

УДК 341.231.14

СВЕРДЛОВА Ю.О.,

аспірант кафедри міжнародних економічних відносин і бізнесу  
Навчально-наукового інституту Міжнародних відносин  
Національного авіаційного університету

### ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УКРАЇНІ

**Анотація.** В статті розглянутий та проаналізований досвід таких країн ЄС як: Словаччина, Угорщина, Хорватія, Чехія, Польща, Румунія, Литва, Латвія, Естонія та Болгарія. Проведений порівняльний аналіз складових ІЛР (індекс людського розвитку), мінімальних зарплат і пенсій, соціально-економічних видатків вищезазначених країн ЄС та України з метою визначення основних факторів впливу на розвиток людського капіталу у країні. Визначені основні конкурентні переваги національної економіки у міжнародному середовищі.

**Ключові слова:** людський капітал, Європейський Союз, Індекс людського розвитку, соціально-економічні видатки, пенсійне забезпечення, конкурентні переваги.

**Свердлова Ю.О.,** аспірант кафедри міжнародних економічних відносин і бізнесу  
Учебно-научного института Международных отношений Национального авиационного университета

### ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УКРАИНЕ

**Аннотация.** В статье рассмотрен и проанализирован опыт таких стран ЕС как Словакия, Венгрия, Хорватия, Чехия, Польша, Румыния, Литва, Латвия, Эстонии и Болгария. Проведен сравнительный анализ составляющих ИЧР (индекс человеческого развития), минимальных зарплат и пенсий, социально-экономических расходов вышеупомянутых стран ЕС и Украины с целью определения основных факторов влияния на развитие человеческого капитала в стране. Определены основные конкурентные преимущества национальной экономики в международной среде.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, Европейский Союз, Индекс человеческого развития, социально-экономические расходы, пенсионное обеспечение, конкурентные преимущества.

**YU.O. Sverdlova,** Post-graduate student of the Department of International Economic Relations and Business at the Institute of International Relations of the National Aviation University

### THE METHODS OF SUPPORT FOR HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IN UKRAINE

**Annotation.** In this article there were reviewed and analyzed the experiences of such EU countries as Slovakia, Hungary, Croatia, Czechia, Poland, Romania, Lithuania, Latvia, Estonia and Bulgaria. There was carried out a comparative analysis of the HDI (Human Development Index) indicators, minimal wages and pensions, socioeconomic expenses in the aforesaid EU countries and in Ukraine, in order to determine the main impact factors on the development of the human capital in a country. There were determined the main competitive advantages of the national economy in the international environment.

**Key words:** human capital, European Union, Human Development Index, socioeconomic expenses, competitive advantages.

**Актуальність дослідження.** Для обґрунтування механізмів та шляхів зростання розвитку людського капіталу в Україні, на основі чого можна буде нарощувати конкурентоспроможність національної економіки, дослідимо досвід таких країн, як Словаччина, Угорщина, Хорватія, Чехія, Польща, Румунія, Литва, Латвія, Естонія, Болгарія. Ці країни стали членами Європейського Союзу протягом 2004–2013 рр. і на початку шляху до цього співтовариства мали більш-менш однакові умови людського розвитку. Такі дослідження дадуть змогу зробити висновки про можливості досягнення відповідних показників людського розвитку Європейських країн в Україні, встановити орієнтири для забезпечення європейських соціальних стандартів.

**Викладення основного матеріалу.** Створення сприятливих умов для розвитку людського капіталу в Україні є складним процесом, який потребує системного підходу та комплексного вирішення існуючих проблем. Свого часу країни Центрально-Східної Європи виконали ряд важливих перетворень, пов'язаних з покращенням рівня життя населення, що позитивно вплинуло на розвиток людського капіталу. При цьому у країнах, які мали до вступу в ЄС схожі соціально-економічні умови, були проведені ефективні реформи, що забезпечили позитивні зрушення в соціальній сфері.

В Україні такі перетворення поки що здійснюються досить слабо, оскільки соціальна сфера розвивається за залишковим принципом. Водночас актуальним є запозичення досвіду країн Центрально-Східної Європи щодо розвитку людського капіталу, зокрема стосовно соціальних стандартів, що діють в Євросоюзі. Для цього необхідно реалізувати основоположні документи, що прийняті Верховною Радою України стосовно

реформування пенсійної системи, освіти, охорони здоров'я, житлово-комунального господарства, соціального забезпечення.

