країн реципієнтів.

Збитки, які несе Україна від еміграції, можна оцінити через втрати проінвестованих коштів на освіту осіб, що виїхали за межі України. Зважаючи на те, що одним з основних принципів освіти в Україні проголошено доступність для кожного громадянина всіх форм і типів освітніх послуг, що надаються державою, лівова доля освітніх послуг в Україні надається населенню за державні кошти. Зокрема, послугами дошкільних та загальноосвітніх навчальних закладів молодь користується за рахунок держави. Так, наприклад, на початок 2006/07 навчального року у приватних загальноосвітніх навчальних закладах за власні кошти навчалося лише 24,3 тис. учнів, що становить 0,4% від загальної чисельності учнів шкіл, а в 2007/08 – 23,7 тис. учнів, що становить 0,5% від загальної чисельності учнів шкіл [140, с. 438; 141, с. 456]. Переважна більшість аспірантів та докторантів навчаються за державні кошти (табл.2.13). У 2006 р. 83,3% аспірантів та 94,2% докторантів здійснювали свою підготовку за рахунок державного бюджету, а в 2007 р. – 84,8% та 93,9%, відповідно [97, с. 9, 14; 98, с. 9, 14]. З кожним роком збільшується частка абітурієнтів, зарахованих до ВНЗ для навчання на платній основі. Так, якщо у 1995/96 навчальному році для навчання за рахунок фізичних та юридичних осіб було прийнято 18% студентів, то у 2007/08 – 59 % [141, с. 463].

Таблиця 2.13

**Динаміка прийнятих на навчання до ВНЗ, аспірантури та
докторантури за рахунок державного бюджету України у 2001-2007 рр. ***

Рік	Прийнято до ВНЗ			Прийнято до аспірантури			Прийнято до докторантури		
	Всього, тис. осіб	у т.ч. на навчання за рахунок державного бюджету України		Всього, тис. осіб	у т.ч. на навчання за рахунок державного бюджету України		Всього, тис. осіб	у т.ч. на навчання за рахунок державного бюджету України	
		тис. осіб	%		тис. осіб	%		тис. осіб	%
2001	588,3	212,1	36,1	8,027	7,147	89,0	0,393	0,366	93,1
2002	612,3	221,5	36,2	8,463	7,552	89,2	0,428	0,398	93,0
2003	635,0	228,6	36,0	9,022	7,924	87,8	0,437	0,411	94,1
2004	657,5	237,4	36,1	9,225	8,075	87,5	0,469	0,444	94,7
2005	672,3	242,0	36,0	9,711	8,257	85,0	0,461	0,431	93,5
2006	658,9	235,0	35,7	10,201	8,500	83,3	0,502	0,473	94,2
2007	633,8	235,4	37,0	10,286	8,737	84,9	0,506	0,471	93,1

* За даними: [84, с. 58, 65; 85, с. 59, 66; 86, с. 29; 87, с. 19; 88, с. 20; 89, с. 44; 97, с. 1, 2, 10, 14; 77, с. 27; 76, с. 27; 141, с. 463; 98, с. 9, 14].

Більша частка витрат на формування інтелектуального, виробничого і духовного потенціалу суспільства здійснюється за рахунок державного бюджету, оскільки освіта та професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і прогресу суспільства, які в майбутньому будуть продуктивно використовуватися в економіці України. Інколи, на жаль, ці витрати працюють на благо інших держав.

Відповідно до методології, запропонованої нами в першому розділі, прямі економічні втрати від еміграції оцінено через розрахунок обсягів державних витрат на освіту людей, які виїхали за межі України і не повернулись (табл.2.14).

Таблиця 2.14

Прямі втрати України проінвестованих в освіту мігрантів коштів *

Освітній рівень	Видатки Державного бюджету України на освіту, тис. грн.	Чисельність осіб, що навчаються за програмою відповідного освітнього рівня, тис. осіб	Сумарні витрати на 1 особу, що навчається, грн. на рік	Рівень освіти та науковий ступінь мігрантів	Сальдо міграції населення у віці 16 років і старшому, осіб	Втрати проінвесто- ваних в освіту мігрантів державних коштів, тис. грн
1	2	3	4	5	6	7
2003 рік						
Післядипломна освіта	199 638,214	28,326	7047,88	доктор наук	-7	-257,97
				кандидат наук	-33	-997,53
Вища освіта	4 627 888,422	2437	1899,01	вища	-13382	-155 524,25
Середня освіта	5 460 365,212	7021	777,72	повна	-5765	-48 870,70
				початкова	-273	-849,27
				не мали початкової	-9	...
Всього					-19469	-206 592,47
2004 рік						
Післядипломна освіта	210 627,440	29,683	7095,89	доктор наук	-3	-160,11
				кандидат наук	-7	-232,03
Вища освіта	5 815 971,075	2575	2258,63	вища	-4508	-64 978,69
Середня освіта	5 815 971,075	6728	979,25	повна	-349	-3 725,15
				початкова	-5	-19,58
				не мали початкової	-973	...
Всього					-5845	-69 115,57

* Розраховано автором за даними Держкомстату України

Найбільші прямі втрати лише проінвестованих в освіту емігрантів коштів несе Україна від еміграції населення з науковим ступенем, особливо докторів наук. Так, в 2003 р., за нашими підрахунками, проведеними за методикою, описаною в підрозділі 1.3, із виїздом за кордон одного доктора наук Україна втрачала 50,1 тис. грн., а одного кандидата наук – 30,23 тис. грн. В 2004 р. ці цифри дещо вищі: 53,37 тис. грн. втрачено від еміграції одного доктора наук і 33,15 тис. грн. – від виїзду одного кандидата наук. Збільшення втрат проінвестованих в освіту зазначених груп мігрантів коштів, пов'язано із збільшенням витрат на освіту в 2004 р. порівняно з 2003 р. (в розрахунку на одну особу, що навчається). Всі розрахунки проведено у фактичних цінах у звітному році.

Найменші економічні втрати, зважаючи на величину витрачених на освіту коштів, несе Україна від еміграції осіб, що мають початкову освіту. В 2003 р. економічні втрати від виїзду за кордон однієї такої особи становили 3,11 тис. грн., а в 2004 р. – 3,92 тис. грн.

Проте, враховуючи показники обсягу сальдо міграції, найбільші економічні втрати Україна понесла від виїзду за кордон осіб з вищою освітою. В 2003 р. з України виїхало і не повернулось 13382 осіб, що мали вищу освіту. Економічні втрати склали 155,5 млн. грн., що були проінвестовані державою в навчання зазначеної групи мігрантів за цінами у звітному році. В 2004 р. показники сальдо міграції населення в Україні зменшились, зокрема, і осіб з вищою освітою. Так, в 2004 р. воно склало -4508 осіб, що принесло збитків на суму майже 65 млн. грн.

Загальні втрати проінвестованих коштів в освіту осіб, що виїхали за межі України і не повернулись, в 2003 р. склали 206,6 млн. грн., що становить 0,08% від ВВП України. В 2004 р. ці збитки, за рахунок зниження показників вибуття населення з України, скоротились майже в 3 рази і склали 69,1 млн. грн. (0,02% від ВВП).

На жаль, відсутність повної і достовірної інформації про обсяги та структуру міграційних переміщень робить неможливим проведення розрахунків економічних втрат від еміграції за наступні після 2004 роки. Тривалий час основним джерелом інформації про міграційні процеси були талони статистичного обліку до листків прибуття та вибуття. У цих талонах, поміж інших відомостей статистичного та нестатистичного характеру, фіксувалися дані про рівень освіти та вчений ступінь мігранта. Проте, Постановою Кабінету Міністрів України від 28 липня 2004 р. №985 був затверджений новий «Талон зняття з реєстрації місця проживання в Україні», який значно спрощений порівняно з попереднім. Поміж інших вилучених запитів неприпустимою видається відмова від фіксації рівня освіти мігрантів. Адже неможливо робити дослідження впливу міграційних процесів на економічні та соціальні показники без наукової оцінки впливу міграції на

освітній потенціал нації. Зокрема, навіть при додатному сальдо міграції, яке зафіксоване в Україні у 2005-2007 рр., без аналізу рівня освіти прибулих і вибулих, ми не можемо стверджувати про якісно позитивний характер цього процесу. Відсутність інформації про співвідношення чисельності емігрантів та іммігрантів за рівнем освіти практично унеможливорює оцінку міграційних чинників зміни рівня освіти населення країни і ускладнює проблему формування державної політики щодо регулювання міграції та запобігання втратам національного людського капіталу.

Падіння «залізної завіси» у другій половині 80-х років минулого століття викликало значну активізацію еміграції за межі колишнього СРСР. Якщо в останні роки існування СРСР еміграційні потоки з України були спрямовані до радянських республік, то вже у першій половині 90-х років еміграція з України направлена переважно до країн «далекого зарубіжжя». В наш час з України щороку виїжджають на постійне або тимчасове проживання тисячі людей. Понад 90% цієї кількості припадає на дві групи країн. Перша група – це Росія, Польща, Німеччина, Чехія, Словаччина, Угорщина, Румунія, Болгарія, Греція, Ізраїль, тобто країни, представники основних етносів яких компактно проживають в Україні (у багатьох з цих країн існує значна українська діаспора). Друга група – так звані переселенські країни - США, Канада, Австралія, Нова Зеландія. Основними країнами були й залишаються Ізраїль, США та Німеччина. Остання за кількістю вибулих туди українських громадян з 2001 р. вийшла на першу позицію, випередивши Ізраїль. Із колишніх країн СРСР особливе місце посідають міграційні процеси з Росією.

За відносною інтенсивністю вибуття з України перше місце серед країн Європи посідають Російська Федерація та Німеччина. Цей потік емігрантів характеризується підвищеною часткою осіб з вищою освітою порівняно з контингентами вибулих до інших європейських країн. Так, в 2003 р. до Росії виїхало 31408 осіб (в 2004 р. – 22330 осіб): 17220 (55%) (в 2004 р. – 50%) з них мали вищу освіту, 15 осіб (в 2004 р. – 13 осіб) мали ступінь кандидата наук і 4 особи (в 2004 р. – 1 особа) ступінь доктора наук. До Німеччини в 2003 р.

виїхало 7680 українців (в 2004 р. – 5944 осіб) у тому числі: 5042 (66%) особи (в 2004 р. – 58 осіб) з вищою освітою, 19 кандидатів наук (в 2004 р. – 13) та 4 доктори наук (в 2004 р. – 2) [68, с. 149; 69, с. 154].

Слід зазначити, що характеристики зворотних потоків – з Росії та з Німеччини до України істотно різняться, зокрема, часткою осіб, що повернулись на батьківщину. Так, з Росії у 2003 р. повернулось 18590 українців, в тому числі 9863 (53%) особи з вищою освітою, 10 кандидатів наук і 2 доктори наук. В 2004 р. до України з Росії прибули 17565 осіб, в тому числі 8779 (50%) осіб з вищою освітою, 17 кандидатів наук і 5 докторів наук. А характеристика зворотного потоку з Німеччини досить невтішна для України: в 2003 р. лише 279 осіб повернулись в Україну, і з них лише 180 осіб з вищою освітою. В 2004 р. до України з Німеччини прибули 374 особи, в тому числі 210 осіб з вищою освітою. Необхідно відмітити й той факт, що за досить великої кількості прибулих з України до Німеччини кандидатів та докторів наук в 2003 р. не повернувся жоден. А в 2004 р. лише 3 кандидата наук прибули з Німеччини в Україну [68, с. 148; 69, с. 153].

Дану тенденцію можна пов'язати з відмінністю у мотивах, що спонукають українців до міграційного переміщення у ці країни. Одним із чинників міграційного обміну населення з Росією є ротація мігрантів, які переїжджають для здобуття освіти: повернення на батьківщину осіб, які закінчили навчання у російських навчальних закладах, приїзд росіян на навчання в Україну та зміна їх новими контингентами. Водночас певна кількість українців їде до Росії (і з Росії до України) з метою отримання короточасних заробітків і має на меті покращити тим самим свій добробут після повернення на батьківщину. І у першому, і у другому випадках мігранти не орієнтовані на зміну місця постійного проживання, а передбачають повернення на батьківщину після закінчення навчання чи терміну дії трудової угоди.

Українці, що емігрують до Німеччини, здебільшого орієнтовані на зміну країни проживання. Емігранти прагнуть підвищити рівень свого добробуту на новому місці, оскільки мають там кращі можливості збільшити віддачу від

свого людського капіталу (отримувати більші доходи від застосування своїх знань, вмінь, досвіду). Цим можна пояснити переважну частку високоосвічених та кваліфікованих кадрів, що емігрує до Німеччини та не повертається в Україну.

Високою кількістю висококваліфікованих емігрантів відзначаються міграційні потоки, спрямовані у країни Америки (Канада, США). Більші можливості та кращі умови застосування людського капіталу, ніж в Україні, роблять привабливими для еміграції ці країни для українських кваліфікованих працівників, науковців та талановитих осіб. Так, в 2003 р. до країн Америки виїхав 4921 українець, а повернулось на батьківщину лише 373 особи. В 2004 р. 3064 українця виїхало до країн Америки, а повернулось лише 467 осіб [68, с. 148-149; 69, с. 153-154].

Слід зазначити, що саме економічне становище в країні формує її міграційну привабливість для трудових мігрантів. Економічне зростання і позитивна динаміка ВВП сприяють залученню в країну мігрантів, особливо висококваліфікованих. Такий чинник направленості міграційних потоків, як рівень ВВП на душу населення в країні, можна розглядати двояко: по-перше, мігранти, обираючи напрямок міграції, зважають на економічний розвиток та рівень добробуту у країнах можливого переселення; по-друге, приплив кваліфікованої робочої сили у країну за багатьма напрямками сприяє її економічному піднесенню.

Ці теоретичні міркування підтверджуються і статистичними даними.

На основі проведеного дослідження динаміки міграційних процесів у світі нами було виокремлено найбільш привабливі для мігрантів країни та країни-донори робочої сили з найбільшою кількістю емігрантів. Ці дані наведені у табл.2.15 та табл.2.16 відповідно.

Таблиця 2.15

**Країни з найбільшою кількістю міжнародних мігрантів
та рівень ВВП у цих країнах ***

	Країна	Мігранти на 1000 осіб населення країни			ВВП на душу населення	
		1995-2000 рр.	2000-2005 рр.	2005-2010 рр.	ПКС в дол. США	річний темп зростання 1990- 2005 рр., %
1	Кувейт	32,13	21,45	8,30	26321	0,6
2	Сінгапур	19,64	9,59	8,97	29663	3,6
3	Люксембург	8,30	8,70	8,51	60228	3,3
4	Гонконг, Китай	9,33	8,75	8,29	34833	2,4
5	Ізраїль	9,65	3,60	2,44	25864	1,5
6	Ірландія	4,94	9,47	9,23	38505	6,2
7	Канада	4,89	6,62	6,06	33375	2,2
8	Кіпр	7,63	7,13	5,82	22699	2,3
9	Австралія	5,04	6,01	4,80	31794	2,5
10	США	4,43	4,40	3,87	41890	2,1
11	Іспанія	3,97	13,61	5,65	27169	2,5
12	Австрія	1,24	4,39	3,83	33700	1,9

* За даними: [166, с. 452-465; 40 с. 277-280].

За нашими дослідженнями, проведеними в контексті теорії людського капіталу, найбільш інтенсивні потоки мігрантів спрямовані в райони з кращими можливостями для отримання роботи з високими вигодами (як матеріальними, так і моральними), проте вони не завжди виходять із районів з найбільш низькими заробітками. Пояснюється це тим, що в найбідніших регіонах мешкають люди з більш низьким рівнем не лише добробуту, а й освіти і професійної підготовки, тобто з меншим людським потенціалом, отож і можливості до зміни місця проживання та працевлаштування після переїзду у них значно менші. В цьому контексті Україна, як і інші постсоціалістичні країни, перебуває у групі найвищого ризику втрати людського капіталу – адже рівень освіти населення в цих країнах відповідає рівню розвинутих країн, а рівень життя (зокрема, ВВП в розрахунку на 1 особу) істотно нижчий навіть порівняно із середнім у світі показником.

Серед країн з найбільшою чисельністю міжнародних мігрантів перше місце займають Сполучені Штати Америки, в яких мешкають понад 6 млн.

мігрантів [166, с. 360]. Проте найбільша кількість мігрантів у розрахунку на 1000 осіб населення країни в 2000-2005 рр. спостерігається у Кувейті (21,45), Іспанія (13,61), Ірландії (9,23), Сінгапурі (8,97), Люксембургу (8,70), Гонконгу (Китай) (8,75).

Таблиця 2.16

**Країни-донори робочої сили з найбільшою чисельністю емігрантів,
рівень ВВП та рівень освіченості населення у цих країнах ***

	Країна	Мігранти на 1000 осіб населення країни			ВВП на душу населення / ПКС в дол. США	Індекс рівня освіченості населення (ПРООН)
		1995-2000 рр.	2000-2005 рр.	2005-2010 рр.		
1	Тонга	-19,50	-16,10	-10,64	8177	0,926
2	Гайана	-16,29	-10,86	-10,88	4508	0,943
3	Самоа	-16,23	-16,61	-10,64	6170	0,903
4	Вірменія	-14,27	-6,56	-5,00	4945	0,869
5	Фуджі	-10,70	-10,31	-8,32	6049	0,879
6	Монголія	-7,41	-3,96	-2,27	2107	0,910
7	Казахстан	-17,11	-2,65	-2,58	7857	0,973
8	Таджикистан	-11,55	-10,85	-5,88	1356	0,896
9	Молдова	-11,73	-12,47	-7,91	2100	0,892
10	Шрі-Ланка	-4,35	-4,67	-3,10	4595	0,814
11	Куба	-2,19	-2,30	-2,81	6000	0,952
12	Узбекистан	-3,36	-2,34	1,45	2063	0,906
та інші						
	Україна	-2,19	-0,72	-0,43	6848	0,948

* За даними: [166, с. 494-507; 40, с. 229-232].

Слід зазначити, що всі країни, які віднесено до найбільших країн-реципієнтів робочої сили, за класифікацією ПРООН належать до групи країн з високим рівнем розвитку людського потенціалу. Так, за показником індексу людського розвитку (2005 р.) Кувейт посідає 33 місце серед країн світу, Сінгапур – 25, Люксембург – 10, Гонконг (Китай) – 21, Ізраїль – 11, Ірландія – 7, Канада – 4, Австралія – 3, США – 5, Іспанія – 13, Австрія - 9 місце [40, с. 229].

Як було зазначено вище, важливою характеристикою рівня розвитку країни з огляду активності імміграційних процесів є показник ВВП на душу населення. Як підтверджують дані табл. 2.15, усі країни-реципієнти робочої сили за згаданою характеристикою належать до країн з високим рівнем доходу. Так, в

2005р. ВВП на душу населення за паритетом купівельної спроможності у Люксембургу, наприклад, становив 60228 \$, у США - 41890 \$, у Ірландії - 38505 \$, у Гонконгу (Китай) – 34833 \$ [40, с. 277].

