

5. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навч. посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. — Вид. 2. — К.: Кондор, 2009. — 308 с.
6. Маслоу А. Мотивация и личность / Маслоу А. — СПб.: Питер, 2008. — 352 с.
7. Салун М.М. Механізм соціально-економічної мотивації працівника: монографія / М.М. Салун, О.В. Майстренко. — Харків: Вид. ХНЕУ, 2010. — 184 с.
8. Слинкова О.К. Эволюция содержательного подхода к исследованию трудовой мотивации / Слинкова О.К. // Системы. Методы. Технологии. — 2009. — № 1. — С. 108—112.
9. Фрейдджер Р. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейдджер, Д. Фейдимен, Б. Пари и др. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. — 864 с.
10. Холл К. Теории личности / Кэлвин С. Холл, Линдсей Гарднер. — М.: КСП+, 1997. — 720 с.

Стаття надійшла до редакції 25.01.2014 р.

УДК 331

Гаман Г.В.,

канд. екон. наук, доц.,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ІННОВАЦІЙНО-ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

У статті визначено складові структури ефективності інвестицій у людський капітал, умови новітньої інноваційно-інвестиційної державної політики, що здатна забезпечити формування, відтворення та управління людським капіталом на інвестиційній основі і посилити роль чинників інформаційного суспільства.

В статье определены составляющие структуры эффективности инвестиций в человеческий капитал, условия новой инновационно-инвестиционной государственной политики, способной обеспечить формирование, воспроизводство и управление человеческим капиталом на инвестиционной основе и усилить роль факторов информационного общества.

In the article investigated the efficiency aspects of the structure of investment in human capital, the conditions of modern innovation and investment of public policy that can ensure creation, reproduction and management of human capital investment on the basis of factors and strengthen the role of the Information Society.

Ключові слова. Відтворення людського капіталу, інформаційне суспільство, інвестиції в людський капітал, інноваційно-інформаційна державна політика.

Ключевые слова. Воспроизводство человеческого капитала, информационное общество, инвестиции в человеческий капитал, инновационно-информационная государственная политика.

Key words. Reproduction of human capital, information society, investment in human capital, innovation and public policy information.

Вступ. Інноваційно-інформаційний процес сьогодення базується на необхідності зберігання наявних ресурсів і створення нових. Сьогодні наша держава переживає непрості часи, пов'язані з ескалацією конфлікту з Росією, втраченою АР Крим, невизначеною стратегією міжнародного розвитку та політичною кризою, проте проведені позачергові президентські вибори прогнозують суттєві зміни в нашій країні. В той же час ми маємо необхідний потенціал для інноваційно-інформаційного розвитку, незважаючи на експлуатацію старих технологій на вітчизняних підприємствах, використання застарілих знань і винаходів, а в першу чергу застарілий менеджмент управлінців. Побудова інформаційного суспільства, «нової» економіки та підвищення якості людського капіталу є завданням глобальної економіки.

Постановка завдання. Як відзначає Вікіпедія, людський капітал — головний фактор формування і розвитку інноваційної економіки і економіки знань, як наступного вищого етапу розвитку [2]. Тому, на нашу думку, наразі нагальною необхідністю є створення відповідних умов інноваційно-інформаційного забезпечення відтворення людського капіталу України. Метою даного процесу є відновлення ефективного балансу між усіма складовими людини і сучасними технологіями, природою та екологією, можлива зміна засад суспільного життя і філософії розвитку людства. Незважаючи на наявні наукові здобутки сучасної теорії людського капіталу [1—6], слід констатувати відсутність чітких інструментів інноваційно-інформаційного управління людським капіталом, що викликає необхідність проведення досліджень у цьому напрямі.

Результати дослідження. З переходом до інноваційної моделі економічного розвитку поняття людського капіталу збагачується новими аспектами в напрямі розширення його сутності через інвестиції в людину, де структура вкладень у людський капітал включає такі види інвестицій: освіта, підготовка на виробництві, охорона здоров'я, моральне і матеріальне стимулювання праці, культура і дозвілля, а також весь комплекс витрат, пов'язаних з підготовкою людини до виробництва (пошук інформації і міграція, екологія і здоровий спосіб життя, фундаментальні наукові розробки тощо), кожна з яких залежно від суб'єкта інвестування приносить йому власнику та інвестору відповідні як матеріальні, так і моральні втрати та вигоди (рис. 1).