Окремі важливі завдання, які потребують вирішення для підвищення конкурентоспроможності національної економіки у контексті її адаптації до європейської соціально-економічної моделі, стосуються економічного блоку, зокрема, податкової системи, забезпечення соціальної справедливості шляхом корекції розподілу доходів і майна. На основі реалізації моделі соціально орієнтованої економіки створюватиметься підґрунтя до зростання людського капіталу в Україні.

Існуючі проблеми, що заважають розвитку людського капіталу в Україні потребують негайного вирішення, оскільки вони стримують розвиток не лише трудового потенціалу суспільства, а й зростання економіки. Низькі показники національного валового доходу на душу населення перебувають у пропорційній залежності із конкурентоспроможністю національної економіки. Це обумовлено тим, що зростання валового доходу пов'язане з технологічним рівнем виробництва, рівнем продуктивності праці, розвитком ринку та ін.

Модернізація економіки у напрямку інноваційних перетворень, науково-технічний прогрес розширюють потенційні можливості громадян за рахунок розвитку інтелектуальних складових їх функціонування, адже для цього потрібні висококваліфіковані, ініціативні та розвинуті кадри, що орієнтуються на самовдосконалення та самореалізацію. Це підвищує роль та значення відтворення і нагромадження людського капіталу у контексті зростання запасу здоров'я, рівня знань, умінь, навичок. Необхідно на рівні держави та підприємств забезпечувати справедливі умови праці та відпочинку, оплати праці працівників, гарантування соціальних виплат, в тому числі побудови сучасної системи пенсійного забезпечення з використанням недержавних пенсійних фондів.

При цьому зростає соціальна відповідальність бізнесу. На макрорівні відповідальність роботодавців перед працівниками проявляється через розвиток підприємницької діяльності, дотримання норм добросовісної конкуренції та функціонування у ринковому середовищі, участь в реалізації соціальних проєктів, вдосконалення системи соціального забезпечення працівників. Соціальна відповідальність працівників на рівні країни полягає у відповідальності за розвиток своєї здатності до праці, місцем особистості на ринку праці, відповідності трудової поведінки нормам законодавства, готовністю до соціальної співпраці з роботодавцями [1].