Дані табл. 2.16 підтверджують теоретичні міркування про те, що основними країнами-донорами робочої сили є країни з невисоким рівнем доходу та високим рівнем освіченості населення. Як бачимо, країни з найбільшою кількістю емігрантів істотно відрізняються за рівнем доходів від країн-реципієнтів робочої сили, зазначених у табл. 2.15. Абсолютна більшість країн-донорів, і Україна в їх числі, відзначається дуже високим рівнем освіченості населення, що визначає й достатній для працевлаштування в розвинутих країнах рівень кваліфікації емігрантів. За наявності попиту на світовому ринку праці людський капітал прямує туди, де рівень оплати паці (або доходів від використання людського капіталу) вищий. Мігранти, обираючи країну для переїзду, прагнуть отримати внаслідок міграції кращі умови життя та збільшити віддачу від застосування свого людського капіталу.

Переважна більшість населення країни реалізує своє прагнення збільшити віддачу від використання людського капіталу і покращити умови існування на території країни. Відтік населення з регіону характеризує реакцію населення на погіршення певних умов існування та трудової діяльності людини. Позитивне міграційне сальдо в області свідчить про сприятливі умови для життєдіяльності людини та ефективного застосування людського капіталу. В регіонах України сформувались різні соціально-економічні умови існування, що визначає привабливість тих чи інших областей для населення, що прагне якісних змін у своєму житті. Для виявлення факторів соціально-економічного розвитку, що впливають на динаміку міграційних процесів в регіонах, скористаємось системою показників, що характеризують рівень регіонального людського розвитку.

Ми у нашому дослідженні провели групування регіонів України за рівнем міграційного сальдо населення (Додаток Б). Групування областей України за рівнем міграційного приросту/скорочення і співставлення з показниками

регіонального людського розвитку дасть нам можливість виявити зовнішні фактори, що спонукають населення цих областей до міграційного руху. У даному аналізі мова йде саме про зовнішні фактори, що впливають на прийняття людиною рішення про зміну місця роботи, проживання. Внутрішні мотиви і стимули, якими керуються мігранти, є індивідуальними для кожної людини і дослідити їх важко.

Серед дев'яти індексів окремих аспектів людського розвитку, що визначаються для кожного регіону України, ми виокремили ті, що здійснюють найістотніший вплив на формування міграційного приросту населення в регіоні. Такий підхід ґрунтується на тому, що міграційні процеси в тому чи іншому регіоні віддзеркалюють його соціально-економічний розвиток та можливості розвитку і реалізації особистості, тобто людського потенціалу. На наш погляд, найбільший вплив на формування міграційної установки у носіїв людського капіталу здійснюють фактори, що входять до складу показників індексів матеріального добробуту, умов проживання населення, соціального середовища, рівня освіти, розвитку ринку праці та екологічної ситуації.

У нашому дослідженні ми не брали до уваги такі показники регіонального людського розвитку як демографічний розвиток, стан та охорона здоров'я, фінансування людського розвитку. Демографічний розвиток регіону інтегрує результати минулих та сучасних соціально-демографічних процесів через індикатори народжуваності, смертності та міграції. Характеристика стану здоров'я населення регіону та розвитку охорони здоров'я побудована за результатами аналізу індикаторів, що характеризують зусилля відповідних структур щодо попередження захворювань. Фінансова складова людського розвитку характеризує обсяг соціальних витрат місцевих бюджетів. Ці показники відображають такі аспекти розвитку регіонів, які, на нашу думку, не впливають на формування міграційної установки населення. Людина, приймаючи рішення про зміну місця проживання, навряд чи зважає на показники народжуваності та очікуваної тривалості життя в регіоні проживання, на показники середньої тривалості перебування у стаціонарі,

охоплених дітей щепленням, забезпеченість населення послугами швидкої медичної допомоги та ін.

До першої групи увійшли регіони з позитивним сальдо міграції. За обстежуваний період (2005-2007 рр.) стабільні позиції як регіони-реципієнти робочої сили зберігали: м. Київ, м. Севастополь, АР Крим, Дніпропетровська область, Одеська та Харківська області. Перше місце з великим відривом упевнено займає м. Київ, у якому міграційний приріст у 2005 р. становив 30640 осіб, у 2006 р. – 26691 особу, у 2007 р. – 24803 осіб [139, с. 362; 140, с. 346; 141, с. 361]. За результатами рейтингової оцінки індексу людського розвитку в обстежуваному періоді (2005-2007 рр.) найвищі (найкращі) показники у зазначеній групі областей зафіксовані по індексу умов проживання населення. Зважаючи на те, що інтегральна оцінка умов проживання спирається на характеристики ступеня забезпеченості житлом, його комфортності та розвитку інфраструктури, можемо констатувати, що для мігрантів, що переїжджають до зазначених регіонів, суттєвим чинником при виборі місця переїзду виступає прагнення покращити свої побутові умови проживання. За індексом умов проживання регіони, що мають позитивне міграційне сальдо, входять до 10 перших. Причому, мігранти не зважають на такі показники, як напружене соціальне середовище та негативна екологічна ситуація в цих регіонах. Так, зокрема, у м. Києві, поміж найвищих в Україні показників людського розвитку, спостерігається найгірший показник екологічної ситуації (27 – у 2005 р., 26 – у 2006 та 2007 рр.) та соціального середовища (21 – у 2005 р., 25 – у 2006 р., 23 – у 2007 р.). Вищі за середні показники матеріального добробуту та розвитку ринку праці, що також впливає на привабливість цих регіонів для мігрантів.

До другої групи ми віднесли найбільші регіони-донори робочої сили з високим від'ємним міграційним сальдо (понад 1 особу на 1000 наявного населення). Найбільший відтік робочої сили в 2005-2007 рр. був зафіксований у Кіровоградській, Херсонській, Сумській та Луганській областях. Високі показники скорочення чисельності населення за рахунок міграції зафіксовані і в Житомирській, Хмельницькій, Вінницькій, Закарпатській, Рівненській та

Тернопільській областях. В цих областях спостерігаються низькі показники матеріального добробуту, умов проживання та розвитку ринку праці. Найгірший показник стану матеріального добробуту зафіксовано в Кіровоградській (27 – у 2005 р., 26 – у 2006 та 2007 рр.), Вінницькій (25 – у 2005-2007 рр.), Тернопільській (26 – у 2005 р., 27 – у 2006 та 2007 рр.) областях. Інші області, що входять до групи найбільших регіонів-реципієнтів робочої сили, крім Луганської області, також мабуть низькі показники матеріального добробуту населення. У Луганській області, при високому показнику матеріального добробуту, спостерігаються дуже низькі показники розвитку ринку праці, умов проживання, соціального середовища, екологічної ситуації. В Херсонській області спостерігається найкращий показник екологічної ситуації в Україні, проте, зважаючи на низькі показники розвитку ринку праці, соціального середовища та матеріального добробуту, населення регіону емігрує до інших районів. На основі показників індексу людського розвитку, що визначені для регіонів України, в яких спостерігається найбільший відтік населення, можемо зробити висновок, що найбільший вплив на формування міграційної установки носіїв людського капіталу здійснює не один фактор, а їх сукупність. Несприятливі для життєдіяльності та трудової діяльності фактори оточуючого соціально-економічного середовища, які в сукупності посилюють свій вплив на населення регіону, обумовлюють високе від'ємне міграційне сальдо в зазначених областях України.

Регіони, в яких сальдо міграції не перевищувало 1 особу на 1000 наявного населення, увійшли до третьої групи. В 2005 р. найменше скорочення чисельності населення зафіксовано у Чернівецькій, Донецькій та Миколаївській областях, а у 2006-2007 рр. Чернівецька область мала позитивне сальдо міграції. В областях, що входять до зазначеної групи, крім Черкаської і Запорізької областей (та крім Київської та Полтавської областей, які увійшли до зазначеної групи областей у 2007 р.), спостерігаються відносно низькі показники рівня освіти населення. Цей фактор, на нашу думку, стримує міграційні процеси у напрямку відтоку населення з цих областей, оскільки

рівень освіти населення визначає конкурентоспроможність робочої сили на міжрегіональному ринку праці. В регіонах цієї групи, крім Запорізької та Донецької областей, відмічаються високі позитивні показники індексу соціального середовища. Переважна більшість областей цієї групи займають середні позиції серед областей України за індексами розвитку ринку праці, матеріального добробуту та умов проживання.

На основі проведеного порівняння регіональних показників індексу людського розвитку та міграційної ситуації в регіонах України, окреслимо фактори, що впливають на формування міграційної ситуації в областях України. По-перше, прагнення покращити умови проживання займає лідируючі позиції поміж інших факторів, на які зважає людина при міграції. По-друге, найбільший відтік населення (найвище від'ємне сальдо) спостерігається в регіонах, що мають не один, а сукупність низьких показників, що характеризують соціально-економічний розвиток регіону. По-третє, рівень освіти населення регіону впливає на спроможність людини до територіальної мобільності (трудова міграція), оскільки в областях України, де показники вибуття помірні, відмічено невисокі показники рівня освіти населення в регіоні.

Наша держава має сумну демографічну і, зокрема, міграційну історію. Нова її сторінка розпочалася після розпаду СРСР з небаченою активізацією еміграції та тимчасової трудової міграції в країни близького та далекого зарубіжжя. Наступні випробування в цьому контексті чекають Україну у зв'язку зі вступом до СОТ та євроінтеграцією. При цьому варто підкреслити, що проблема втрати людського капіталу має першочергове значення саме у період економічного зростання у зв'язку з інтенсифікацією економіки та необхідністю запровадження нових технологій. Саме високоосвічені громадяни і обдарована молодь, які найбільше налаштовані на розробку та упровадження інноваційних методів господарювання, формують нове економічне мислення в країні.

Таким чином, можна зробити висновок, що міждержавна міграція населення сьогодні стала активним чинником глобального перерозподілу

людського капіталу на користь розвинутих країн. У той самий час бідніші країни потрапляють у зачароване коло, втрачаючи найкращий людський капітал і разом з тим шанси зменшити своє відставання від розвинутих країн.

Напрямок та інтенсивність міждержавного міграційного руху населення, а особливо висококваліфікованих працівників та інтелектуальної еліти, визначає характеристики національного людського капіталу та перспективи соціально-економічного прогресу країни. Нова глобалізаційна економічна модель розвитку світової спільноти вимагає постійної уваги до міграційних процесів. Саме тому постає потреба практичного застосування системи кількісних та якісних характеристик, які, з погляду теорії людського капіталу, безпосередньо впливають на формування національного людського капіталу, а також юридичне вирішення на державному рівні проблеми відшкодування інвестицій у людський капітал, що втрачаються при еміграції.

Для України в сучасних умовах нагальною є проблема збереження наявного людського капіталу за рахунок зниження відпливу кваліфікованих кадрів за кордон та створення умов, що сприятимуть поверненню мігрантів в Україну та залученню нових кваліфікованих кадрів з інших країн. Щоб здійснити бажані соціально-економічні перетворення, потрібно зберегти і розвинути інтелектуальний потенціал нації. А для цього необхідна відповідна продумана державна політика в галузі освіти, зайнятості, яка враховувала б світові тенденції і мала б на меті інтеграцію України в міжнародний поділ праці не як донора робочої сили, а як незалежної, цивілізованої країни.

Висновки до розділу 2

За результатами проведеного у другому розділі аналізу реалізованої мобільності населення України у контексті теорії людського капіталу слід зробити такі висновки:

1. Як показав проведений аналіз, за обстежуваний нами період (1997-2007 рр.) в Україні спостерігається активізація мобільності населення, що проявляється в підвищенні освітнього і кваліфікаційного рівня населення, зростанні масштабів трудової внутрішньої і зовнішньої міграції. Поряд з цим, у ході дослідження виявлено зниження інтелектуальної мобільності населення України, що вплинуло на зменшення обсягів винахідницької і науково-дослідної діяльності в країні.

Про активізацію освітньої мобільності свідчить зростаюча динаміка показників продовження навчання населення України, розрахованих відповідно до запропонованої нами у першому розділі методики. Зокрема,

- з року в рік спостерігається збільшення частки випускників 9-х класів, які продовжують навчання для здобуття повної загальної середньої освіти. Так, у 2007 р. цей показник склав 99,4%, коли ще в 1997 р. він становив 96%. Дана тенденція свідчить про активізацію прагнення молоді сформувати базу знань, необхідних для отримання професії, спеціальності, здобуття вищої освіти;
- збільшилась з 81% (1997 р.) до 100% (2007 р.) частка випускників 11-х класів, що продовжили навчання, що свідчить про зростання прагнення молоді отримати професію, спеціальність, здобути вищу освіту, щоб мати кращі шанси знайти гідне місце у соціально-економічній структурі населення;
- зросла за обстежуваний період і частка населення, що продовжило навчання на базі повної вищої освіти і склала 0,19%, порівняно з 0,16% у

1997 р., що свідчить про активізацію використання здобутих знань і досвіду у наукових дослідженнях, гідних присудження наукового ступеня;

- проте, дещо зменшилась частка осіб, що мають науковий ступінь, що продовжили навчання (з 0,76% у 1997 р. до 0,69% у 2007 р.). На нашу думку це пов'язано з тим, що сучасна молодь все більше надає перевагу бізнес-освіті, яка за відсутності повної та достовірної статистичної бази не включена в наше дослідження. За можливості врахування у наших розрахунках таких осіб, цей показник мав би переконливу зростаючу тенденцію.

На протязі обстежуваного періоду активізувалась професійна та кваліфікаційна мобільність населення. Це свідчить про зростаюче прагнення працівників підвищувати свою конкурентоспроможність.

2. У ході проведеного аналізу впливу реалізованої мобільності на розвиток людського капіталу України з'ясовано, що зважаючи на пожвавлення мобільності, зокрема, освітньої та професійно-кваліфікаційної, в Україні зафіксовано позитивні зрушення у якісній структурі людського капіталу.

3. На основі запропонованої у першому розділі методики, нами визначено рівень реалізації мобільності населення України. За результатами проведених розрахунків ми позиціонуємо рівень реалізованої освітньої мобільності населення України як високий, рівень професійно-кваліфікаційної мобільності - як нижчий середнього, рівень реалізованої інтелектуальної мобільності - як середній, рівень реалізованої територіальної мобільності - як середній. На основі цього ми можемо визначити пріоритетні напрями впливу на активізацію мобільності населення.

4. На основі проведених розрахунків ми можемо констатувати покращення загального рівня мобільності населення України, про що свідчить зростання величини інтегрального індексу реалізованої мобільності (*ІРМ*) – з 0,413 у 1997 р. до 0,543 у 2007 р. Проте, у ході проведеного аналізу з'ясовано, що навіть зважаючи на поступову активізацію мобільності, рівень реалізації мобільності

населення України за останні 10 років (1997-2007 рр.) є недостатньо високим і позиціонується нами, відповідно до визначеної нами в першому розділі шкали, як середній.

5. На основі проведеного порівняння регіональних показників індексу людського розвитку та міграційної ситуації в регіонах України ми дійшли до висновку, що в регіонах-реципієнтах робочої сили, таких як Харківська обл., Одеська обл., Дніпропетровська обл., Київська обл., Полтавська обл., м. Київ та Севастополь, спостерігається високе значення індексу умов проживання населення та розвитку ринку праці, що свідчить про перевагу прагнення покращити умови життєдіяльності поміж інших факторів, на які зважає людина при міграції. У найбільших регіонах-донорах робочої сили, таких як Кіровоградська обл., Луганська обл., Херсонська обл., Житомирська обл., Хмельницька обл., Вінницька обл., Сумська та Чернігівська області, спостерігається сукупність низьких показників, які характеризують соціально-економічний розвиток регіону, що і стимулює міграційний відтік населення з цих регіонів.

6. На основі проведеного дослідження динаміки міграційних процесів у світі ми виявили, що основними країнами-донорами робочої сили є країни з невисоким рівнем доходу та високим рівнем освіченості населення. Виходячи з цього можемо зробити висновок, що Україна перебуває у групі найвищого ризику втрати людського капіталу оскільки рівень освіти населення в Україні відповідає рівню розвинутих країн, а рівень життя, зокрема, обсяг ВВП в розрахунку на одну особу, істотно нижчий порівняно із середнім у світі показником.

Основні результати розділу опубліковані в наукових працях автора [8; 13; 29].

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ МОБІЛЬНОСТІ З МЕТОЮ ЗБЕРЕЖЕННЯ І РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОГО ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

3.1. Пріоритети державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу

В умовах переходу до соціально орієнтованої ринкової економіки постає необхідність побудови нової соціальної політики. Проведені нами теоретичні дослідження та практика сьогодення доводять, що сучасна соціальна політика повинна орієнтуватись не стільки на підтримку економічно слабких верств населення, скільки на створення передумов для підвищення мотиваційного потенціалу мобільності і трудової продуктивної активності національних людських ресурсів.

Мета соціальної політики в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки полягає в знятті всіх обмежень вільного розвитку національного людського капіталу, стимулюванні освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної, територіальної мобільності. Тож головною метою соціальної політики має стати надання кожному членові суспільства можливості вільно розвивати свої продуктивні здібності, реалізовувати їх в процесі праці, одержувати доходи відповідно до реального трудового внеску. Ми переконані, що вкрай потрібно відходити від розгляду державної соціальної політики як інструменту допомоги економічно слабким верствам населення (зубоженим, малозабезпеченим). Насправді, соціальна політика стосується всього соціуму.

Соціальна політика має стати дієвим інструментом формування стабільності і потенціалу соціального розвитку і економічного зростання, через створення передумов розвитку і збереження економічно сильних верств населення. За таких умов постає потреба формування нової парадигми національної соціальної політики.

Реалізація державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути націлена на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному членові суспільстві доходи не нижче прожиткового мінімуму, а насамперед використання ринкового підходу, який передбачає створення умов для кожного члена суспільства розвивати свої продуктивні здібності й ефективно їх реалізовувати.

Основним завданнями державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має стати: забезпечення реалізації можливостей особи бути освіченим, здоровим, економічно активним громадянином.

Стратегічними цілями державної соціальної політики щодо розвитку національного людського капіталу мають бути піднесення якості і конкурентоспроможності робочої сили. Досягнення поставленої цілі пов'язане з активізацією освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної мобільності населення. Пріоритетні напрями державної соціальної політики у питанні розвитку національного людського капіталу полягають у наступному:

- вплив на активізацію освітнього, професійно-кваліфікаційного, інтелектуального розвитку населення;
- забезпечення реалізації прагнення населення до покращення якості своїх продуктивних здібностей;
- стимулювання інноваційної діяльності.

Стратегічними цілями державної соціальної політики щодо збереження національного людського капіталу мають бути недопущення погіршення якісних і демосоціальних параметрів національного людського капіталу.