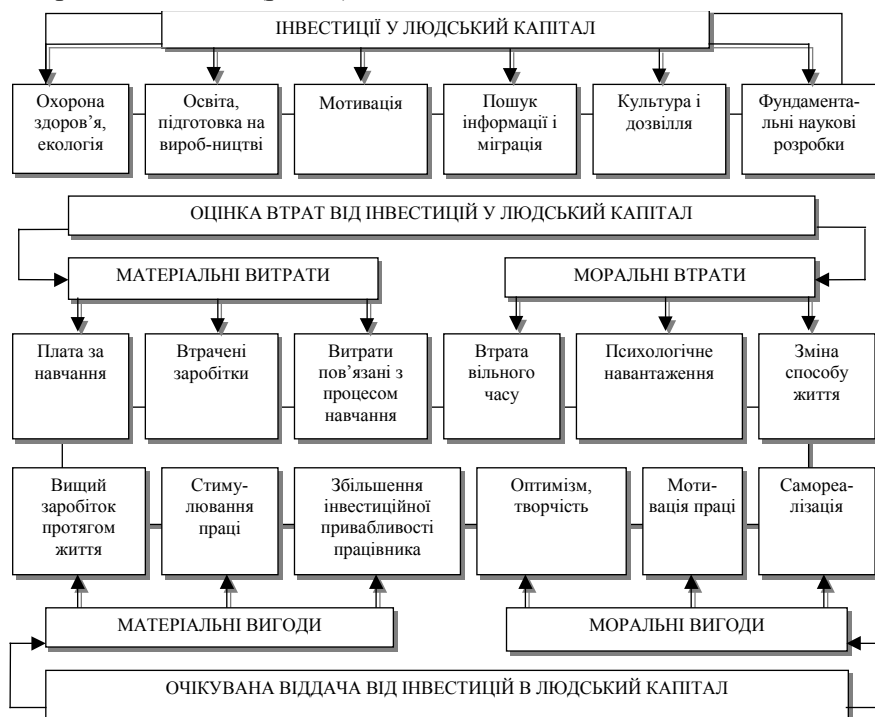


Рис. 1. Оцінка ефективності інвестицій у людський капітал

Інвестування в людський капітал традиційно розглядається як багатогранний процес, що включає забезпечення відтворення та якісного розвитку населення, персоналу підприємств, а також забезпечення функціонування соціальної системи. Водночас, застосування інвестиційного підходу стає актуальним виключно на етапі зародження економіки знань, і очевидно, з її розвитком має всі передумови перетворитись на основний механізм відтворення людського капіталу.

На відміну від економіки знань, доіндустріальна та індустріальна економіка розглядає людину як господарський ресурс, формування якого відбувається з наявного людського потенціалу. Лише на пізніх етапах індустріального розвитку, де відбувається вдосконалення економічного механізму на основі інформаційних технологій, дефіцит забезпечення кваліфікованими спеціалістами пропонується долати за рахунок інвестицій у підготовку та перепідготовку персоналу. Тобто, в періодах, що передують інформаційному суспільству розвиток людського потенціалу, в першу чергу таких його форм, як трудовий потенціал, трудові ресурси та персонал відбувається виключно на витратній основі, що не передбачає отримання комерційного чи інвестиційного ефекту, сприймається як вимушена дія та ігнорує прирівнювання інвестиційного ефекту до мотиву носія людського капіталу та інвестора.

В сучасних умовах розвитку ключовий аспект припадає на рівень освіти, здоров'я і тривалість життя, якість довкілля та доступ до послуг, тобто на нову якість людського існування. Україна мала і має одну з найбільших і найавторитетніших освітніх систем у світі (за рівнем освіти вона посідає 15 місце із 162 країн світу) [5]. І фактично, як зазначають науковці, Україна, беручи участь у Болонському процесі, повертається до культурно-освітнього простору, в якому вже була кілька попередніх століть. Рівень освіченості в Україні є одним з найвищих у Центральній Європі. Від СРСР успадковано базу для науково-технічних розробок, а також існує певна кількість потенційно успішних розробок. За кількістю сертифікованих програмістів Україна посідає четверте місце в світі, проте в цілому вартість кваліфікованої робочої сили — одна з найнижчих у Центральній Європі.