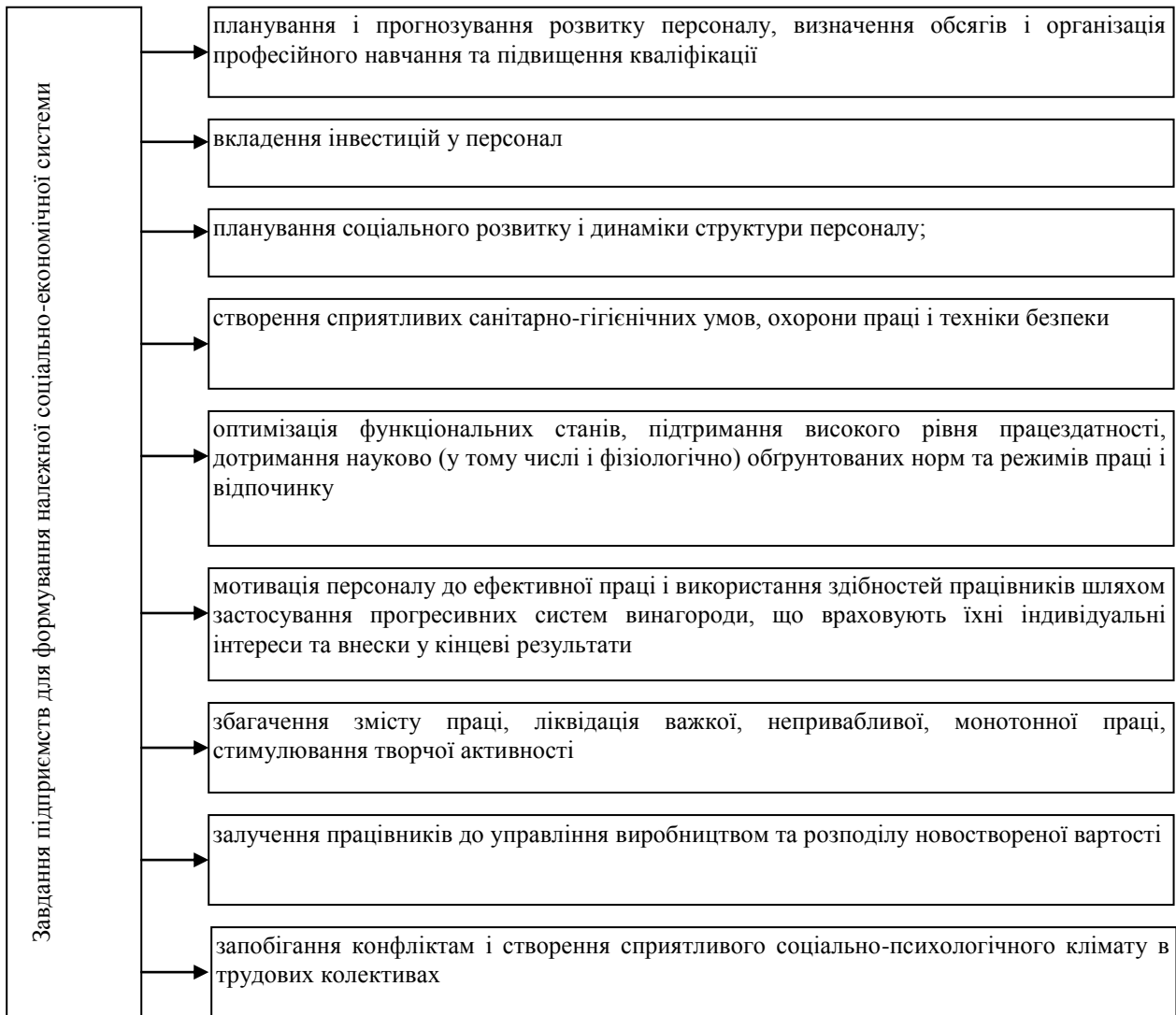
На рівні суб'єктів господарювання соціально-орієнтована поведінка керівників та власників підприємств полягає у збереженні і розвитку робочих місць; контролі за дотриманням законодавства стосовно мінімальних розмірів оплати праці з можливістю приведення їх до середніх по галузі, в тому числі з врахуванням складності та якості виконуваних працівниками робіт; сприянні розвитку трудового потенціалу; забезпеченні членства працівників у відносинах соціального партнерства.

Вдосконалення соціально-економічної системи, яка сприятиме розвитку людського капіталу, повинне здійснюватись з врахуванням сучасних світових тенденцій функціонування працездатного населення на своїх робочих місцях [1]. Так, ефективність функціонування підприємств залежна від того, як працівники будуть виконувати поставлені перед ними завдання, тому керівництво підприємств повинно не лише забезпечувати стандартний набір соціальних гарантій для працівників, а й створювати умови для їх професійного розвитку, регулярно спрямовувати здібних працівників на різноманітні курси підвищення кваліфікації, тренінги, семінари, спеціальні навчальні програми.

Для забезпечення розвитку людського капіталу підприємницьке середовище повинно вирішувати низку завдань (рис. 1). Регулятивні впливи на умови праці для сприяння розвитку людського капіталу повинні стосуватись наступних принципових положень [2;3]:

- надання переважного значення життєдіяльності та здоров'ю працівників порівняно з результативністю функціонування підприємств;
- власники бізнесу повинні забезпечувати повну відповідальність за безпечність і нешкідливість створених умов праці;
- на підприємствах повинне проводитись комплексне розв'язання завдань охорони праці, спираючись на міжнародний передовий досвід та з урахуванням основних положень розвитку соціально-економічної політики, досягнень науки і техніки;
- суб'єкти господарювання повинні забезпечувати соціальний захист працівників.

Дотримання зазначених принципів повинне здійснюватись в рамках партнерства держави, роботодавців та працівників. Консолідація зусиль учасників системи соціального партнерства створить передумови для забезпечення прогресивних соціально-економічних, виробничо-господарських і трудових відносин, а також дотримання гарантій щодо персоналу підприємств та їх власників, вирішити можливі соціально-економічні проблеми співпраці.