Особливе місце в досягненні цих цілей займає територіальна мобільність населення. Основними пріоритетами сучасної державної соціальної політики у напрямку збереження національного людського капіталу має стати:

- вплив на демографічну ситуацію в напрямку зростання народжуваності і зниження смертності населення, підвищення тривалості життя;
- заохочення населення до здорового способу життя;
- досягнення відчутного поліпшення матеріального добробуту і умов життя людей;
- запобігання негативним соціальним явищам, недопущення зниження добробуту населення;
- забезпечення умов для повноцінної реалізації населення у трудовій діяльності;
- запобігання втраті національного людського капіталу через відтік робочої сили, особливо висококваліфікованих кадрів і науковців, за кордон;
- сприяння поверненню мігрантів;
- надання дієвої підтримки українським трудовим мігрантам за кордоном.

У сучасних умовах найпотужнішим джерелом формування і розвитку людського капіталу є освіта. В умовах глобалізації, утвердження інформаційного суспільства, ринкових відносин можна стверджувати, що суспільство, яке не здатне створити належних умов для освітнього і професійно-кваліфікаційного розвитку населення, не має ніякої перспективи.

В сучасному світі знання мають надзвичайно високий рейтинг серед інших видів ресурсів. А відтак, оскільки знання є основним ресурсом, роботодавці прискіпливо ставляться до якості робочої сили, а для сучасного ринку праці характерним явищем стає жорстка конкуренція. У відповідь на це люди все більше прагнуть вчитися протягом життя, щоб забезпечувати належний рівень конкурентоспроможності своїм продуктивним здібностям. Перед Україною сьогодні постає необхідність реформування освітньої системи, орієнтація соціальної політики на розвиток мотивації й прагнення населення до навчання

та сприяння реалізації прагнення населення до навчання впродовж усього життя.

З огляду на зростаючу роль освіти, серед широких верств населення зростає усвідомлення того, що власний добробут залежить від самих індивідів, від їх прагнення до якісного вдосконалення. На систему освіти покладається функція щодо посилення спроможності до саморозвитку кожного індивіда. Особливу увагу при цьому варто акцентувати на сильному фундаменті, який необхідно закласти під час отримання загальної середньої освіти. Тому для розвитку здібностей і талантів дітей доцільно розширити процес створення профільних класів, спеціалізованих шкіл, гімназій, ліцеїв. Формування конкурентоспроможного запасу знань вимагає від індивіда тривалого і самовідданого навчання.

Концепція навчання впродовж усього життя була висунута UNESCO ще у 70-ті роки, разом із створенням міжнародної комісії розвитку освіти, яка наголошує на необхідності та правах людини навчатися протягом усього життя. Уряди держав світу, які прагнуть досягти конкурентної переваги, приділяють значних зусиль для створення суспільства, що безперервно навчається. Реформування освітніх послуг в Україні з використанням основних засад концепції навчання впродовж усього життя, буде значною мірою сприяти досягненню цілей соціально-економічного розвитку нашого суспільства.

Важливим аспектом реалізації освітньої мобільності населення є розвиток освітньої інфраструктури та своєчасне оновлення освітніх технологій. Призначені на фінансування освіти суспільні ресурси, розпорядником яких є держава, повинні використовуватись на розвиток освітніх послуг. Серед стратегічних завдань реформування освіти в Україні постає необхідність підвищення ролі інших учасників в освітньому процесі. Основними учасниками, між якими має розподілятися відповідальність за освіту, є держава, приватний сектор, громадські організації, органи місцевого самоврядування, асоціації батьків та навчальні заклади.

Становлення суспільства, що навчається, реалізується через інтеграцію освіти з найбільш важливими сферами діяльності, зокрема, бізнесом. Забезпечення тісної співпраці ВНЗ та бізнесу в Україні, створення умов для плідного діалогу між ними сприятиме наближенню навчальних програм до вимог сучасної практики управління бізнесом. Популяризація бізнес-освіти в Україні має забезпечити формування національного ресурсу висококваліфікованих менеджерів-практиків.

Зважаючи на розвиток глобалізаційних процесів, посилення міжнародної конкуренції практично в усіх секторах національної економіки, вступ України до СОТ та виражену спрямованість України до європейської інтеграції, одним із стратегічно важливих довготермінових чинників конкурентоспроможності України має стати розвиток бізнес-освіти в Україні. Основною метою розвитку бізнес-освіти в Україні є формування прошарку високопрофесійних менеджерів-практиків міжнародного рівня. Рівень розвитку, якості та конкурентоспроможності навчальних програм бізнес-освіти в Україні має відповідати сучасним міжнародним стандартам і найкращій світовій практиці.

Система освіти в Україні має у своєму розвитку значні здобутки, та, водночас, розвивається із великою інерцією. Більшість ПТНЗ та ВНЗ, особливо комерційних, не мають чітко визначеної місії, орієнтуючись не на динаміку ринку праці і потреби національної економіки, а на попит споживачів освітніх послуг на «модні» спеціальності. Сама структура управління навчальними закладами здебільшого традиційна (підпорядкована вимогам Міністерства освіти та науки України) і направлена на забезпечення існуючої традиційної моделі навчання «бакалавр – спеціаліст – магістр – післядипломна освіта», що не сприяє динамічному розвитку підрозділів бізнес-освіти.

Розвинуті країни світу з високим рівнем конкурентоспроможності економік вже давно зробили ставку на розвиток бізнес-освіти як стратегічний напрям формування підприємницького клімату. На сьогодні акредитацію пройшли 55 бізнес-шкіл, з яких 45 розташовані в Європі, а решта – в США, Австралії, Канаді, Китаї, Південній Африці, Бразилії [44, с. 28].

На нашу думку, Україна не повинна стояти осторонь змін у світовому освітянському просторі. Створення в Україні «Європейської зони вищої освіти» (відповідно до Болонської декларації) орієнтоване на дворівневу системи вищої освіти (бакалавр, магістр), а програми MBA та DBA не зараховуються до магістерських програм і мають свій особливий міжнародний стандарт. Тому важливим завданням для України, на рівні з реалізацією європейської моделі дворівневої вищої освіти, є створення системи бізнес-шкіл. Перші кроки України на цьому шляху вже зроблені. Створена Українська асоціація розвитку менеджменту та бізнес-освіти (УАРМБО), якою розроблено базові документи розвитку програм MBA в Україні.

На сучасному етапі соціально-економічних перетворень в Україні питання кадрового забезпечення галузей економіки з урахуванням реальних потреб у якісних параметрах робочої сили набуває надзвичайно важливого значення. Розв'язання зазначеної проблеми пов'язане з необхідністю забезпечення реалізації професійної мобільності працівників, що стає можливим через формування цілісної системи професійної підготовки кадрів, зорієнтованої на задоволення як поточних, так і перспективних потреб виробництва і сфери послуг. Тому подальшим кроком у сфері формування і розвитку професійно-кваліфікаційного потенціалу, на нашу думку, мають бути заходи щодо оптимізації мережі закладів, що здійснюють професійну підготовку кадрів, а також удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку робітників і фахівців відповідно до реальних потреб економіки.

Для забезпечення ефективного функціонування економіки постає потреба постійного підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили. За таких умов, постає необхідність затвердження законопроекту, розробленого Міністерством праці та соціальної політики України, «Про професійний розвиток персоналу на виробництві». Цим документом окреслюватимуться правові основи організації професійного розвитку зайнятих працівників, визначатиметься механізм економічного забезпечення функціонування навчання та підвищення кваліфікації на виробництві, вводитиметься механізм

атестації та сертифікації персоналу відповідно до вимог державних і міжнародних стандартів якості персоналу.

Отже, все вищевикладене дає підстави для висновку, що основним пріоритетом державної соціальної політики щодо розвитку національного людського капіталу має бути забезпечення реалізації мобільності на протязі всього життя людини, а саме, адаптація соціальної політики до посилення ролі мобільності в розвитку людського капіталу, шляхом створення умов полегшення переходу людини від роботи до навчання чи полегшення їх поєднання.

В умовах сучасних ринкових процесів та інноваційного курсу розвитку важливим постає питання поживавлення інноваційної активності населення. Розвиток інноваційної діяльності неможливий без сприяння підвищенню інтелектуальної і творчої мобільності населення. Джерелом інноваційної активності у першу чергу є знання, здібності, вміння. Державна політика стимулювання інтелектуальної мобільності має спиратись на впровадження заходів, що стимулюють населення до творчої діяльності та використання своїх знань, здібностей і вмінь для виробництва науково-технічних, технологічних, організаційно-управлінських, соціальних, культурних та інших інновацій.

У результаті проведеного нами у другому розділі дослідження, нами було встановлено, що основними причинами низького рівня інтелектуальної мобільності населення є недостатнє матеріальне забезпечення інноваційної діяльності та неефективність системи стимулювання працівників до творчої, інноваційної роботи. Вирішення проблеми активізації інтелектуальної мобільності населення в Україні потребує створення сприятливих умов для розвитку інноваційної діяльності, зокрема:

- зменшення податкового навантаження на витрати, спрямовані на інноваційний розвиток;
- внесення змін до Закону України «Про інноваційну діяльність» щодо посилення державного захисту прав інтелектуальної власності;
- розробка та впровадження системи страхування інноваційної діяльності.

В умовах соціально орієнтованої ринкової економіки вирішення питання збереження національного людського капіталу можливе лише завдяки реалізації заходів соціальної політики.

Як показало проведене дослідження, найбільших втрат національний людський капітал зазнає від еміграції населення. Відтак, державна соціальна політики у напрямку збереження національного людського капіталу повинна опиратись на комплекс соціально-економічних заходів держави, місцевих органів влади, підприємств, організацій, спрямованих на формування міграційних настанов носіїв людського капіталу відповідно до стратегічних цілей соціально-економічного розвитку держави.

Територіальна мобільність населення (міграція) як один з чинників, що формує основні демосоціальні характеристики кількості і якісної структури населення, є швидкодіючим важелем впливу на характеристики національного людського капіталу. Зважаючи на це, постає необхідність у свідомому управлінні міграційними процесами на державному рівні. В основі міграційних процесів, як було розглянуто в попередніх розділах нашого дослідження, лежить індивідуальна мобільність, зокрема, територіальна. Зважаючи на це, основні пріоритети державної соціальної політики мають бути орієнтовані на створення умов, які формують мобільну поведінку індивідів в інтересах держави.

Виїзна трудова міграція має сприйматись як невід'ємна частина глобалізації та розвитку ринкових відносин. Трудова міграція є природною реакцією працівників на різницю в доходах від застосування своїх знань та навичок між Україною (чи будь-якою іншою країною) та більш заможними країнами. Однак нині, внаслідок значного відставання України у рівні оплати праці від абсолютної більшості європейських країн, наявності в Україні регіонів із високим рівнем безробіття (в тому числі прихованого), виїзна трудова міграція набула негативних рис для України.

За таких умов основні заходи державної соціальної політики, спрямовані на зниження відтоку національного людського капіталу за кордон та захист українських трудових мігрантів, зводяться, насамперед, до наступного:

- створення дієвої національної нормативно-правової та міжнародної договірно-правової бази виїзної трудової міграції;
- реалізація заходів, направлених на забезпечення дотримання прав та недопущення дискримінації українських громадян на ринках праці зарубіжних країн;
- надання дієвої підтримки українським трудовим мігрантам за кордоном;
- усунення або створення дієвої альтернативи тим обставинам, що спонукають працездатних українців виїжджати з України;
- впровадження заходів, направлених на пом'якшення соціально-економічних наслідків відтоку значної кількості економічно активного населення з прикордонних регіонів України;
- протидія нелегальній трудовій міграції;
- сприяння поверненню трудових мігрантів в Україну.

Зусилля державних установ (в тому числі нещодавно створеного МЗС України Центру захисту прав українців за кордоном) має спиратися на достатню нормативно-правову базу, що визначатиме цілі і засоби міграційної політики України. Проведення 17 листопада 2004 р. парламентських слухань «Стан та проблеми правового та соціального статусу сучасної української трудової міграції» поклало початок фаховому обговоренню української виїзної міграції на рівні законодавчого органу [99, с. 8]. Втім досі у національному законодавстві України не відображено всіх проблем, пов'язаних з трудовою міграцією. Формування нормативно-правової бази трудової міграції здійснюється через приєднання до багатосторонніх міждержавних актів, укладання двосторонніх угод та створення сучасного національного міграційного законодавства.

Нормативно-правове забезпечення трудової міграції на міжнародному рівні представлено багатосторонніми міждержавними актами та двосторонніми

міждержавними угодами. Відповідно до 9 статті Конституції України міжнародні договори і угоди, ратифіковані Верховною Радою, є частиною національного законодавства України. Причому, в Україні діє принцип пріоритетності міжнародно-правових норм перед нормами національного законодавства, що дозволяє Україні ефективно співпрацювати з іншими країнами у сфері трудової міграції і соціального захисту трудящих мігрантів. У 1995 р. Україна стала стороною Угоди про співробітництво у сфері трудової міграції держав СНД. Зараз робляться кроки до приєднання України до Європейської конвенції про правовий статус трудящих мігрантів (від 1977 р.).

Не всі кроки України на шляху нормативно-правового забезпечення трудової міграції на міжнародному рівні є плідними. Так, у 2004 р. уряд України визнав неефективність приєднання до двох міжнародно-правових актів: Конвенції МОП «Про захист прав трудящих-мігрантів» та Конвенції ООН «Про захист прав трудящих-мігрантів та членів їх сімей». У якості аргументів Міністерство праці та соціальної політики наводило той факт, що більшість країн, у яких працюють українські заробітчани, не ратифікують згадані Конвенції [99, с. 9]. Слід зауважити, що особливістю конвенції ООН є те, що її дія поширюється і на трудових мігрантів, які перебувають у країні нелегально. З одного боку, зважаючи на те, що кількість українців, які працюють за кордоном нелегально, достатньо значна, це позитивний момент для України. Проте з іншої сторони, перед Україною постає загроза негативного впливу на український ринок праці мігрантів з країн з нижчим рівнем життя. Погодження українського уряду на забезпечення правового статусу осіб, що працюють в Україні нелегально, призведе до зростання привабливості України для низькокваліфікованих нелегалів, що негативно вплине на соціально-економічні показники країни.

Укладання двосторонніх угод з питань працевлаштування українських громадян у інших країнах забезпечує українських працівників рівними правами та гарантіями з працівниками країни-реципієнта. Україна має чинні угоди про взаємне працевлаштування з Польщею, Литвою, Латвією, Росією, Молдовою,

Білоруссю, Словенією, Вірменією, В'єтнамом. Дія двосторонніх угод з цими країнами поширюється лише на тих громадян, які легально в'їхали до країни працевлаштування на підставі робочої візи. Однак слід відмітити, що лише незначна кількість українських заробітчан в цих країнах перебуває легально, а відтак і дія цих угод є обмеженою. Таким чином, справжньою проблемою є не стільки забезпечення збільшення кількості громадян, котрі легально виїждять за кордон, скільки легалізація тих, хто вже перебуває там. Це досить складне питання для України, оскільки громадська думка щодо нелегального працівника з України (і не тільки) в країнах-реципієнтах переповнена негативними стереотипами. Ситуація ускладнюється ще й тим, що переважна більшість нелегальних мігрантів працює на сезонних низькооплачуваних (відносно рівня оплати праці в країні-реципієнті) роботах, а відтак є дешевою робочою силою. Іноземні роботодавці, які користуються послугами працівників-нелегалів, не зацікавлені у легалізації таких працівників, оскільки це веде до збільшення витрат. За таких обставин роботодавець буде змушений платити податки за використання праці мігрантів та виплачувати заробітну плату, забезпечувати гідні умови праці, забезпечувати права і гарантії мігрантам на рівні з громадянами країни-реципієнта. Враховуючи вищезазначені перепони для легалізації нелегальних трудових мігрантів, уряд України має зосередити свою увагу на виявленні можливостей створення системи стимулів для українських громадян працевлаштовуватись за кордон легальним шляхом.

Створення сучасного національного міграційного законодавства – невідкладне завдання, що стоїть перед Україною. Принциповим моментом вважаємо наступне: українська держава не має сприймати трудову міграцію як негативне явище і направляти свої зусилля на зменшення її масштабів чи боротьбу з цим процесом. Необхідно розробити та реалізувати заходи, які б забезпечили отримання від трудової міграції позитивних результатів для національної економіки: залучення в Україну світового виробничого досвіду та

висококваліфікованої робочої сили, подолання бідності та соціальної напруги в депресивних регіонах, зменшення рівня безробіття тощо.

Як було зазначено вище, національні та міжнародні норми та права розповсюджуються на мігрантів, що працюють за кордоном легально. Не можна закривати очі на той факт, що переважна більшість українців перебуває за кордоном нелегально, а тому постає потреба в наданні дієвої всебічної підтримки всім громадянам України, які працюють за кордоном. Реалізація цього напрямку міграційної політики спирається на зміцнення власне державних інститутів за кордоном (посольств, консульств, представництв тощо) та, що дуже важливо, на розвиток неурядових структур (українських та зарубіжних), що спроможні надавати правову, соціальну, медичну та іншу необхідну допомогу та підтримку українським трудовим мігрантам (особливо нелегальним) за кордоном.

Проблеми безробіття в Україні, особливо в західних регіонах, призвели до негативних наслідків на ринку праці в цілому і окремих регіонів зокрема. Проявилось це насамперед в тому, що певна частка економічно активного населення не змогла знайти гідні робочі місця на батьківщині, що спричинило масовий відтік українців на заробітки в сусідні країни. В основу нових підходів до вирішення проблеми безробіття в Україні та реалізації державної політики в галузі зовнішньої трудової міграції покладено заходи, спрямовані на покращення ситуації на внутрішньому ринку праці, збільшення кількості робочих місць та надання їм більшої привабливості для потенційних трудових мігрантів. Однак, на нашу думку, ключовим аспектом вирішення цього питання має стати не механічне збільшення кількості робочих місць, а зосередження на покращенні якості існуючих та новостворених робочих місць. Саме якісні параметри робочих місць, а не їх кількість, впливають на формування міграційної установки у носіїв людського капіталу. Підтвердженням нашої думки є те, що лише частка українських заробітчан не мала ніякої можливості працевлаштуватися в Україні, у той час як більшість мали робоче місце, проте, умови праці були незадовільні та рівень заробітної плати не забезпечував

життєвих потреб. Отже, нагальною проблемою для України є підвищення привабливості існуючих робочих місць, які зможуть конкурувати з виїзною трудовою міграцією (передусім за рівнем заробітної плати).