Загалом, становлення України як сучасної держави та повноцінної країни має розглядатися як інноваційний проект. Сьогодні основний акцент має бути зроблений на суспільство, яке постійно навчається. Необхідно створити та впровадити нові стандарти змісту та якості освіти, створити умови ефективного та прозорого використання ресурсів для розвитку сфери освіти, що відтворює суспільство, яке навчається. Зокрема, визначити нові вимоги до освіти з огляду потреб армії, державного управління, міжнародних ринків праці, промислового комплексу та бізнесу в рамках інноваційного розвитку; забезпечити появу експериментальних навчальних закладів, що орієнтовані на внесок до інноваційного проекту [1].

Здійснення державної політики, спрямованої на активізацію нововведень, є пріоритетною складовою загальної стратегії підвищення конкурентоспроможності економіки країни, що, в свою чергу, вимагає зміни якісних характеристик робочої сили, які обумовлюються рівнем освіти та кваліфікації. Саме тому в постіндустріальних країнах, зокрема США, сформовано своєрідний культ освіти, коли кращі студенти, аспіранти, викладачі сприймаються суспільством як інтелектуальне надбання нації, а фірми вкладають інвестиції у підготовку, підвищення кваліфікації і перепідготовку кадрів, оскільки це сприяє швидшому освоєнню новітніх технологій. Тобто такі інвестиції в людину розглядаються фірмою як джерело підвищення конкурентоспроможності й одержання вищого прибутку.

Одержання освіти та кваліфікації — це процес інвестування в інноваційний тип державного розвитку, що забезпечуватиме підвищення рівня прибутковості національних підприємств на довгострокову перспективу. Для цього необхідна гнучка чітко налагоджена система випереджаючої підготовки та перепідготовки кадрів, що є професіоналами у сфері інноваційної діяльності, спеціалістів високої кваліфікації, здатних до реалізації комплексних проектів, відтворення та розвитку на інноваційній основі вітчизняних підприємств.

До інвестицій у людський капітал сьогодні актуально відносити і витрати на фундаментальні наукові розробки. У процесі розвитку науки не тільки створюються інтелектуальні новації, на підставі яких потім формуються нові технології

виробництва і способи споживання, але і відбувається перетворення самих людей як суб'єктів, що виступають носіями нових здібностей і потреб. В інформаційному суспільстві наука перетворюється у своєрідний генератор людського капіталу.

Слід зазначити, що це вимагає певного часу та повинно здійснюватись поетапно. Уся країна цілком розвиватися не може, можуть розвиватися окремі місця, що об'єднують країну й витягнуть її, тому насамперед має змінитися картина світу для громадян, у якій інновації займуть належне місце. Створення організованої комунікації з приводу інновацій і є тією новацією, яка дасть змогу вибудувати національну інноваційну політику.

Основне завдання сучасної економічної політики держави щодо інвестицій в людський капітал (перш за все освіти) полягає не у раціоналізації витрат, а у підході до її фінансування як до інвестиційного процесу у майбутнє, у застосуванні відповідних методів та інструментарію. Державне керівництво має усвідомити, що освіта являє собою високопродуктивну галузь нематеріального виробництва, яка створює людський капітал — частину сукупного капіталу суспільства. Людський капітал є першопричиною та нематеріальним джерелом суспільно-економічного прогресу. Отже, не залишковий принцип, а доцільна пріоритетність є головним принципом фінансування освіти.

Зарубіжний досвід підтверджує, що удосконалення інформаційного забезпечення є одним із пріоритетних напрямів розвитку професійного навчання робочої сили на підприємстві. Зокрема, в США у процес професійного навчання революційний внесок зробили комп'ютерні засоби та інтернет-технології. Особливого поширення набула підготовка з використанням комп'ютерних технологій: автоматизують навчання, документообіг і прийом телефонних дзвінків, дозволяють інтегрувати ділову інформацію в запити і забезпечують швидший, дешевий та ефективніший, ніж традиційні способи, доступ до інформації. Нині багато підприємств використовують різні види дистанційного навчання, звичайні курси, а також телекурси, відеоконференції і курси, що проводяться за допомогою інтернет-технологій [6].