Особливої уваги вимагає перегляд структури професійно-технічної та вищої освіти в регіонах найбільшої виїзної міграції. З метою формування привабливості навчального закладу для абітурієнтів, ПТНЗ та ВНЗ впроваджують низку «модних» спеціальностей, підготовка фахівців в яких не відповідає реальним потребам вітчизняного ринку праці, в першу чергу регіональних ринків праці. За таких обставин освітні заклади продовжують готувати фахівців, які в кращому разі будуть працювати за спеціальністю в інших країнах чи будуть змушені перекваліфіковуватись, у гіршому - так і не знайшовши роботи за фахом, виїдуть на некваліфіковану роботу за кордон.

Одним з ключових завдань державної політики у галузі виїзної трудової міграції має стати реалізація заходів зі сприяння поверненню трудових мігрантів в Україну. Серед таких заходів можна назвати: заохочення до створення власного бізнесу в Україні тощо.

Впровадження ефективної політики в галузі виїзної трудової міграції повинно ґрунтуватись на достовірній та повній статистичній базі, що характеризує всі аспекти міграційного руху: точна кількість мігрантів, їх вік, рівень освіти та професійної підготовки тощо. Інформаційне забезпечення оцінки масштабів виїзної трудової міграції з України потребує вдосконалення міграційної статистики. Зокрема, повернення до реєстраційних талонів прибуття/вибуття відомостей про рівень освіти та професійно-кваліфікаційну підготовку мігрантів. Дана проблема розглянута нами в підрозділі 2.3.

В сучасних умовах, при зростанні ролі інтелектуальних ресурсів для соціально-економічного розвитку країни, вкрай важливою задачею для України постає необхідність орієнтації міграційної політики на притягнення в Україну висококваліфікованої робочої сили. На цьому шляху Україна має скористатись передовим досвідом розвинутих країн світу. Запозичення та адаптація кращого досвіду цих країн щодо вирішення проблем дефіциту висококваліфікованої

робочої сили до українських реалій дозволить віднайти нові рішення на шляху досягнення визначених цілей збереження національного людського капіталу.

Розглянемо у нашому дослідженні досвід регулювання трудової імміграції в контексті збереження і покращення національного людського капіталу таких країн як США, Великобританія, Данія, Нідерланди, Швеція. Наш вибір базується на тому, що ці країни стабільно займають лідируючі позиції в рейтингу міжнародної конкурентоспроможності країн та мають позитивне міграційне сальдо (табл. 3.1). Міграційна політика в цих країнах спрямована на вирішення проблеми дефіциту висококваліфікованої робочої сили на національному ринку праці та захист робочих місць від іноземної робочої сили.

Таблиця 3.1

Конкурентоспроможність та інноваційність деяких країн-реципієнтів кваліфікованої робочої сили (2005 р.) *

Країна	Мігранти		Конкурентоспроможність		Експорт високих технологій (% до експорту промислових товарів)
	на 1000 осіб населення країни	всього, тис. осіб	рейтинг міжнародної конкурентоспроможності	значення індексу	
США	4,10	6000	1	5,67	31,8
Великобританія	2,42	715	9	5,41	28,0
Данія	1,87	50	3	5,55	21,6
Нідерланди	1,86	150	10	5,40	30,1
Швеція	1,13	50	4	5,54	16,7

* За даними: [40, с. 285 ; 163; 165, с. 353-359].

Державна політика щодо можливості працевлаштування іноземців у Великобританії орієнтована на залучення іноземної робочої сили на робочі місця, які немає можливості повністю заповнити (фахівці відсутні чи представлені незначною кількістю громадян Великобританії, які могли б працювати на конкретному робочому місці). Тому одним з основних критеріїв працевлаштування іноземця у Великобританії є його висока кваліфікація та тривалий стаж роботи за фахом. Такий підхід сприяє залученню в країну висококваліфікованих кадрів та запобігає відтоку національної робочої сили з країни. [19, с. 15-16].

Право на роботу іноземних громадян в США є обмеженим. Для отримання тимчасового дозволу на роботу в США, іноземний працівник повинен бути «замовлений» американським роботодавцем. За таких обставин іноземний працівник має право працювати тільки у цього роботодавця і виконувати тільки певний вид (чи види) робіт на який отримано дозвіл. Крім того, іноземні громадяни, що бажають працювати в США, проходять дві перевірки на відповідність кваліфікації працівника-мігранта меті в'їзду. По-перше, перед видачею візи консул в Посольстві вирішує, чи відповідає заявник усім критеріям допуску до роботи в США. По-друге, одразу після приїзду до США, емігранти перевіряються офіцерами Служби Імміграції і натуралізації для підтвердження відповідності їхньої кваліфікації меті в'їзду [19, с. 18-19].

Особливість міграційної політики в Данії полягає в тому, що спеціальні дозволи на працевлаштування для громадян ЄС не потрібні. Проте, Данія не визнає іноземні дипломи про освіту (включаючи вищу). Тому, для переважної більшості фахівців майже неможливо отримати роботу за фахом на території Данії. Такі перепони для іноземних працівників на шляху працевлаштування в Данії сприяють залученню на національний ринок праці високоінтелектуальних фахівців, спроможних підтвердити рівень своєї кваліфікації в національних навчальних закладах Данії [19, с. 16]

Міграційна політика у Нідерландах має виражене спрямування на захист національного ринку праці від надлишкової та низькокваліфікованої іноземної робочої сили. Закон «Про статус іноземців» не передбачає можливість працевлаштування іноземців (за винятком громадян країн-членів ЄС). Закон «Про працевлаштування іноземців» вимагає від роботодавця документально довести відсутність у даному випадку необхідної робочої сили з Нідерландів (або країн-членів ЄС) або довести професійну цінність іноземця для виконання відповідної роботи [19, с. 16-17]

У Швеції дозвіл на працевлаштування іноземців дається міграційним відомством Швеції. Однак остаточне рішення приймається державним управлінням ринку праці разом із регіональним управлінням з питань

працевлаштування. Таке рішення приймається з урахуванням наявності або відсутності претендентів на професію, яка запитується роботодавцем, у самій Швеції. Дозвіл на працевлаштування видається максимум на чотири роки і діє виключно щодо тієї професії, за якою було підписано трудовий договір [19, с. 18]

Іноземні працівники, що отримали дозвіл на роботу в вищезгаданих країнах, забезпечуються страхуванням, медичним обслуговуванням та соціально-правовим захистом нарівні з громадянами приймаючої країни.

Досвід цих країн доводить, що впровадження вибіркочності за кваліфікаційною ознакою мігранта, матиме для національної економіки позитивні наслідки, зокрема, захистить національний ринок праці від іноземної робочої сили низької кваліфікації. Наголосимо, що принциповим моментом сучасної міграційної політики у цьому питанні має бути орієнтація не на залучення в Україну великої кількості мігрантів для покращення демографічної ситуації в країні, а принципова націленість на якісні параметри осіб, що приїжджають працювати в Україну. Повинен діяти принцип: краще менше, проте якісніше. Перенесення акцентів з кількісних на якісні параметри імміграції може забезпечити широкі перспективи пом'якшення процесу втрати людського капіталу шляхом залучення висококваліфікованих працівників, здатних продуктивно працювати.

Висококваліфіковані працівники виїжджають працювати за кордон, орієнтуючись на більші, ніж на батьківщині, заробітки за використання їх знань та вмінь. Рівень оплати праці кваліфікованих фахівців в Україні нижчий, ніж в розвинутих країнах, проте вищий, ніж, наприклад (серед сусідніх країн), у Вірменії, Грузії, Азербайджані тощо. Саме ці країни можуть стати країнами-донорами кваліфікованої робочої сили для України.

Отже, все викладене дає підстави для висновку, що головним результатом реалізації запропонованих нами пріоритетів державної соціальної політики збереження і розвитку національного людського капіталу є досягнення соціальних стандартів людського розвитку через активізацію освітньої,

професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної мобільності населення та врегулювання територіальної мобільності населення.

3.2. Основні напрями активізації мобільності населення України

За відсутності реальних можливостей забезпечити стале зростання чи навіть стабілізацію кількості населення, уряд України має спрямувати свої зусилля на те, щоб підвищити якісні характеристики наявного людського капіталу та ефективніше його використовувати. Необхідність заохочення населення до покращення своїх продуктивних здібностей визначає гостру потребу формування та забезпечення досягнення цільових орієнтирів розвитку людського капіталу за рахунок активізації мобільності населення.

Основні напрями розвитку людського капіталу за рахунок активізації мобільності населення повинні бути враховані у загальній Стратегії розвитку трудового потенціалу в Україні. Необхідність врахування запропонованих нами основних напрямів активізації мобільності населення у загальній Стратегії розвитку трудового потенціалу України обумовлена тим, що стратегічними цілями має бути не тільки досягнення певних якісних параметрів національного трудового потенціалу, а, передусім, створення умов формування прагнення до якісного вдосконалення на індивідуальному рівні. Зміст схвалених Указом Президента України «Основних напрямів розвитку трудового потенціалу на період до 2010» (1999) концентрується на розв'язанні проблем руйнування трудового потенціалу та визначенні основних напрямів політики розвитку трудового потенціалу. На нашу думку, стратегічні орієнтири, окреслені у вищезгаданому документі, вимагають корегування. Зокрема, варто змістити

акценти на проблеми трансформації трудового потенціалу в людський капітал. Важливе місце в процесі перетворення індивідуальних продуктивних здібностей на капітал посідає мобільність. Саме розробка та реалізація заходів, що стимулюють активізацію індивідуальної мобільності, має стати новим цільовим орієнтиром для України.

Узагальнення теоретичних досліджень та проведений аналіз сучасного стану людського капіталу дали нам змогу визначити пріоритетні напрями впливу на активізацію мобільності населення з метою розвитку людського капіталу. У межах нашого дослідження нами розроблено структуру і зміст моделі програми активізації мобільності населення, яку представлено на рис.3.1.

Активізація мобільності населення з метою розвитку національного людського капіталу є необхідним завданням для України. Актуальність даного питання зумовлена необхідністю пом'якшення наслідків демографічної кризи в Україні та підвищення конкурентоспроможності національної економіки за рахунок підвищення якості національного людського капіталу.

Об'єктом активізації мобільності є процес розвитку людського капіталу. Предметом - механізм стимулювання розвитку людського капіталу через створення умов активізації освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної і територіальної мобільності.

Метою активізації мобільності є розвиток і збереження людського капіталу за рахунок створення умов для активізації розвитку індивідуального людського капіталу та зростання рівня конкурентоспроможності і інноваційної активності національного людського капіталу.

Пріоритетними напрямами розвитку людського капіталу виділено активізацію освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної та територіальної мобільності населення.

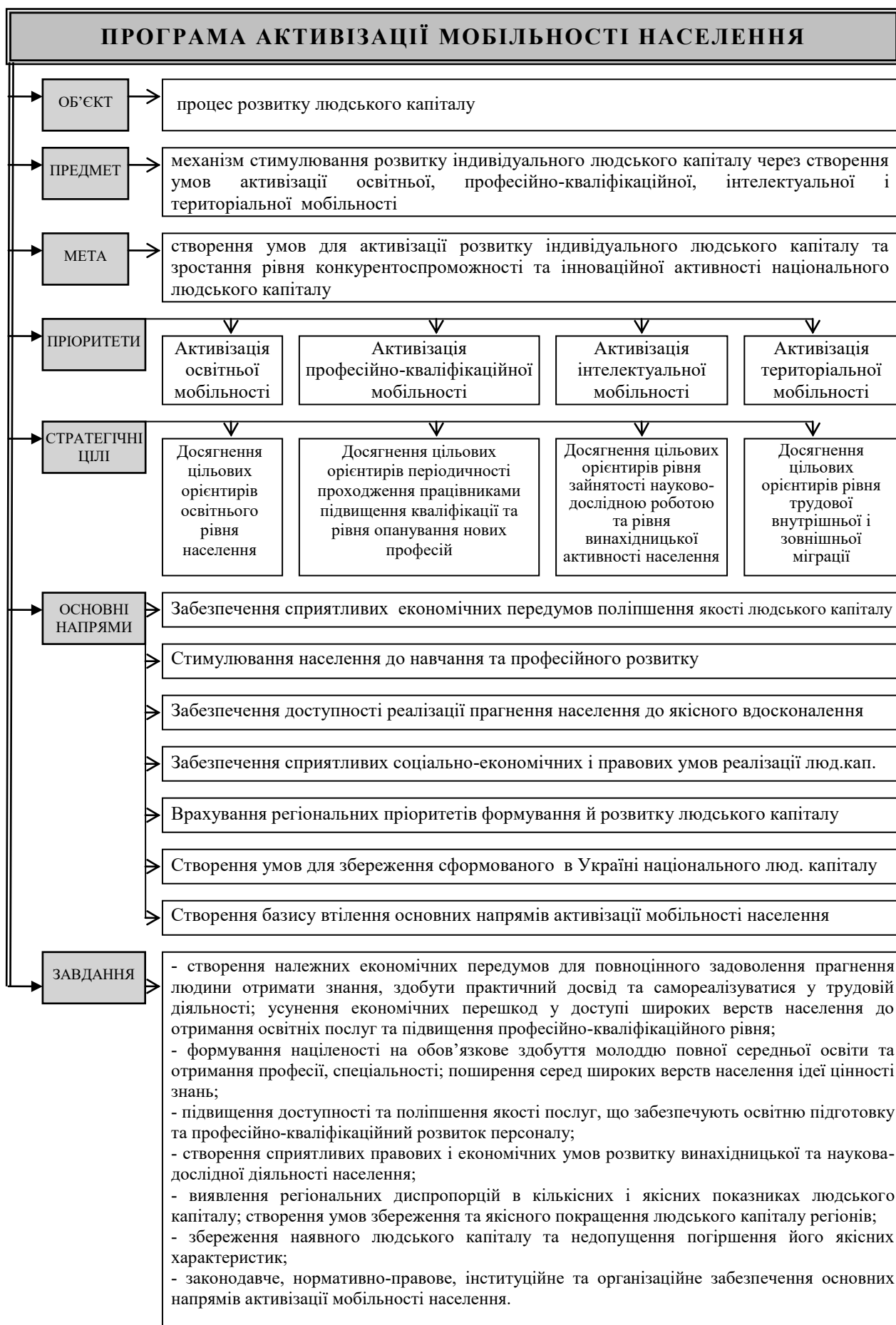


Рис.3.1. Модель програми активізації мобільності населення

На основі проведеного у другому розділі аналізу реалізованої мобільності населення України, ми пропонуємо виділити наступні стратегічні цілі, на досягнення яких націлена програма активізації мобільності:

☑ Досягнення цільових орієнтирів освітнього рівня населення.

За результатами проведеного у другому розділі аналізу, нами обґрунтовано встановлення наступних цільових орієнтирів:

- досягнення стовідсоткового рівня здобуття молоддю повної загальної середньої освіти;
- досягнення стовідсоткового рівня отримання молоддю професії, спеціальності;
- досягнення рівня країн, лідируючих в міжнародному рейтингу конкурентоспроможності економіки, за забезпеченістю науковими кадрами. За результатами аналізу, проведеного у межах нашого дослідження у другому розділі, нами було встановлено такі цільові орієнтири: 0,4% відносно всієї кількості в країні осіб з вищою освітою мають щорічно продовжити навчання для здобуття наукового ступеня (кандидата наук) і, принаймні, 2% відносно всієї кількості в країні кандидатів наук мають щорічно продовжити наукову роботу в докторантурі.

☑ Досягнення цільових орієнтирів періодичності проходження працівниками підвищення кваліфікації та рівня опанування нових професій:

- проходження працівниками підвищення кваліфікації не рідше, ніж раз на три роки;
- рівень опанування нових професій повинен забезпечувати потребу підприємств, установ, організацій в фахівцях нових професій, яка виникає з впровадженням в трудовий процес результатів неперервного розвитку науки, техніки і технологій. За результатами проведеного у другому розділі дисертаційної роботи аналізу, нами встановлено наступний цільовий орієнтир: 6% відносно облікової кількості штатних працівників мають щорічно опановувати нові професії.

- ☑ Досягнення цільових орієнтирів рівня зайнятості науково-дослідною роботою та рівня винахідницької активності населення:
 - підвищення частки зайнятих дослідницькою, науковою та науково-технічною роботою до 2% відносно економічно активного населення країни;
 - підвищення частки науковців і дослідників, які створюють і реєструють об'єкти права інтелектуальної власності, принаймні, до 0,06% відносно економічно активного населення країни.
- ☑ Досягнення цільових орієнтирів рівня внутрішньої і зовнішньої трудової міграції. Розвиток внутрішньої і зовнішньої трудової міграції має сприяти реалізації прагнення людини реалізуватися у трудовій діяльності за відсутності можливості знайти підходящу роботу за місцем постійного проживання:
 - рівень внутрішньої трудової територіальної мобільності має відповідати чисельності безробітних, які активно шукають роботу і не можуть працевлаштуватись за місцем свого проживання більше 3 місяців (так, наприклад, у 2006 р. - 4,5% відносно економічно активного населення мали б спробувати працевлаштуватись не за місцем постійного проживання);
 - активізація зовнішньої трудової територіальної мобільності має відбуватися в межах забезпечення можливості знайти роботу безробітним фахівцям, які активно шукають роботу і не можуть працевлаштуватись в Україні більше 1 року. У даному випадку мова йде про стимулювання таких верств населення до розширення території пошуку роботи. Передбачається, що здобутий новий досвід допоможе працівнику знайти роботу після повернення на батьківщину, або розпочати власну справу на зароблені за кордоном гроші.

З огляду на необхідність підвищення темпів переростання людського потенціалу України в її капітал, ми у нашому дослідженні виокремили основні

напрями впливу на активізацію цього процесу. Розглянемо кожен з основних напрямів активізації мобільності населення детальніше.

1. Забезпечення сприятливих економічних передумов поліпшення якості людського капіталу.

Основною метою цього напрямку активізації мобільності населення є: створення відповідних умов для реалізації мобільності, зокрема, прагнення людини досягти бажаного освітнього, професійного та кваліфікаційного рівня.

Для досягнення мети даного напрямку ставляться такі загальні завдання:

- створення належних економічних передумов для повноцінного задоволення прагнення людини отримати знання, здобути практичний досвід та самореалізуватися у трудовій діяльності;
- усунення економічних перешкод у доступі широких верств населення до отримання освітніх послуг та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня.

Реалізація цільових завдань для досягнення основної мети даного напрямку активізації мобільності передбачає:

- підвищення добробуту широких верств населення шляхом реформування системи оплати праці з метою досягнення рівня, що забезпечує гідні умови існування сімей і дає можливість батькам інвестувати в навчання дітей, а працівникам – інвестувати в підвищення особистого професійно-кваліфікаційного рівня;
- підвищення доступності кредитування навчання шляхом надання цільових державних кредитів на пільгових умовах та стимулювання з боку держави надання таких кредитів комерційними банками;
- впровадження механізмів надання малозабезпеченим та багатодітним сім'ям ваучерів на освіту або освітніх кредитів;
- розширення державної підтримки обдарованої молоді, особливо для дітей, чиї батьки не в змозі здійснювати фінансування їх навчання у ВНЗ шляхом збільшення грантів на навчання для талановитих дітей;

- забезпечення фінансової і організаційної підтримки бажаючим та спроможним отримати освіту за кордоном шляхом розвитку співпраці України з іншими країнами та міжнародними організаціями у галузі розширення програм обміну студентами;
- забезпечення державної підтримки обміну професійним досвідом на міжнародному рівні шляхом впровадження системи пільгового оподаткування та часткового державного відшкодування витрат на такі заходи.

2. Стимулювання населення до навчання та професійного розвитку.

Основною метою цього напрямку активізації мобільності населення є: поширення серед громадян ідеї цінності знань та формування настанов на постійне якісне вдосконалення.

Загальні завдання:

- формування націленості на обов'язкове здобуття молоддю повної середньої освіти та отримання професії, спеціальності;
- поширення серед широких верств населення ідеї цінності знань.

Реалізація цільових завдань для досягнення основної мети даного напрямку активізації мобільності передбачає:

- сприяння всебічному розвитку сімейних цінностей, орієнтованих на виховання у дітей настанов на якісний висхідний рух (як в здобутті знань, так і в трудовому житті), що стає можливим через усвідомлення батьками відповідності рівня здобутих знань отриманим доходам та соціальному статусу;
- досягнення відповідності між професійно-кваліфікаційним рівнем працівника і оплатою його праці шляхом реформування системи оплати праці з урахуванням світового досвіду економічного стимулювання праці;
- формування у економічно активного населення соціально-економічних мотивів до здобуття освіти і якісного вдосконалення шляхом

забезпечення відповідності між здобутими знаннями, навичками та рівнем оплати праці і соціальним статусом;

- розробка і реалізація цільових комплексних програм, спрямованих на профорієнтацію молоді в залежності від потреб ринку праці;
- інформування молоді про попит на професії на ринку праці зараз та прогностичні орієнтири про потреби ринків праці через кілька років шляхом організації у середніх загальноосвітніх навчальних закладах консультативної роботи;
- формування іміджу навчальних закладів як компетентного джерела інноваційного знання шляхом забезпечення гнучкості змісту освіти відповідно до досягнень національного та світового розвитку науки, техніки та технологій.

3. Забезпечення доступності реалізації прагнення населення до якісного вдосконалення.

Основною метою цього напрямку активізації мобільності населення є: сприяння покращенню освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня населення України.

Загальні завдання:

- підвищення доступності та поліпшення якості послуг, що забезпечують освітню підготовку та професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу.

Реалізація цільових завдань для досягнення основної мети даного напрямку активізації мобільності передбачає:

- забезпечення самореалізації населення у процесі здобуття освіти через проведення модернізації системи освіти у напрямку впровадження більш високих стандартів якості надання освітніх послуг;
- забезпечення умов для задоволення зростаючих освітніх потреб людини шляхом розширення спектра додаткових вибіркових дисциплін у ПТНЗ, ВНЗ та розвитку бізнес-освіти в Україні;

- забезпечення конкурентоспроможності освітніх послуг шляхом впровадження в навчальних процес інновацій, спрямованих на підвищення якісного рівня підготовки фахівців;
- своєчасний перегляд навчальних програм з метою забезпечення їх відповідності сучасним науковим та технічним досягненням;
- систематичне приведення у відповідність переліку професій та спеціальностей, за якими відбувається підготовка кадрів, з потребами національного ринку праці та відповідно до потреб розвитку економіки;
- реформування системи професійно-технічної освіти шляхом переходу від вузької спеціалізації до підготовки багатoproфільних спеціалістів, поступової універсализації підготовки (що сприятиме підвищенню можливості адаптації випускників закладів професійної освіти до вимог сучасного ринку праці та забезпечить можливість професійної перепідготовки у разі такої потреби);
- мотивація підприємств та організацій до реалізації заходів по розвитку персоналу шляхом вдосконалення податкової політики;
- створення сучасної інфраструктури та мережі навчальних закладів, що здійснюють професійну підготовку й перепідготовку кадрів;
- модернізація навчальних закладів та практичних баз, що забезпечують професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу;
- налагодження ефективного механізму пільгового оподаткування доходів фізичних осіб, які використані на навчання чи підвищення кваліфікації;
- поліпшення можливостей для працюючих поєднувати роботу та навчання через використання механізмів гнучкої зайнятості;
- забезпечення для працівників можливості проходження підвищення кваліфікації за власною потребою та за власні кошти шляхом зобов'язання роботодавців не перешкоджати цьому процесу та запровадження системи часткового відшкодування з боку держави

коштів, направлених працівником на збагачення свого людського капіталу.

4. Забезпечення сприятливих соціально-економічних і правових умов реалізації людського капіталу.

Основною метою цього напрямку активізації мобільності населення є стимулювання винахідницької та науково-дослідної активності населення.

Загальні завдання:

- забезпечення фінансової підтримки виконання наукових та науково-технічних робіт;
- посилення захисту об'єктів права інтелектуальної власності (винаходів, корисних моделей, промислових зразків, раціоналізаторських пропозицій тощо);
- сприяння у реєстрації об'єктів права інтелектуальної власності, які створені громадянами України, в іноземних патентних відомствах;
- посилення контролю за дотриманням авторських прав на винаходи;

Реалізація цільових завдань для досягнення основної мети даного напрямку активізації мобільності передбачає:

- збільшити обсяг фінансування витрат на виконання наукових та науково-технічних робіт;
- розвиток співпраці України з патентними відомствами країн світу;
- посилення кримінальної та адміністративної відповідальності за порушення авторських прав на винаходи.

5. Врахування регіональних пріоритетів формування й розвитку людського капіталу.

Основною метою цього напрямку активізації мобільності населення є визначення найбільш актуальних для кожного з регіонів проблем формування і розвитку людського капіталу та їх вирішення.

Загальні завдання:

- виявлення регіональних диспропорцій в кількісних і якісних показниках людського капіталу;

- створення умов збереження та якісного покращення людського капіталу регіонів.

Реалізація цільових завдань для досягнення основної мети даного напрямку активізації мобільності передбачає:

- виявлення регіональних особливостей формування та розвитку людського капіталу шляхом створення системи моніторингу кількісних та якісних показників людського капіталу регіонів України;
- усунення регіональних диспропорцій у якісних характеристиках людського капіталу шляхом розробки та впровадження державних та регіональних цільових програм регіонального розвитку.

6. Створення умов для збереження сформованого в Україні національного людського капіталу.

Основною метою цього напрямку активізації мобільності населення є протидія втратам людського капіталу, вирощеного в Україні, та залучення в Україну висококваліфікованих кадрів.

Загальні завдання:

- збереження наявного людського капіталу та недопущення погіршення його якісних характеристик.

Реалізація цільових завдань для досягнення основної мети даного напрямку активізації мобільності передбачає:

- збереження наявного людського капіталу шляхом забезпечення зворотності зовнішніх трудових поїздок та скорочення масштабів нелегальної трудової міграції населення за межі України;
- запобігання зниженню професійно-кваліфікаційних навичок працівників внаслідок зайняття за кордоном низькокваліфікованими роботами шляхом протидії нелегальній міграції українців за кордон;
- сприяння перейманню міжнародного досвіду шляхом розширення можливостей легального працевлаштування українських громадян за кордоном (розширення системи міжнародних договорів про взаємне працевлаштування громадян та їх соціальний захист);

- залучення в Україну іноземних фахівців високої кваліфікації шляхом активної імміграційної політики, сприятливої для високоінтелектуальних кадрів;
- формування української національної ідеї, виховання національної духовності та цінностей, що протидіятиме еміграційним установкам;
- зменшення масштабів трудової еміграції шляхом виявлення факторів, які стимулюють трудову міграцію за кордон, та послаблення їх дії;
- впровадження процедури відшкодування коштів, витрачених на навчання громадян, які навчались за рахунок бюджетних коштів і емігрували.

7. Створення нормативно-правового базису втілення основних напрямів активізації мобільності населення.

Основною метою цього напрямку активізації мобільності є забезпечення реалізації стратегії покращення якісних характеристик людського капіталу України.

Завдання:

- законодавче, нормативно-правове, інституційне та організаційне забезпечення активізації мобільності населення.

Реалізація цільового завдання для досягнення основної мети даного напрямку активізації мобільності передбачає:

- подальший розвиток законодавчої та нормативно-правової бази у сфері соціально-економічного стимулювання мобільності населення для покращення якісних характеристик людського капіталу;
- розробка Державної міграційної політики, направленої на збереження наявного людського капіталу та залучення в Україну висококваліфікованої робочої сили;
- удосконалення законодавства з регулювання міграційних процесів з врахуванням міжнародного досвіту;
- активізація діяльності щодо укладання договорів з країнами світу про працевлаштування українських фахівців на тимчасовій основі;

- створення механізмів виконання укладених міждержавних угод щодо взаємного працевлаштування громадян та їх соціального захисту;
- розробка та реалізація заходів протидії нелегальній міграції.

Окреслені підходи до вироблення дієвої програми активізації мобільності населення є реальними орієнтирами для реалізації у межах Стратегії розвитку трудового потенціалу України, оскільки:

- по-перше, зазначені стратегічні цілі базуються на сучасних вимогах до якісних характеристик національного людського капіталу, виявлених в ході проведеного аналізу якісних характеристик людського капіталу країн з високим рівнем конкурентоспроможності економіки;
- по-друге, зазначені основні напрями активізації мобільності орієнтовані на світові тенденції розвитку людського капіталу;
- по-третє, визначена мета відповідає загальнодержавним орієнтирам соціально-економічного розвитку.

3.3. Організаційно-економічне та ресурсне забезпечення активізації мобільності населення в Україні

Для ефективної реалізації основних напрямів активізації мобільності необхідна розробка дієвого механізму здійснення цих процесів. У межах нашого дослідження ми представляємо модель організаційного та ресурсного забезпечення активізації мобільності населення у такому вигляді (рис.3.2).



Рис.3.2 Модель організаційного та ресурсного забезпечення активізації мобільності населення

Розглянемо детальніше кожен з елементів запропонованої моделі організаційного та ресурсного забезпечення активізації мобільності населення.

I етап - Моніторинг стану національного людського капіталу та рівня мобільності населення повинен ґрунтуватись на комплексній державній системі заходів безперервного спостереження за фактичним станом кількісних та якісних параметрів національного людського капіталу. Проведення моніторингу людського капіталу є основним інструментом визначення реального стану людського капіталу, виявлення можливостей його покращення та факторів, що негативно впливають на якість і структуру національного людського капіталу. Моніторинг передбачає постійне спостереження за фактичним станом освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної і

територіальної мобільності населення, систематичний аналіз змін, що відбуваються у мобільності населення, та попереднє прогнозування можливих змін. Для проведення моніторингу необхідно:

- визначення напрямку та виділення ключових показників, які характеризують стан національного людського капіталу (загальний освітній, професійно-кваліфікаційний рівень населення та за віковими групами тощо);
- визначення методів побудови вибірки та встановлення періодичності проведення моніторингу (щомісяця, щокварталу, раз на рік тощо);
- проведення моніторингу потребує інформаційного забезпечення досліджень, що вимагає розроблення та впровадження на державному рівні системи обліку навчальної та професійно-кваліфікаційної активності громадян країни та забезпечення отримання повної та достовірної інформації про територіальну трудову активність населення, освітній та професійно-кваліфікаційний склад мігрантів. До основних джерел інформації про якісний склад населення належать: переписи населення, адміністративна статистика, вибіркові обстеження домогосподарств, соціологічні обстеження, дані міграційного обліку;
- формування репрезентативної інформації про об'єкт дослідження та доведення до широкого кола користувачів достовірної і об'єктивної інформації про сучасний стан національного людського капіталу;
- визначення на державному та регіональному рівнях переліку організацій, міністерств та відомств, які будуть організовувати проведення моніторингу, координувати та контролювати виконання поставлених завдань, зводити та репрезентувати дані проведеного дослідження.

Метою моніторингового дослідження стану національного людського капіталу та рівня мобільності населення є оцінка мобільності і стану людського капіталу, визначення можливостей активізації мобільності, виявлення причин низької мобільності, діагностика перспектив розвитку людського капіталу.

У межах нашого дослідження основними напрямками моніторингу якості національного людського капіталу є ключові проблеми, які є найактуальнішими на сучасному етапі. Серед них передусім слід виділити такі:

- рівень освіти населення та рівень навчальної активності (освітньої мобільності) населення;
- професійно-кваліфікаційний склад населення та періодичність підготовки і перепідготовки кадрів (рівень професійно-кваліфікаційної мобільності);
- рівень інтелектуального розвитку суспільства (винахідницька та науково-дослідна активність);
- рівень трудової територіальної мобільності населення.

Виділимо показники, які мають бути включені в моніторингове дослідження стану національного людського капіталу та рівня мобільності населення:

- показники продовження навчання;
- показники професійно-кваліфікаційного розвитку населення;
- показники інтелектуального розвитку;
- показники територіальної мобільності.

Обрані показники повинні бути конкретні, однозначні, чітко вимірювані, достовірні, інформативні, відповідати обраним цілям, стандартизовані на всій території України.

На нашу думку, моніторинг за напрямками дослідження варто проводити раз на рік, що обумовлено періодом формування достатньої інформаційної бази. Так, наприклад, аналіз навчальної активності населення доцільно проводити за результатами річних показників випуску/прийому студентів навчальними закладами. Наповнення інформаційної бази про зміни кваліфікаційного рівня працівників відбувається щоквартально (на основі статистичної звітності підприємств, установ, організацій про якісний склад персоналу), проте зведені річні показники більш повно відображають стан змін, що відбулись в професійно-кваліфікаційній структурі населення.

Результатами проведеного моніторингу повинні бути доведені до широкого кола користувачів. Для цього постає необхідність формування репрезентативної інформації. Нами розроблені макети форм для проведення моніторингу мобільності населення та зведення даних за результатами проведеного моніторингу (Додаток В).

Цільовими користувачами результатів моніторингу розвитку людського капіталу та активізації мобільності є: науковці і фахівці, що займаються дослідженням людського капіталу; законодавці, що розробляють концепцію соціально-економічного розвитку країни та ін.

Проведення моніторингових досліджень в Україні проводиться вкрай обмежено: проводиться моніторинг якості освіти [36], моніторинг навколишнього середовища [110], моніторинг ефективності діяльності органів державної влади [109], фінансовий моніторинг тощо. Моніторинг розвитку людського капіталу має здійснюватись систематично, адже своєчасна діагностика проблем розвитку людського капіталу та виявлення зниження рівня мобільності населення є основою прийняття ефективних управлінських рішень для досягнення цілей соціально-економічного розвитку країни.

Моніторинг стану національного людського капіталу та рівня мобільності населення повинен бути структурною складовою соціально-економічного моніторингу.

II етап - Аналіз отриманої інформації передбачає дослідження динаміки змін у структурі людського капіталу та виявлення факторів, які мають негативний вплив на розвиток і збереження людського капіталу. Проведення аналітичної роботи вимагає дослідження зарубіжного досвіду впливу на якісний склад населення та адаптації передового міжнародного досвіду до українських реалій. Для цього необхідно:

- налагодити співпрацю з міжнародними організаціями та урядами розвинутих країн з метою залучення передового досвіду щодо розвитку і збереження національного людського капіталу;

- співставлення даних проведеного моніторингу з іншими соціально-економічними показниками в державі та виділення чинників, що здійснюють негативний та позитивний вплив на динаміку зрушень у якісній структурі людського капіталу.

Помилково було б зводити аналіз даних проведеного моніторингу до дослідження лише реального стану і динаміки змін. Сучасний аналіз охоплює дослідження взаємопов'язаних соціально-економічних процесів, об'єктивних економічних законів і факторів суб'єктивного характеру, які здійснюють вплив на структуру і динаміку змін національного людського капіталу. Здійснення аналізу повинно відбуватись з науковим обґрунтуванням заходів впливу на збереження та розвиток людського капіталу та об'єктивною оцінкою можливості ефективного виконання цих заходів.

Економічний аналіз є важливою основою науково обґрунтованого планування.

III етап – Планування здійснюється шляхом визначення цілей та способів їх досягнення. План містить в собі конкретні кроки для досягнення цілі в рамках планового періоду. Розроблений план об'єднує всі ланки, що займаються реалізацією основних напрямів активізації мобільності населення, і надає всім процесам і заходам єдиного напрямку та скоординованості, що дає можливість комплексно та своєчасно вирішувати різноманітні управлінські проблеми.

В план впливу на розвиток якісних характеристик національного людського капіталу за рахунок активізації мобільності повинні бути включені такі моменти:

- розроблення конкретних заходів впливу на розвиток та збереження людського капіталу;
- встановлення терміну реалізації цих заходів;
- визначення джерела та розміру фінансування витрат на ці заходи;
- формулювання очікуваного ефекту від впровадження заходів;
- визначення відповідальних виконавців.

Реалізація дій, направлених на активізацію мобільності населення, охоплює втілення заходів впливу на розвиток та збереження людського капіталу, передбачених розробленим планом.

IV етап - Забезпечення законодавчої та нормативно-правової підтримки заходів, передбачених планом активізації мобільності з метою покращення якісних характеристик людського капіталу.

➤ створення законодавчої та нормативно-правової бази для забезпечення реалізації плану збереження та розвитку людського капіталу на національному та регіональному рівнях, зокрема:

- формування законодавчої бази щодо економічного стимулювання підвищення якості знань та навичок;
- вдосконалення законодавства щодо надання кредитів на навчання;
- внесення змін до законодавства про працю відносно забезпечення можливості обирати зручний графік роботи для осіб, що проходять навчання чи підвищення кваліфікації за власні кошти;
- передбачити пільги для роботодавців, які сприяють цьому процесу;
- та ін.

➤ врахування в міграційному законодавстві і відображення в міграційній політиці пріоритетності збереження національного людського капіталу та спрямованості на його збагачення за рахунок залучення в Україну висококваліфікованих кадрів.

V етап - Контроль за реалізацією заходів, передбачених для активізації мобільності населення, передбачає створення координаційних центрів на державному та регіональному рівнях, які контролюватимуть дієвість заходів з активізації мобільності та доцільність і раціональність використання фінансових ресурсів. Контроль за реалізацією основних напрямів активізації мобільності населення має здійснюватися через надання повноважень і

спеціальних функцій спеціалізованим відділам Міністерства праці та соціальної політики України та виконавчим органам і громадським спілкам на місцях.

VI етап - Оцінка реального впливу здійснених заходів на підвищення якості національного людського капіталу. Визначення ефективності здійснених заходів знаходиться в межах компетенції Міністерства праці і соціальної політики України. Ефективність здійснених заходів визначається рівнем відповідності досягнутого результату поставленим цілям. Стратегічні цілі, на досягнення яких націлена реалізація основних напрямів активізації мобільності населення, окреслені нами у підрозділі 3.2.