Значну роль при сприянні професійному навчанні робочої сили відіграють інформаційні мережі підприємств, приєднання яких до глобальних мереж дасть можливість отримувати з інших мереж усю необхідну інформацію та обмінюватись нею.

Віртуальне навчання стане загально доступним, проте ніколи не замінить традиційне навчання у стінах ВНЗ. Адже ціллю даного навчання є не лише отримання знань, але й спілкування із професорсько-викладацьким складом, студентами, обмін отриманої інформації в дискусії та неформальній обстановці, а також можливість розвивати вміння адаптуватись у мінливих життєвих ситуаціях. Зрозумілим є той факт, що знання, здобуті в студентські роки, застаріватимуть, тому процес навчання має тривати протягом життя.

На сьогоднішній день інформація та люди тісно пов'язані, адже як людина не зможе працювати без інформації, так і інформація сама по собі не має ніякого значення. Інформація виступає як ключ до управління діяльністю й удосконалення. Симбіоз трьох факторів — інформації, знань та інформаційно-комунікаційних технологій визначає сьогодні існування глобальної моделі розвитку.

Чинником, що характеризує розвиток інформаційного суспільства, є рівень інформатизації населення та суб'єктів господарювання. Незважаючи на те, що витрати суб'єктів господарювання на інформатизацію та технології щорічно зростають, їх використання є незначним порівняно з іншими країнами, що свідчить про неготовність національної економіки до переходу до інформаційного суспільства.

Економічне зростання регіонів і посилення соціальної складової можливе лише шляхом мобілізації зусиль представників бізнесу, управлінської еліти, органів місцевого самоврядування, громадських організацій. На практиці це виглядатиме як

встановлення та посилення партнерських відносин між місцевою владою та неурядовими організаціями щодо надання громадських послуг, формування муніципальних фондів розвитку, вкладення державних інвестицій у розвиток соціальної інфраструктури, фінансування освітніх програм, попередження соціального напруження в регіоні із врахуванням специфіки населення.

Підсумовуючи наведене, можна дійти висновку, що підвищення ефективності інституційного забезпечення потребує не стільки збільшення кількості інститутів, скільки трансформації вже існуючої інфраструктури, раціоналізації її діяльності, зокрема щодо оновлення функцій. З одного боку, позитивні зміни у макроекономічному середовищі, підкріплені раціоналізацією діяльності економічної інфраструктури (малого і середнього бізнесу, фінансово-кредитних установ, сфери послуг тощо) є потужним базисом для розвитку людського капіталу. З іншого, досягнення того рівня людського капіталу, що відповідає потребам інформаційного суспільства і «нової» економіки, потребує новітнього спеціального інституційного середовища. Акцент повинен бути зміщений з домінування інститутів соціального захисту і боротьби з бідністю на оптимізацію діяльності тих інституцій, що сприятимуть підвищенню якості життя громадян завдяки реалізації власного потенціалу населення регіону.

Розвиток інформаційного суспільства на перший план ставить використання інформаційно-комунікаційних технологій, які висувають підвищені вимоги до якості робочої сили, вимагають значних інвестицій у формування якісних характеристик, що користуються високим попитом на ринку праці і в процесі реалізації капіталізуються, перетворюючись на людський капітал, що в результаті сприяє отриманню соціально-економічного результату. Виникає необхідність застосування таких регуляторних інструментів інвестиційного управління людським капіталом, застосування яких забезпечувало ефективне формування, розвиток і відтворення людського капіталу на інвестиційній основі.

Новітня інноваційно-інформаційна державна політика має базуватися на відродженні цінностей суспільного розвитку; створювати умови для підтримки впливовими суспільними групами інноваційного шляху розвитку; спиратися на нову ідеологію і зміст інновацій, які приходять на зміну інноваціям суспільства споживання; враховувати світовий досвід попередніх інновацій (з особливою увагою до негативного досвіду); визначати найпритаманнішу для стану та можливостей українського суспільства нішу в глобальному розвитку; спиратися на ідеологію, на наявні ресурси та технології їх примноження.