Головним органом державного управління, на який покладається відповідальність за розв'язання проблем реалізації основних напрямів активізації мобільності населення, є Міністерство праці та соціальної політики України. На нашу думку, функцію забезпечення реалізації активізації мобільності, має бути покладено на спеціальний відділ, створений на базі Міністерства праці та соціальної політики України, за участю інститутів Національної академії наук України. До основних напрямів роботи зазначеного відділу належать:

- проведення моніторингу стану національного людського капіталу та рівня мобільності населення на основі даних статистичної звітності, що надходять до Міністерства статистики України, від закладів освіти, підприємств, організацій, патентних відомств тощо;
- аналіз отриманої інформації:
 - дослідження динаміки змін у якісній структурі людського капіталу;
 - виявлення факторів, які прямо чи опосередковано впливають на розвиток людського капіталу;
 - визначення можливостей активізації мобільності населення;
 - прогнозування перспектив розвитку людського капіталу;
- розробка і обґрунтування конкретного плану дій у межах реалізації основних напрямів активізації мобільності населення;

- розроблення пропозицій щодо прийняття низки нових законодавчих актів, щодо внесення змін та доповнень до чинних законів України у напрямку удосконалення правового забезпечення розвитку людського капіталу;
- здійснення контролю за реалізацією заходів, передбачених основними напрямками активізації мобільності населення;
- оцінювання ефективності заходів, здійснених у межах активізації мобільності населення.

Реалізація основних напрямів активізації мобільності населення потребує правового, фінансового, інформаційного, організаційно-кадрового, науково-аналітичного забезпечення.

Правове забезпечення розвитку людського капіталу забезпечується чинними законами та законодавчими актами України. Активізація мобільності потребує вдосконалення правового забезпечення за такими напрямками:

- розроблення та прийняття національної Концепції людського розвитку;
- удосконалення чинного законодавства шляхом внесення змін і доповнень, які відповідають основним цілям, принципам, напрямкам активізації розвитку людського капіталу;
- розширення національної Стратегії розвитку трудового потенціалу шляхом включення до її основних положень напрямів активізації мобільності населення;
- забезпечення узгодженості та скоординованості положень соціально-трудового законодавства з господарським, міграційним, податковим тощо;
- забезпечення введення у положення Генеральної угоди, галузевих регіональних угод, колективні договори положень, що забезпечують розвиток людського капіталу через активізацію мобільності працівників.

Інформаційне забезпечення досліджень освітньої мобільності населення здійснюється на основі даних, які надаються навчальними закладами в Міністерство статистики про чисельність осіб, що навчаються, закінчили та розпочали навчання. Для покращення інформаційної бази дослідження освітньої мобільності населення варто включити до переліку показників статистичної звітності навчальних закладів такі аспекти:

- чисельність осіб, що вступили в навчальний заклад для отримання другої (і наступних) вищої, професійно-технічної освіти;
- чисельність осіб, що розпочали чи завершили навчання в бізнес-школах, рівень їх попередньої підготовки (наявність наукового ступеня кандидата чи доктора наук, диплома майстра ділового адміністрування);
- чисельність осіб, що навчаються за програмами MBA і DBA.

З метою збагачення статистичної інформативної бази дослідження освітньої мобільності населення варто дещо розширити облік зовнішнього міграційного руху. Зокрема, варто повернути до талонів статистичного обліку прибуття та вибуття відомостей про рівень освіти та вчений ступінь мігранта, які були вилучені з затвердженням Постановою Кабінету Міністрів України від 28 липня 2004 р. №985 нового, спрощеного порівняно з попереднім, зразка «Талону зняття з реєстрації місця проживання в Україні». Адже без цих даних дослідження змін освітнього рівня населення буде неповне.

Важливим напрямом розширення інформаційної бази моніторингу освітньої мобільності є налагодження надходження інформації про чисельність слухачів курсів, семінарів, тренінгів. Для отримання цих даних постає необхідність розробки на державному рівні та впровадження форм статистичної звітності для організацій, що надають освітні послуги поза межами освітніх програм, про чисельність (вік, рівень освіти) слухачів їх навчальних курсів, тренінгів тощо.

Інформаційне забезпечення досліджень професійно-кваліфікаційної мобільності здійснюється за рахунок статистичної звітності підприємств та

організацій про проходження професійної підготовки та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві, звітів навчальних центрів Служби зайнятості про чисельність безробітних, які навчались нових професій. Інформаційне забезпечення досліджень інтелектуальної мобільності населення здійснюється за рахунок статистичної звітності підприємств, установ, організації про чисельність працівників, які займаються дослідницькою, науковою та науково-технічною роботою, статистичної звітності патентних відомств про кількість отриманих громадянами України патентів на винаходи.

Важливим ресурсом забезпечення активізації мобільності з метою розвитку людського капіталу є фінанси. Фінансове забезпечення має здійснюватись за рахунок коштів, спрямованих на розвиток трудового потенціалу в Україні, які можуть бути виділені за рахунок раціонального використання наявних ресурсів чи нарощування фінансування даного напрямку соціально-економічного розвитку країни. Серед основних напрямів вдосконалення фінансового забезпечення виділимо:

- удосконалення системи бюджетного та фінансового планування з огляду на необхідність фінансування потреб розширення ринкового підходу реалізації соціальної політики;
- урахування потреб фінансування заходів активізації мобільності при плануванні фінансового забезпечення реалізації стратегічних пріоритетів розвитку трудового потенціалу;
- розробка та упровадження фінансового механізму підвищення мобільності населення.

Організаційно-кадрове забезпечення реалізації основних напрямів активізації мобільності населення здійснюється за рахунок формування цільового кадрового штату в Міністерстві праці та соціальної політики України. Важливим напрямком покращення організаційно-кадрового забезпечення є підвищення кваліфікації держслужбовців.

Активізація мобільності населення має відбуватись на науково обґрунтованій основі. Науково-аналітичне забезпечення розробки та реалізації

основних напрямів активізації мобільності населення передбачає тісну співпрацю спеціалізованого відділу при Міністерстві праці і соціальної політики України з інститутами Національної академії наук України. За результатами цієї співпраці стає можливим:

- наукове обґрунтування управлінських рішень за основними напрямками активізації мобільності населення;
- аналітично-критичний аналіз результатів і наслідків активізації мобільності населення;
- проведення фундаментальних і практичних досліджень з проблем активізації мобільності населення;
- ґрунтовне дослідження зарубіжного досвіду розвитку людського капіталу за рахунок активізації мобільності та зважене обґрунтування доцільності та можливості використання цього досвіду в Україні.

Спрямованість на розвиток людського капіталу має стати одним з головних пріоритетів державної політики. Реалізація основних напрямів активізації мобільності населення сприятиме підвищенню рівня освітньої, професійно-кваліфікаційної, інтелектуальної мобільності населення, що сприяє досягненню високого рівня якості і конкурентоспроможності національного людського капіталу.

Висновки до розділу 3

Проведені наукові дослідження впливу мобільності на розвиток та збереження національного людського капіталу дозволили розробити основні

напрями активізації мобільності населення, які можуть бути використані при формуванні Стратегії розвитку трудового потенціалу.

Корисність даного дослідження для теорії і практики розвитку людського капіталу може бути представлена такими аспектами:

1. Необхідність врахування основних напрямів активізації мобільності у загальній Стратегії розвитку трудового потенціалу України обумовлена тим, що стратегічними цілями має бути не тільки досягнення певних якісних параметрів національного трудового потенціалу, а, передусім, створення умов формування прагнення до якісного вдосконалення на індивідуальному рівні. Саме розробка та реалізація заходів, що стимулюють активізацію індивідуальної мобільності, має стати новим цільовим орієнтиром для України.

2. У межах нашого дослідження нами розроблено структуру і зміст моделі програми активізації мобільності населення, основною метою якої є створення умов для активізації розвитку індивідуального людського капіталу та зростання рівня конкурентоспроможності і інноваційної активності національного людського капіталу.

3. З огляду на необхідність підвищення темпів переростання людського потенціалу України в її капітал, ми у нашому дослідженні виокремили основні напрями впливу на активізацію цього процесу, зокрема, створення належних економічних передумов для повноцінного задоволення прагнення людини отримати знання, здобути практичний досвід та самореалізуватися у трудовій діяльності; усунення економічних перешкод у доступі населення до отримання освітніх послуг та підвищення професійно-кваліфікаційного рівня; формування спрямованості на обов'язкове здобуття молоддю повної середньої освіти та отримання професії, спеціальності; поширення серед населення ідеї цінності знань; підвищення доступності та поліпшення якості послуг, що забезпечують освітню підготовку та професійно-кваліфікаційний розвиток персоналу тощо.

4. Ми прийшли до висновку, що для ефективної реалізації заходів з активізації мобільності населення постає необхідність створення спеціального відділу при Міністерстві праці та соціальної політики України, яким би

проводився аналіз даних моніторингу стану національного людського капіталу і рівня мобільності населення та у співпраці з інститутами Національної академії наук України розроблявся план дій по досягненню цілей програми активізації мобільності населення, проводилась оцінка впливу здійснених заходів на якісні показники національного людського капіталу.

5. Проведені нами теоретичні дослідження та практика сьогодення доводять, що сучасна соціальна політика повинна орієнтуватись не стільки на підтримку економічно слабких прошарків населення, скільки на створення передумов для підвищення мотиваційного потенціалу мобільності і трудової продуктивної активності національних людських ресурсів. Реалізація державної соціальної політики щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути націлена на використання не соціального підходу, який передбачає державне гарантування кожному членові суспільстві доходів не нижчих прожиткового мінімуму, а насамперед використання ринкового підходу, який передбачає створення умов для кожного члена суспільства розвивати свої продуктивні здібності й ефективно їх реалізовувати.

6. Результати дослідження визначили пріоритетні напрями державної соціальної політики у питанні розвитку національного людського капіталу, які полягають у наступному: створення умов активізації освітнього, професійно-кваліфікаційного, інтелектуального розвитку населення; забезпечення реалізації прагнення населення до покращення якості своїх продуктивних здібностей; підвищення освітнього рівня; стимулювання інноваційної діяльності. Основними пріоритетами сучасної державної соціальної політики у напрямку збереження національного людського капіталу має стати: вплив на демографічну ситуацію в напрямку зростання народжуваності і зниження смертності населення, підвищення тривалості життя; заохочення населення до здорового способу життя; досягнення відчутного поліпшення матеріального добробуту і умов життя людей; запобігання негативним соціальним явищам, недопущення зниження добробуту населення; забезпечення умов для повноцінної реалізації населення у трудовій діяльності; запобігання втраті

національного людського капіталу через відтік робочої сили, особливо висококваліфікованих кадрів і науковців, за кордон; сприяння поверненню мігрантів.

Основні результати розділу опубліковані в наукових працях автора [14]

ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення наукового завдання, що полягає у подальшому розвитку теоретико-методичних засад дослідження мобільності як активу людського капіталу, розробці прикладних основ оцінювання реалізованої мобільності населення і на цій основі обґрунтуванні пріоритетних напрямів її активізації.

Результати дисертаційної роботи дозволили зробити такі висновки:

1. Розв'язання проблем розвитку та збереження національного людського капіталу пов'язане з активізацією мобільності населення, оскільки специфіка мобільності як активу людського капіталу полягає в тому, що індивідуальна мобільність впливає і на формування, і на нагромадження, і на використання інших активів людського капіталу, а також сприяє забезпеченню конкурентоспроможності працівника. Тому необхідна розробка методичних засад оцінювання мобільності та прикладних основ активізації мобільності.

2. Виявивши складніший, багатоаспектний характер активу мобільність, який виявляється у готовності індивіда до якісних змін у житті, відстоюється точка зору, що мобільність як актив людського капіталу на особистісному рівні характеризується здатністю індивіда якісно вдосконалюватись і швидко адаптуватись до нових умов життєдіяльності, спроможністю до цілеспрямованої зміни свого соціального статусу, професійної належності, сфери зайнятості, виду трудової діяльності, робочого місця, території проживання на інші.

3. Дослідження територіальної мобільності як спроможності індивіда до подолання просторової віддаленості з робочим місцем, до зміни місця проживання, до зміни звичного оточення привело до висновку, що процес трудової міграції відображає мобільність працівників з якісно нової точки зору

– як форму інвестицій у людський капітал, оскільки трудова міграція передбачає витрати, які забезпечать віддачу протягом тривалого часу.

4. У роботі систематизовано, узагальнено та суттєво доповнено авторськими розробками методичні підходи до дослідження мобільності, зокрема: виділено стадії реалізації індивідуальної мобільності; окреслено коло зовнішніх та індивідуальних чинників, які впливають на активізацію індивідуальної мобільності; виділено складові, які визначають рівень мобільності особистості; виділено фактори, які впливають на готовність працівника до територіальної мобільності (трудової міграції); окреслено основні причини, які зумовлюють активізацію трудової міграції населення та виділено найбільш вагомі обмежувачі трудової міграції; визначено коло потреб, які прагне задовольнити трудовий мігрант. Доведено, що активізація чи зниження рівня мобільності впливає на розвиток і використання індивідуального людського капіталу та на збереження, розвиток і використання національного людського капіталу.

5. Встановлено, що науково-методичне забезпечення вимірювання та оцінки реалізованої мобільності потребує подальшого розвитку. Для цього запропоновано:

- методику кількісної оцінки реалізації мобільності населення України, яка ґрунтується на розрахунку показників, які характеризують продовження навчання населення (освітня мобільність), проходження підвищення кваліфікації та навчання нових професій (професійно-кваліфікаційна мобільність), винахідницьку та науково-дослідну активність населення (інтелектуальна мобільність) і масштаби трудової міграції (територіальна мобільність);

- методику визначення інтегрального індексу реалізованої мобільності населення (*IPM*) та його складових: індексу реалізованої освітньої, індексу реалізованої професійно-кваліфікаційної, індексу реалізованої інтелектуальної, індексу реалізованої територіальної мобільності населення;

-методику оцінювання ефективності витрат на трудову міграцію (територіальну мобільність) як інвестицій в людський капітал на індивідуальному рівні, яка спирається на аналіз матеріальних і моральних втрат та зисків людини, пов'язаних з трудовою міграцією.

Принциповим моментом запропонованих методик є їх орієнтація на інформаційну базу Держкомстату України, що робить результати дослідження достовірними та інформативними.

6. Проведені розрахунки показників реалізованої мобільності населення України, інтегрального індексу реалізованої мобільності (*IPM*) та його складових дали можливість виявити резерви покращення якісних характеристик людського капіталу. Таким чином визначено, що пріоритетними напрямками впливу на покращення національного людського капіталу є стимулювання активізації професійно-кваліфікаційної та інтелектуальної мобільності населення в Україні, рівень реалізації яких є найбільш віддаленим від визначених цільових орієнтирів.

7. На основі проведеного порівняння регіональних показників індексу людського розвитку та міграційної ситуації в регіонах України з'ясовано, що, по-перше, прагнення збільшити дохід від трудової діяльності та покращити умови життєдіяльності займає лідируючі позиції поміж інших факторів, на які зважає людина при реалізації територіальної мобільності, по-друге, найбільший відтік населення (найвище від'ємне сальдо) спостерігається в регіонах, які мають не один, а сукупність низьких показників, що характеризують соціально-економічний розвиток регіону, по-третє, достатньо високий рівень освіти населення регіону сприяє зростанню показника вибуття в регіоні.

8. Сучасна соціальна політика щодо збереження і розвитку національного людського капіталу має бути спрямованою на створення таких умов, щоб кожен член суспільства міг розвивати свої продуктивні здібності й ефективно їх реалізовувати. Оскільки формування у кожного громадянина прагнення до якісного вдосконалення пов'язане з активізацією мобільності населення, важливим результатом дослідження стали науково-практичні

пропозиції щодо пріоритетних напрямів активізації мобільності, розроблені структура і зміст моделі програми активізації мобільності населення. Вони можуть бути використані при формуванні стратегії розвитку трудового потенціалу в Україні.

Таким чином, представлені теоретико-методичні розробки поширюють можливість подальших досліджень людського капіталу, його структури, формування, розвитку і збереження; обґрунтовують положення щодо місця і ролі мобільності в системі активів людського капіталу, дають можливість виявляти основні напрями її активізації; визначають переваги нового підходу до формування соціальної політики у напрямку розвитку та збереження національного людського капіталу за рахунок активізації мобільності населення.

Додаток А

Загальна модель оцінювання ефективності витрат
на територіальну мобільність (трудова міграція)
як інвестицій в людський капітал на індивідуальному рівні

ВИТРАТИ	ВИГОДИ (ЗИСКИ)
ПРЯМІ МАТЕРІАЛЬНІ	
1) грошові витрати на пошук економічно значимої інформації, необхідної для оцінки можливостей та доцільності реалізації людського капіталу в інших місцях; 2) витрати на територіальне переміщення (квитки, багажні витрати, пальне, віза та митні збори та ін.); 3) витрати на житло (як на постійне на новому місці, так і на тимчасове під час переїзду); 4) витрати на підтримання зв'язку з родичами та друзями (телефонні розмови, Інтернет, листи та ін.); 5) збільшення витрат на харчування та побут на новому місці.	1) вищий рівень заробітків, порівняно з попереднім місцем роботи; 2) можливість отримати персоніфіковані умови оплати праці, різноманітні пільги, премії, надбавки та інше для працівників (переважно висококваліфікованих), у прийнятті яких на роботу новий роботодавець зацікавлений.
НЕПРЯМІ	
Специфічні втрати (так звані «втрачені заробітки»): 1) заробітки, які людина могла б мати залишаючись на попередньому місці роботи за той час, що людина переїжджає та влаштовується на нове робоче місце; 2) розмір зменшення заробітку під час випробувального терміну на новому робочому місці, якщо такий має місце.	1) досвід, набутий на новій роботі, може бути високо оцінений іншими роботодавцями та сприяти підвищенню конкурентоспроможності працівника на ринку праці; 2) міграційні переміщення, окрім іншого, сприяють нагромадженню освітньої складової людського капіталу (вивчення мови, отримання іншої освіти,

Продовження додатку А

	підвищення кваліфікації, перепідготовка та ін.); 3) спілкування з новими людьми сприяє встановленню соціальних зв'язків, які можуть бути корисними у трудовій діяльності; 4) інші непрямі матеріальні зиски.
МОРАЛЬНІ	
1) розлука з рідними та друзями, звичним оточенням; 2) втрата соціальних зв'язків; 3) втрата або зниження соціального статусу; 4) моральна виснажливість процесу переїзду, побутового облаштування на новому місці; 5) втрата духовно-культурного оточення; 6) адаптація до нових умов життєдіяльності, нових людей, звичаїв, традицій і ін.	1) відчуття повнішої самореалізації завдяки новим можливостям використання свого людського капіталу; 2) моральне задоволення від гідної оплати за свої знання, вміння, досвід; 3) розвиток комунікативних здібностей та інших цінних ділових рис (завдяки знайомству та співпраці з новими людьми); 4) ознайомлення з новими містами, іншими звичаями та традиціями; 5) інші моральні зиски.

Додаток Б

Таблиця Б.1

Характеристика регіонального людського розвитку
та сальдо міграції в Україні у 2005 р.

Регіони	Сальдо міграції, осіб		Ранг індексів людського розвитку регіонів									
	всього	на 1000 наявного населення	Демографічний розвиток	Розвиток ринку праці	Матеріальний добробут	Умови проживання населення	Соціальне середовище	Стан та охорона здоров'я	Рівень освіти	Фінансування людського розвитку	Екологічна ситуація	Індекс регіонального людського розвитку
Регіони-реципієнти робочої сили												
м. Київ	11,4	30640	1	1	1	2	21	16	1	1	27	1
Харківська	1,8	5159	11	9	7	5	9	8	4	10	11	3
АР Крим	1,4	2773	13	11	15	3	18	11	20	4	15	9
Одеська	1,1	2697	22	6	8	9	24	22	9	12	19	15
м. Севастополь	7,0	2641	4	2	6	1	25	12	2	2	24	2
Дніпропетровська	0,6	2082	18	10	3	4	26	13	12	3	22	12
Київська	0,5	850	14	12	10	6	17	27	7	8	6	11
Полтавська	0,0	7	8	13	11	10	13	17	8	7	4	6
Найбільші регіони-донори робочої сили												
Кіровоградська	-5,1	-5521	27	20	27	13	20	15	15	15	16	25
Луганська	-1,9	-4711	25	24	4	21	23	5	27	16	23	26
Херсонська	-3,1	-3491	26	25	17	8	22	24	13	17	1	22
Житомирська	-2,4	-3175	24	22	19	25	10	7	9	18	16	20
Хмельницька	-2,2	-2970	7	17	23	19	12	2	3	19	5	5
Вінницька	-1,6	-2783	9	19	25	22	8	26	19	22	9	23
Сумська	-2,2	-2720	21	7	16	17	16	10	25	14	14	21
Чернігівська	-2,3	-2656	20	4	21	18	15	23	6	13	10	14
Закарпатська	-1,8	-2333	19	8	9	15	1	1	24	27	13	4
Рівненська	-2,0	-2278	12	5	12	23	5	3	14	21	12	7
Тернопільська	-1,5	-1680	2	26	26	16	7	19	22	24	3	16
Регіони-донори робочої сили												
Львівська	-0,6	-1723	3	16	13	11	4	9	16	23	20	8
Запорізька	-0,6	-1201	17	18	2	7	27	21	11	5	25	19
Донецька	-0,3	-1199	23	3	5	20	19	20	26	6	26	27
Волинська	-1,0	-1092	10	14	22	24	6	18	21	20	2	18
Черкаська	-0,7	-1009	16	23	20	12	11	6	5	11	7	10
Івано-Франківська	-0,6	-849	5	21	14	26	2	4	23	25	21	13
Миколаївська	-0,4	-531	15	15	18	14	14	14	17	9	18	17
Чернівецька	-0,4	-344	6	27	24	27	25	18	3	26	8	24

За даними: [112, с. 25-35; 130, с. 101].

Продовження додатку Б

Таблиця Б.2

Характеристика регіонального людського розвитку
та сальдо міграції в Україні у 2006 р.

Регіони	Сальдо міграції, осіб		Ранг індексів людського розвитку регіонів									
	всього	на 1000 наявного населення	Демографічний розвиток	Розвиток ринку праці	Матеріальний добробут	Умови проживання населення	Соціальне середовище	Стан та охорона здоров'я	Рівень освіти	Фінансування людського розвитку	Екологічна ситуація	Індекс регіонального людського розвитку
Регіони-реципієнти робочої сили												
м. Київ	9,9	26691	1	2	1	1	25	6	1	1	26	1
Харківська	1,6	4586	6	6	8	5	8	12	3	21	14	3
АР Крим	1,9	3847	13	13	12	3	18	24	17	2	18	9
Одеська	3,0	7297	22	10	15	9	22	22	7	13	19	20
м. Севастополь	5,4	2064	4	1	2	2	27	20	2	3	22	2
Дніпропетровська	0,5	1646	21	3	7	4	24	19	12	9	23	15
Київська	0,8	1459	19	7	13	7	19	25	5	4	8	13
Полтавська	0,1	152	8	14	6	10	14	18	6	6	3	4
Чернівецька	0,2	205	7	26	20	27	2	1	20	27	5	12
Найбільші регіони-донори робочої сили												
Кіровоградська	-4,5	-4757	27	20	26	15	23	2	15	12	15	25
Луганська	-1,9	-4486	26	18	5	24	20	21	27	24	21	26
Херсонська	-2,7	-2998	24	25	21	8	17	16	13	14	12	21
Житомирська	-1,6	-2360	25	19	23	26	12	10	10	11	7	22
Хмельницька	-1,5	-1982	11	23	24	17	11	3	4	18	4	8
Вінницька	-1,2	-2076	14	17	25	20	7	26	21	20	13	24
Сумська	-2,1	-2583	17	8	14	16	13	15	25	10	17	18
Чернігівська	-1,2	-1439	20	15	19	18	16	27	8	7	11	23
Закарпатська	-1,8	-2252	18	16	9	19	1	4	23	25	9	7
Рівненська	-1,5	-1807	10	5	16	21	6	5	14	17	10	6
Тернопільська	-1,5	-1829	3	27	27	13	9	14	24	22	2	19
Регіони-донори робочої сили												
Львівська	-0,5	-1243	2	11	11	11	4	8	18	26	20	5
Запорізька	-0,4	-833	12	9	3	6	26	13	9	5	25	11
Донецька	-0,0	-423	23	4	4	22	21	23	26	15	27	27
Волинська	-0,5	-514	9	22	22	23	5	11	19	19	1	17
Черкаська	-0,7	-925	15	21	18	14	10	9	11	16	6	10
Івано-Франківська	-0,7	-989	5	24	10	25	3	7	22	23	24	16
Миколаївська	-0,2	-206	16	12	17	12	15	17	16	8	16	14

За даними: [112, с. 25-35; 140, с. 346].

Продовження додатку Б

Таблиця Б.3

Характеристика регіонального людського розвитку
та сальдо міграції в Україні у 2007 р.

Регіони	Сальдо міграції, осіб		Ранг індексів людського розвитку регіонів									
	всього	на 1000 наявного населення	Демографічний розвиток	Розвиток ринку праці	Матеріальний добробут	Умови проживання населення	Соціальне середовище	Стан та охорона здоров'я	Рівень освіти	Фінансування людського розвитку	Екологічна ситуація	Індекс регіонального людського розвитку
Регіони-реципієнти робочої сили												
м. Київ	9,1	24803	1	2	1	1	23	7	1	1	26	1
Харківська	1,4	4031	6	6	7	6	8	10	3	4	17	2
АР Крим	1,8	3524	14	18	12	3	22	23	17	8	18	16
Одеська	4,7	11337	18	4	14	9	24	24	8	14	19	20
м. Севастополь	5,5	2092	7	1	2	2	27	20	2	11	20	3
Дніпропетровська	0,3	833	22	11	6	4	25	17	9	2	24	12
Чернівецька	0,7	612	3	26	20	27	5	16	23	27	4	17
Найбільші регіони-донори робочої сили												
Кіровоградська	-4,0	-4200	27	23	26	15	19	3	14	17	12	24
Луганська	-2,0	-4836	26	16	4	24	20	18	27	16	21	25
Херсонська	-2,7	-2996	24	24	16	7	18	19	12	20	7	21
Житомирська	-1,3	-1744	21	20	23	26	10	8	13	15	3	19
Хмельницька	-1,3	-1697	9	21	22	17	11	2	4	18	6	5
Вінницька	-1,0	-1533	11	14	25	20	7	27	20	21	13	26
Сумська	-1,9	-2322	16	10	15	16	15	13	26	13	15	22
Чернігівська	-1,0	-1125	23	15	19	19	17	26	11	12	8	23
Закарпатська	-1,3	-1565	20	9	10	18	3	1	22	25	11	8
Рівненська	-1,7	-1971	12	3	21	21	4	5	15	22	5	6
Тернопільська	-1,6	-1704	2	27	27	14	9	4	24	26	1	15
Регіони-донори робочої сили												
Львівська	-0,5	-1197	4	13	11	12	6	14	18	19	23	10
Запорізька	-0,5	-881	19	17	5	8	26	12	5	5	25	18
Київська	-0,4	-724	17	8	9	5	16	25	6	6	16	7
Полтавська	-0,4	-569	10	7	8	10	13	22	7	3	10	4
Волинська	-0,1	-111	8	25	24	23	2	6	19	23	2	14
Черкаська	-0,2	-287	13	22	17	13	12	11	10	9	9	9
Івано-Франківська	-0,2	-201	5	19	13	25	1	15	25	24	22	13
Миколаївська	-0,5	-641	15	12	18	11	14	9	16	10	14	11
Донецька	-0,0	-90	25	5	3	22	21	21	21	7	27	27

За даними: [112, с. 25-35; 141, с. 361].

Додаток В

Макети форм

для проведення моніторингу рівня реалізованої мобільності населення

Форма №1

РЕАЛІЗОВАНА ОСВІТНЯ МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ

Таблиця 1. Продовження навчання на основі базової загальної середньої освіти

Випущено з 9-х класів (одержали свідоцтво про базову загальну середню освіту), тис. осіб	з них					
	продовжили навчання для здобуття повної загальної середньої освіти у наступному навчальному році , %					не продовжили навчання
	всього	у 10-х класах загальноосвітніх навчальних закладів		на 1-х курсах ПТНЗ у групах, що дають повну загальну середню освіту	на 1-х курсах ВНЗ, які здійснюють підготовку фахівців на основі базової середньої освіти	
денних		вечірніх				

Таблиця 2. Продовження навчання на базі повної загальної середньої освіти

Випущено з 11(12)-х класів (одержали свідоцтво про повну загальну середню освіту), тис. осіб	з них			не продовжили навчання
	продовжили навчання для здобуття професії, спеціальності, вищої освіти у наступному навчальному році , %			
	всього	у ВНЗ	в ПТНЗ	

Продовження додатку В

Таблиця 3. Продовження навчання на базі повної вищої освіти

Чисельність населення з повною вищою освітою, тис. осіб	з них				не продовжили навчання
	продовжили навчання для здобуття наукового ступеня кандидата наук, другої і наступних вищої освіти, наукового ступеня майстра ділового адміністрування у звітному році , %				
	всього	в аспірантурі (для здобуття наукового ступеня кандидата наук)	у ВНЗ (для здобуття другої і наступних вищої освіти)	в бізнес-школі, зокрема, за програмою MBA (для здобуття наукового ступеня майстра ділового адміністрування)	

Таблиця 4. Продовження навчання осіб, що мають науковий ступінь кандидата наук

Чисельність кандидатів наук, зайнятих в економіці України, тис. осіб	з них			
	продовжили навчання для здобуття наукового ступеня доктора наук, майстра ділового адміністрування, доктора ділового адміністрування у звітному році, %			
	всього	в докторантурі (для здобуття наукового ступеня доктора наук)	в бізнес-школі, зокрема, за програмою MBA (для здобуття наукового ступеня майстра ділового адміністрування)	в бізнес-школі, зокрема, за програмою DBA (для здобуття наукового ступеня доктора ділового адміністрування)

Таблиця 5. Основні показники освітньої мобільності населення України

Рік	Частка випускників 9-х класів, що продовжили навчання для здобуття повної загальної середньої освіти, %	Частка випускників 11(12)-х класів, що продовжили навчання для здобуття вищої освіти, професії, спеціальності, %	Частка населення, що продовжили навчання на базі повної вищої освіти, %	Частка осіб, що мають науковий ступінь, які продовжили навчання %

Продовження додатку В**Форма №2****РЕАЛІЗОВАНА ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНА МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ**

Навчено новим професіям			Підвищили кваліфікацію		
Всього, тис. осіб	У % до		Всього, тис. осіб	У % до	
	облікової кількості штатних працівників	попереднього року		облікової кількості штатних працівників	попереднього року

Форма №3**РЕАЛІЗОВАНА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА МОБІЛЬНІСТЬ НАСЕЛЕННЯ**

Зайняті дослідницькою, науковою та науково-технічною роботою			Населення, що створює об'єкти права інтелектуальної власності (отримали патенти на винаходи)		
Всього, тис. осіб	У % до		Всього, тис. осіб	У % до	
	економічно активного населення	попереднього року		економічно активного населення	попереднього року

Продовження додатку В

Форма №4

РІВЕНЬ РЕАЛІЗОВАНОЇ МОБІЛЬНОСТІ НАСЕЛЕННЯ
(макет репрезентації результатів моніторингу розвитку людського капіталу)

Рік	Реалізована освітня мобільність									Реалізована професійно-кваліфікаційна мобільність				Реалізована інтелектуальна мобільність				Реалізована територіальна мобільність I_{PTM}	Інтегральний індекс реалізованої мобільності населення (IPM)		
	Продовження навчання випускників 9-х класів для здобуття повної загальної середньої освіти		Продовження навчання на базі повної загальної середньої освіти		Продовження навчання на базі повної вищої освіти		Продовження навчання осіб, що мають науковий ступінь		I_{POM}	Опанування нових професій		Підвищення кваліфікаційного рівня		I_{PTM}	Працівники, що створюють об'єкти права власності (винахідники)		Працівники, що займаються науково-дослідною роботою			I_{PTM}	
	%	I_{BC}	%	I_{PC}	%	I_{VO}	%	I_{HC}		%	I_{II}	%	I_K		%	I_B	%				I_H

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аксьонова С. Ю. Демоекономічні взаємозв'язки міграції населення України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / С. Ю. Аксьонова. – К., 1996. – 22 с.
2. Алешковский И. А. Детерминанты внутренней миграции населения: анализ отечественных и зарубежных исследований / И. А. Алешковский. Редакция и предисловие В.А. Ионцева. – М.: МАКС Пресс, 2006. – 76 с.
3. Антонюк В. П. Соціально-економічні аспекти формування людського капіталу / В. П. Антонюк // Демографія та соціальна економіка. – 2006. – № 1. – С. 139–147.
4. Антонюк В. П. Головні напрями зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. П. Антонюк // Україна: аспекти праці. - 2006. – № 2. – С. 39–47.
5. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер. // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – №11. – С. 109–119.
6. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Г. Беккер. Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
7. Білик О. М. Інвестиції в людський капітал: значення та специфіка / О. М. Білик // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие: Сб. науч. тр. В 2 т. – Т. 1 / НАН Украины. Институт экономики промышленности. – Донецк, 2004. – С. 380–386.

8. Білик О.М. Людський капітал та інноваційна специфіка сучасного економічного зростання / О.М. Білик // Вісник Технологічного університету Поділля. – Хмельницький, 2004. - № 3 (61). Т. 2. – С. 61–64.
9. Білик О.М. Значення та чинники інвестування в людський капітал на особистісному рівні / О.М. Білик // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. – Рівне, 2004. - Випуск 4 (28). Частина III. – С. 240–246.
10. Білик О.М. Трудова мобільність в системі активів людського капіталу / О.М. Білик // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2005. – Т. 1. – С. 44–51.
11. Білик О.М. Формування мобільності та міграційної рухливості носіїв людського капіталу / О.М. Білик // Вісник Хмельницького національного університету. – Хмельницький, 2005. – № 3 (66). Т. 1. – С. 246–250.
12. Білик О.М. Витрати на міграцію як інвестиції в людський капітал на особистісному рівні / О.М. Білик // Вісник СХУ ім. В.Даля. – Луганськ, 2006. – №11 (105). – С. 23–27.
13. Білик О.М. Оцінка потенційної та реалізованої трудової мобільності у контексті теорії людського капіталу / О.М. Білик // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2007. – Т.1. Ч.1. – С. 47–55.
14. Білик О.М. Основні напрями збереження і розвитку національного людського капіталу за рахунок активізації трудової мобільності / О.М. Білик // Україна: аспекти праці. – 2009. – №1. – С. 43–46.
15. Білик О.М. Методичні підходи до оцінювання рівня трудової мобільності як складової людського капіталу / О.М. Білик // Управління розвитком: Зб. наук. праць: Міжнар. наук.-практ. конф. «Перспективи та пріоритети розвитку людського капіталу в умовах глобалізації». – № 4. – Харків: ХНЕУ, 2006. – С. 31–33.
16. Близнюк В. Власенко Т. Людський капітал України як фактор економічного зростання / В. Близнюк, Т. Власенко // Україна: аспекти праці. – 2003. – №6. - С. 20–24.

17. Богиня Д. П., Семикіна М. В. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики: Монографія / Д. П. Богиня, М. В. Семикіна. – К.: «Шторм», 2003. – 382 с.
18. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання / О. Бородіна // Економіка України. – К, 2003. – № 7. – С. 48–53.
19. Бурдейна А. В. Поїздки за кордон: працевлаштування, туризм, візові документи / Центр правових досліджень. / А. В. Бурдейна. – К. : Видавець Фурса С.Я., 2006. – 72 с.
20. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України / О. Варецька // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 34–39.
21. Вивчення ринку праці у 10-ти областях України: Зменшення негативного впливу від трудової міграції за кордон та запобігання торгівлі людьми через покращення економічної ситуації: жовтень 2004 р. – лютий 2005 р. / Представництво Європ. Комісії в Укр. та Беларусі. – К., 2005. – 144 с.
22. Всемирный доклад по образованию 2004: Сравнение мировой статистики в области образования / Статистический Институт ЮНЕСКО. — Монреаль: ИСЮ, 2004. – 153 с.
23. Всемирный доклад по образованию 2003: Сравнение мировой статистики в области образования / Статистический Институт ЮНЕСКО. — Монреаль: ИСЮ, 2003. – 125 с.
24. Всемирный доклад по образованию, 2000: Право на образование: на пути к образованию для всех в течение всей жизни / ЮНЕСКО. — Париж: ЮНЕСКО, 2000. – 192 с.
25. Глущенко Г. И. Влияние международной трудовой миграции на развитие мирового и национального хозяйства / Г. И. Глущенко. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2006. – 267 с.
26. Гнибіденко І. Ф. Проблеми трудової міграції в Україні та їх вирішення / І. Ф. Гнибіденко // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 19–22.
27. Головінов О. М. Людський капітал у системі виробничих відносин: Монографія / О. М. Головінов. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.