Отже, з метою забезпечення високої конкурентоспроможності національного людського капіталу необхідно скористатися досвідом країн Європейського Союзу щодо впровадження безперервної системи освіти. Основні її положення висвітлені у Меморандумі безперервної освіти ЄС, що базується на шести основних принципах: нові базові знання та навички для всіх, зростання інвестицій у людські ресурси, інноваційні методики викладання та навчання, нова система оцінки отриманої освіти, розвиток наставництва та консультування, наближення освіти додому [4]. Для реалізації Меморандуму було впроваджено програму e-Learning на основі забезпечення навчальних закладів необхідними комп'ютерними технологіями та доступом до них громадян різних вікових категорій; розроблено програму «Ворота у європейський освітній простір», завданням якої є забезпечення доступу громадян до інформації про робочі місця і освітні послуги; використовуються програми Socrate II, Youth та ін., які націлені на створення партнерських мереж у сфері освіти та професійної підготовки, а також обміну досвідом [3].

Як наслідок, зазначені заходи сприяють високій мобільності та конкурентоспроможності людського капіталу ЄС, на основі існування ефективної системи ін-

формаційного забезпечення, постійного вдосконалення та нагромадження знань і вмінь відповідно до вимог інформаційного суспільства.

Важливим кроком, що забезпечить формування людського капіталу на інноваційній основі, є законодавче врегулювання відносин лізингу та аутсорсингу персоналу, врегулювання діяльності приватних агенцій зайнятості, тобто рекрутингових агенцій, що передбачають наймання працівників для передачі їхньої праці третій стороні. Розвиток рекрутингових агенцій, що використовують у своїй діяльності лізинг та аутсорсинг людського капіталу, може стати альтернативою державній службі зайнятості, щодо працевлаштування вивільнених працівників, а отже забезпечення збереження людського капіталу. Крім того, рекрутингові агенції, які у майбутньому мають перспективу перетворитися у агенції з управління людським капіталом, спрямовані на його відтворення за рахунок отримання високої віддачі від інвестованих коштів.

Висновки. Застосування зазначених регуляторних інструментів здатне забезпечити формування, відтворення та управління людським капіталом на інвестиційній основі і викликане посиленням ролі чинників інформаційного суспільства.

Література

1. Гончаров Ю. Науковий потенціал як фактор розвитку інноваційно-інвестиційної системи України / Ю. Гончаров, А. Касич // Економіка України. — 2007. — № 3. — С. 42—51.
2. Людський капітал. Матеріал з Вікіпедії. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Людський_капітал
3. Ніколайчук М.В. Проблеми інвестиційного відтворення людського капіталу України / М.В. Ніколайчук // Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. — № 2. — Тернопіль, 2012. — С. 165—170.
4. Подра О.П. Особливості індикативного управління інвестування розвитку людського капіталу України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://mev-hnu.com/load/2013/4_formuvannja_konkurentospromozhnosti_v_umovakh_zrostannja_mobilnosti_ljudskogo_kapitalu/34-1-0-260
5. Потенціал України та його реалізація. Аналітичний звіт міжнародного центру перспективних досліджень. 2009 рік. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://icps.com.ua/pub/files/50/26/ICPS_ukr.pdf
6. Чукуров О. Меморандум неперервного образования Европейского Союза. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.znanie.org/jornal/n2_01/mem_nepr_obraz.html

Стаття надійшла до редакції 23.04.2014 р.

УДК 331.526

Дяків О.П.,

канд. екон. наук, доц.,

Тернопільський національний економічний університет

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В РЕГІОНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ

У статті досліджено сучасні тенденції виникнення нових форм зайнятості, які відбуваються під впливом інноваційних та глобалізаційних процесів, що посилюють міжрегіональний та міжгалузевий рух робочої сили. Визначено трансформаційні процеси у сфері зайнятості, які впливають на соціально-трудова сферу, змінюють структуру і зміст соціально-трудова відносин.

В статье исследованы современные тенденции возникновения новых форм занятости, которые происходят под воздействием инновационных и глобализационных процессов, которые усиливают межрегиональное и межотраслевое движение рабочей силы. Определены трансформационные процессы в сфере занятости, которые влияют