28. Головка Я. Концептуальні засади та вимоги до якості проведення програм МВА в Україні / Я. Головка // Синергія. – 2007. – №3. – С. 19–21
29. Грішнова О. А. Міждержавна міграція як чинник глобального перерозподілу людського капіталу / О. А. Грішнова, О. М. Білик // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип.: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Демографічний розвиток України та пріоритетні завдання демографічної політики». – Т.2: Демографічні аспекти регулювання та відтворення трудового потенціалу – К.: КНЕУ, 2006. – С. 3–14.
30. Грішнова О. А. Освіта й професійна мобільність як чинник конкурентноздатності робочої сили / О. Грішнова, П. Смолівик // Україна: аспекти праці. – 1999. – №1. – С. 3–8.
31. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: т-во „Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
32. Грішнова О. А. Людський капітал України: сучасний стан та динаміка змін / О. А. Грішнова // Проблеми формування ринкової економіки: Міжвід. наук. збірник. – К.: КНЕУ, 2001. – С. 71–80.
33. Грішнова О. А. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична // Україна: аспекти праці. – 2003. – №7. – С. 33–37.
34. Грибенко О. МВА – безвозмездно / О. Грибенко // & Стратеги. – 2006. – №9. – С. 58–61.
35. Грибенко О. В об'ятах МВА / О. Грибенко // & Стратеги. – 2007. – №6. – С. 56–58.
36. Деякі питання запровадження зовнішнього оцінювання та моніторингу якості освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. №1095 // Офіційний вісник України. – 2004. – №46. – Ст.3079.

37. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
38. Доклад о развитии человека за 2001 год: Использование новых технологий в интересах развития человека / [Пер. с англ.]. - Нью-Йорк; Оксфорд: Оксфорд юниверсити пресс, 2001. – 264 с.
39. Доклад о развитии человека 2005. Международное сотрудничество на перепутье: помощь, торговля и безопасность в мире неравенства / [Пер. с англ.]. – М.: Изд-во «Весь Мир», 2005. – 416 с.
40. Доклад о развитии человека 2007/2008. Борьба с изменениями климата: человеческая солидарность в разделённом мире / [Пер. с англ.]. – М.: Изд-во «Весь Мир», 2007. – 400 с.
41. Драгунова Т. Результативність міграційних процесів: Аспекти приживаності населення / Т. Драгунова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 6. – С. 26–30.
42. Дятлов С. А. Основы теории человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 160 с.
43. Економічний словник-довідник / За ред. С. В. Мочерного. – К.: Феміна, 1995. – 368 с.
44. Забезпечення якості програм MBA та бізнес-освіти в Україні // Синергія. – 2006. – №2. – С. 24–28.
45. Заболотний В. Забезпечення якості програм MBA та бізнес освіти в Україні / В. Заболотний // Синергія. – 2006. – №2. – С. 24–28.
46. Калашнікова Є. Д. Роль і місце трудової міграції в системі всіх міграційних переміщень населення, її економічні і соціальні наслідки / Є. Д. Калашнікова, М. М. Мацола / Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – 2004. – Вип. 1. – С. 99–112.
47. Капелюшников Р. И. Концепция человеческого капитала / Р. И. Капелюшников // Критика современной буржуазной политэкономии. – М.: Наука, 1977. – 287 с.

48. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендрик. – М.: Прогресс, 1978. – 275 с.
49. Коваліско Н. В. Трудова мобільність в умовах регіонального ринку праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. соціол. наук: спец. 22.00.07 «Соціологія управління» / Н. В. Ковалівко. – Харків, 1999. – 22 с.
50. Коваліско Н. В. Типи мобільної поведінки у контексті регіонального ринку праці / Н. В. Ковалівко. / Проблеми розвитку соціологічної теорії: Матеріали першої Всеукраїнської соц. конференції. Соц. асоціація України, Ін-т соц-гії України. – К., 2001. – С. 269–273.
51. Коваліско Н. В. Сучасні типи соціальної мобільності населення / Н. В. Коваліско // Соціальна психологія. – 2007. – № 2. – С. 48–60.
52. Колосницина М. Г. Экономика труда: Учебное пособие для студентов бакалавриата экономических вузов / М. Г. Колосницина. – М.: ИЧП «Изд-во Магистр», 1998. – 240 с. (Глава 6. Инвестиции в человеческий капитал. – С. 87–106.)
53. Колот А. Теоретичні і прикладні аспекти підвищення доходів працюючих як передумови збереження та розвитку людського капіталу / А. Колот, С. Григорович // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 19–27.
54. Колот А. М. Мотивація інноваційної діяльності: теорія і практика державного управління / А. М. Колот, А. Є. Никифоров // Економіка та держава. – 2008. – № 5. – С. 17–23.
55. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала: Учебное пособие / А. В. Корицкий – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
56. Курило І. О. Соціально-економічна структура населення: еволюція, сучасність, трансформації. (Монографія) / І. О. Курило, Відповід. ред. д.е.н., проф. В.С. Стешенко. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2006. – 472 с.
57. Лісогор Л. С. Проблеми розвитку людського капіталу в контексті підвищення рівня конкурентоспроможності економіки / Л. С. Лісогор //

- Управління розвитком: Зб. наук. праць. – № 4. – Харків: ХНЕУ, 2006. – С. 66–69.
58. Лісогор Л. Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2003. – №3. – С. 33–38.
 59. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 29–33.
 60. Людський розвиток в Україні: 2004 рік (колектив авторів) / Щорічна науково-аналітична доповідь / За ред. Е.М.Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2004. – 266 с.
 61. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.
 62. Малиновська О. Україна, Європа, міграція: міграції населення України в умовах розширення ЄС / О. Малиновська. – К.: Бланк-Прес, 2004. – 171 с.
 63. Маркова Н. Дослідження тенденцій формування інтелектуальних складових людського капіталу / Н. Маркова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 3. – С. 45–49.
 64. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. Т.1. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Соч., 2-е изд. – Т. 23. – 907 с.
 65. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – Т.1. – 416 с.
 66. Міграційні процеси в Україні: сучасний стан і перспективи / [За ред. О. В. Позняка]. – Умань, 2007. – 276 с.
 67. Міграція населення України за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 року / [За ред. О.Г.Осауленка]; Держкомстат України. – К., 2004. – 322 с.

68. Міграція населення України у 2003 році / Держкомстат України. – К., 2004. – 157 с.
69. Міграція населення України у 2004 році / Держкомстат України. – К., 2005. – 162 с.
70. Міграція населення України у 2005 році / Держкомстат України. – К., 2006. – 104 с.
71. Міграція населення України у 2007 році / Держкомстат України. – К., 2008. – 100 с.
72. Населення України – 2002. Щорічна аналітична доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України [За ред. С.І. Пирожкова]. – К.: Академпрес, 2003. – 376 с.
73. Населення України – 2003. Щорічна аналітична доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України; Держкомстат України [За ред. С.І. Пирожкова]. – К.: Академпрес, 2004. – 397 с.
74. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 1999 році. Стат. збірник / [Відпов. за вип. О.М. Кузнєцова]; Держкомстат України. – К., 2000. – 318 с.
75. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2000 році. Стат. збірник / [Відпов. за вип. О.М. Кузнєцова]; Держкомстат України. – К., 2001. – 290 с.
76. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2003 році. Стат. збірник / [Відпов. за вип. О.М. Кузнєцова]; Держкомстат України. – К., 2004. – 360 с.
77. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2005 році. Стат. збірник / [Відпов. за вип. І. В. Калачова]; Держкомстат України. – К., 2006. – 362 с.
78. Наукова та інноваційна діяльність в Україні у 2007 році. Стат. збірник / [Відпов. за вип. І. В. Калачова]; Держкомстат України. – К., 2008. – 361 с.
79. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новікова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 3–12.
80. Основні показники діяльності вищих закладів освіти України на початок 1997/98 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 1998. – 62 с.

81. Основні показники діяльності вищих закладів освіти України на початок 1998/99 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 1999. – 66 с.
82. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 1999/2000 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2000. – 85 с.
83. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2000/01 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2001. – 84 с.
84. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2001/02 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2002. – 84 с.
85. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2002/03 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2003. – 86 с.
86. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2003/04 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2004. – 105 с.
87. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2004/05 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2005. – 147 с.
88. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2005/06 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2006. – 177 с.
89. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2006/07 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2007. – 178 с.
90. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2007/08 навчального року. Стат. бюлетень. / Держкомстат України. – К., 2008. – 180 с.

91. Перший Всеукраїнський перепис населення: історичні, методологічні, соціальні, економічні, етнічні аспекти / [Авт. кол. Власенко Н., Лібанова Е., Осауленко О. та ін.]; Державний комітет статистики України; Ін-т демографії та соц. досліджень НАН України. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2004. – 558 с.
92. Петрова І. Л. Трудова мобільність: соціологічний та економічний аналіз / І. Л. Петрова, Н. В. Коваліско.; Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. – К.: НАН України, 1999. – Вип. 9. – С. 227–236.
93. Петрова І. Л. Доходи як регулятор ринку праці та ринку освітніх послуг / І. Л. Петрова // Демографія та соціальна економіка. – 2007. – № 2. – С. 130–139.
94. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв'язку та взаємодії / Т. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 3–7.
95. Петрова Т. Проблемы и основные направления развития системы профессионального обучения / Т. Петрова // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 8. – С. 14–19.
96. Петти В. Экономические и статистические работы / В. Петти. – М.: Соцэкиздат, 1940. – 320 с.
97. Підготовка наукових кадрів у 2006 р. Статистичний Бюлетень / [Відп. за вип. І. Калачова]; Держкомстат України. – К., 2007. – 32 с.
98. Підготовка наукових кадрів у 2007 р. Статистичний Бюлетень / [Відп. за вип. І. Калачова]; Держкомстат України. – К., 2008. – 30 с.
99. Підсумки та рекомендації проекту «Регулювання трудової міграції – виклики для України» / [Автори дослідження: Н. Пархоменко, О. Сушко, А. Стародуб та ін.], – К.: Центр миру, конверсії та зовнішньої політики України, 2005. – 56 с.
100. Пирожков С. Внешние трудовые миграции в Украине: социально-экономический аспект: Монография / Пирожков С., Малиновская Е., Хомра А. - Совет нац. безопасности и обороны Украины, Нац. ин-т проблем междунар. Безопасности. – К.: НИПМБ, 2003. – 134 с.

101. Позняк О. Трудові міграції в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи / О. Позняк. // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С. 43–46.
102. Позняк О. В. Стратегія державної політики у сфері зовнішніх трудових міграцій / О. В. Позняк // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 78–84.
103. Праця в Україні у 1996 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 1997. – С. 62, 68.
104. Праця в Україні у 1997 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 1998. – С. 71, 75.
105. Праця в Україні у 1998 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 1999. – С. 83.
106. Праця в Україні у 1999 році: Статистичний збірник / Держкомстат України. – К., 2000. – С. 114, 117.
107. Прибиткова І. Трудові мігранти у соціальній ієрархії українського суспільства: статусні позиції, цінності, життєві стратегії, стиль і спосіб життя / І. Прибиткова // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – 2003. – №1. – С. 109–124.
108. Приймак В. Міграційна привабливість регіонів України / В. Приймак // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 1. – С. 19–24.
109. Про запровадження моніторингу результатів діяльності Кабінету Міністрів України та Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2005 р. №263 // Офіційний вісник України. – 2005. - №14. – Ст.719.
110. Про схвалення Концепції Державної програми проведення моніторингу навколишнього природного середовища: Розпорядження від 31 грудня 2004 р. №992-р // Офіційний вісник України. – 2005. – №1. – Ст.40.
111. Продовження навчання та здобуття професії; Статистичний бюлетень / Держкомстат України. / [Відп. за випуск І. Калачова]. – К., 2008. – 26 с.

112. Регіональний людський розвиток. Статистичний бюлетень / [Відп. за випуск І. Калачова]; Держкомстат України. – К., 2008. – 40с.
113. Рівень освіти населення України за даними Всеукраїнського перепису населення 2001 року / [За ред. О.Г. Осауленка]. – К.: Держкомстат України, 2003. – 218 с.
114. Ринок праці України у 2003 році: Аналітично-статистичний збірник / ДЦЗ Мін. праці та соц. політики України. – К.: Вид-во ТОВ «Лтава лізинг», 2004. – 210 с.
115. Романюк М. Д. Міграції населення України за умов перехідної економіки: Методологія і практика регулювання / М. Д. Романюк. – Львів: «Світ», 1999. – 292 с.
116. Романюк М. Д. Зовнішні міграції населення України та їх регулювання в контексті реформи соціально-економічної системи: національні пріоритети та регіональна диференціація / М. Д. Романюк. / Вісник Прикарпатського університету. Економіка. – 2004. – Вип. 1. – С.8–22.
117. Рощин С. Ю., Разумова Т. О. Економіка труда: экономическая теория труда: Уч. пособие / С. Ю. Рощин, Т. О. Разумова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
118. Рощин С. Экономическая активность населения: условия и факторы / С. Рощин // Человек и труд. – 2004. – №2. – С. 46–48.
119. Савченко В. Визначення перспективних напрямів та обсягів професійного навчання безробітних відповідно до потреб ринку праці / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 2004. – №5. – С. 12–18.
120. Садова У. Я. Соціальна політика в Україні: регіональні дослідження і перспективи розвитку: Монографія. / У. Я. Садова. – Львів: ІРД НАН України, 2005. – 408 с.
121. Садова У. Я. Регіональні дослідження рівня життя населення: соціальний портрет / У. Я. Садова, Л. К. Семів, О. Т. Риндзак // Регіональна економіка. – 2006. – № 4. – С. 91–100.

122. Садова У. Я. Регіональна соціальна політика в Україні: критерії оцінювання та показники ефективності / У. Я. Садова // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 1. – С. 151–165.
123. Саломеева А. После MBA / А. Саломеева // Босс. – 2005. – №11. – С. 74–76.
124. Семикіна М. В. Соціально-економічна мотивація праці: Методологія оцінки ефективності та принципи регулювання: Монографія / М. В. Семикіна; ред. В. В. Онікієнко. – Кіровоград : Мавік, 2004. – 124 с.
125. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
126. Соболевская А. А., Попов А. К. Трудовая и профессиональная мобильность, динамика заработной платы в США / А. А. Соболевская, А. К. Попов // Труд за рубежом. – 2006. – №4. – С. 3–20.
127. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2007 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): Стат. збірник / Держкомстат України. – К., 2007. – 92 с.
128. Соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2002 році (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України): Стат. збірник / Держкомстат України. – К., 2002. – 86 с.
129. Стасюк М., Крючковський В. Вплив міграційних процесів на основні демографічні показники в Україні / М. Стасюк, В. Крючковський // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 40–45.
130. Статистичний збірник «Регіони України» 2005. Частина I. / Держкомстат України – К., 2005. – 512 с.
131. Статистичний щорічник України за 1997 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Укр. енциклопедія, 1999 – 624 с.
132. Статистичний щорічник України за 1998 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Техніка, 1999 р. – 576 с.
133. Статистичний щорічник України за 1999 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Техніка, 2000 р. – 648 с.

134. Статистичний щорічник України за 2000 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Техніка, 2001 р. – 598 с.
135. Статистичний щорічник України за 2001 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Техніка, 2002 р. – 644 с.
136. Статистичний щорічник України за 2002 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Консультант, 2003 р. – 663 с.
137. Статистичний щорічник України за 2003 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Консультант, 2004 р. – 631 с.
138. Статистичний щорічник України за 2004 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Консультант, 2005 р. – 592 с.
139. Статистичний щорічник України за 2005 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Консультант, 2006 р. – 575 с.
140. Статистичний щорічник України за 2006 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Консультант, 2007 р. – 552 с.
141. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України. / [За ред. О. Г. Осауленка]. – К.: Консультант, 2008 р. – 572 с.
142. Стратегія демографічного розвитку на 2006-2015 роки: Проект / [Відп. за випуск І. М. Новак]. – К.: КНЕУ, 2005. – 20 с.
143. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) "Шляхом європейської інтеграції" / Національний ін-т стратегічних досліджень; Ін-т економічного прогнозування НАН України / [А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін.] – К., 2004. – 416с.
144. Ткаченко Л. Г. Методологічні засади прогнозування людського розвитку / Л. Г. Ткаченко // Формування ринкової економіки. Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т.2, ч. 2. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 776–784.
145. Ткаченко Л. Г. Проблеми підвищення продуктивності зайнятості в Україні / Л. Г. Ткаченко // Вісник Прикарпатського університету. – Серія Економіка. – 2007. – Вип. 5. – С. 123–126.

146. Уляницька О. В. Проблеми безробіття і трудова міграція українців / О. В. Уляницька // Економіка і соціальна політика. – 2005. – №8 (50). – С.167–172.
147. Фитц-енц Як. Рентабельность инвестиций в персонал: изменение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц. [Пер. с англ.: Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.; под ред. В.И. Ярных]. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
148. Хомра О. У. Освіта населення України у демостатичному вимірі / О. У. Хомра, Л. А. Москаленко // Стратегічна панорама. – 2006. – № 1. – С. 149–161.
149. Чувардинський О. Г. Проблеми співробітництва України з Європейськими країнами у сфері міграції населення / О. Г. Чувардинський // Економіка та держава. – 2006. – №7. – С. 14–16.
150. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.
151. Шаульська Л. В. Концептуальні основи розвитку трудового потенціалу / Л. В. Шаульська // Демографія та соціальна економіка. – 2005. – № 1. – С. 126–137.
152. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження і розвитку. Автореф. дис. доктора екон. наук: 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика» / Інститут демографії та соціальних досліджень. – К., 2006. – 36 с.
153. Шаульська Л. В., Полянська Я. Л. Інструменти регулювання трудової міграції / Матеріали наукової конференції «Проблеми розвитку національної та глобальної економіки». – Донецьк: ДонНУ, 2007. – С. 122–124.
154. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда: Теория и государственная политика: Пер. с англ. / Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит; Ред. Р. П. Колосова. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 777 с.

155. Begg D., Fischer S., Dornbusch R. Economics. Third Edition. / D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch. – London, 1991.
156. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyze / G. Becker. - N.Y., 1964.
157. List F. National System of Political Economy / F. List. - N.Y., 1928.
158. Machlup F. The Economics of Information and Human Capital / F. Machlup. – Princeton, 1984.
159. Mill J. Principles of Political Economy / J. Mill. – L., 1920.
160. Roscher W. Principles of Political Economy / W. Roscher. – Chicago, 1978.
161. Shultz T. Resources for Higher Education: an Economist's View / T. Shultz // The Journal of Political Economy. – 1968. – №3.
162. Shultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Shultz. – N.Y., 1971.
163. The Global Competitiveness Report [Электронный ресурс] / World Economic Forum. – Режим доступа до доклада:
http://www.weforum.org/pdf/Global_Competitiveness_Reports/Reports.pdf
164. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. – N.Y. – Belmont, 1970. – 168 p.
165. United handbook of statistics / United Nations conference on trade and development. – New York and Geneva, 2005. – 446 p.
166. United handbook of statistics / United Nations conference on trade and development. – New York and Geneva, 2008. – 468 p.
167. Wolsh J. Capital Concept Applied to Man / J. Wolsh // The Quarterly Journal of Economics, February, 1935. – №2.