**Рис. 1. Завдання підприємств для формування якісної соціально-економічної системи людського капіталу**

Джерело: презентація автора.

З метою входження у світовий економічний простір і досягнення високої конкурентоспроможності України потрібно реформувати соціальну сферу, що позитивно вплине на розвиток людського капіталу. Для цього доцільно скористатися досвідом країн Європи, оскільки вони досягають високих показників людського розвитку. Найперше, для України буде корисним досвід країн Центрально-Східної Європи, які стали членами Європейського Союзу протягом 2004–2013 рр. Такі дослідження дадуть змогу зробити висновки про можливість досягнення відповідних показників людського розвитку Європейських країн в Україні.

Найбільш узагальнюючим показником розвитку людського потенціалу є індекс людського розвитку та його складові, що наведено в таблиці 1.

**Таблиця 1**

**Значення індексу людського розвитку та його складових елементів в Україні та деяких країнах ЄС у 2013 році**

Країна	Значення Індексу людського розвитку (ІЛР)	Рейтинг за Індексом людського розвитку (ІЛР)	Очікувана тривалість життя при народженні (років)	Середня тривалість навчання (років)	Очікувана тривалість навчання (років)	ВНД на душу населення дол. США
Україна	0,734	83	68,5	11,3	15,1	8215
Словаччина	0,830	37	75,4	11,6	15,0	25336
Угорщина	0,818	43	74,6	11,3	15,4	21239
Хорватія	0,812	47	77,0	11,0	14,5	19025

Продовження таблиці 1

Чехія	0,861	28	77,7	12,3	16,4	24535
Польща	0,834	35	76,4	11,8	15,5	21487
Румунія	0,785	54	73,8	10,7	14,1	17433
Литва	0,834	35	72,1	12,4	16,7	23740
Латвія	0,810	48	72,2	11,5	15,5	22186
Естонія	0,846	33	74,4	12,0	16,5	23387
Болгарія	0,777	58	73,5	10,6	14,3	15402

Джерело: складено автором на основі даних [3; 4; 5; 11]

З таблиці видно, що Україна за показником індексу людського розвитку знаходиться на останньому місці серед аналізованих країн. Зокрема, Україна відставала у 2013 році від останньої з досліджуваних країн ЄС – Болгарії за рейтингом людського розвитку на 15 позицій, а від першої країни – Словаччини на 50 позицій. Це при тому, що найбільш розвинуті «старі члени ЄС» взагалі не бралися до уваги в дослідженні, за таких умов розрив був би ще більшим.

Якщо проаналізувати причини такого розриву, то можна побачити, що Україна має найменшу очікувану тривалість життя при народженні – 68,5 років та розмір ВВП на душу населення – 8215 дол. США, що у 2–3 рази менше від рівня досліджуваних країн, оскільки такі країни, як Словаччина, Чехія, Литва, Естонія, Польща, мають розмір ВВП на душу населення в межах від 21487 дол. США до 25336 дол. США. За показниками середньої тривалості навчання та очікуваної тривалості навчання Україна не відстає від досліджуваних Європейських країн, що впливає на індекс людського розвитку.

Дослідження показують, що для створення передумов до зростання індексу людського розвитку в Україні потрібно на 8–10 років підняти очікувану тривалість життя при народженні та збільшувати у мінімум 2-3 рази розмір ВВП на душу населення. Це завдання не можна вирішити швидко, оскільки проблеми накопичувались десятиліттями, а триваючий військовий конфлікт в Україні та відсутність системних реформ ситуацію з людським розвитком тільки погіршують. Варто врахувати і той факт, що економіки країн Європейського Союзу, хоча й дуже повільно, але зростають. Тому розрив у соціальних стандартах України та країн ЄС буде зберігатися.

Важливою складовою добробуту громадян є рівень доходів. Порівняння мінімальних розмірів заробітних плат та пенсій у досліджуваних країнах ЄС та в Україні дають змогу побачити, що станом на 2015 рік найменші розміри заробітних плат та пенсій спостерігались в Україні (табл. 2). Так, мінімальна заробітна плата становила 43,87 дол., тоді як пенсія – 41 дол. Найбільший розмір мінімальної заробітної плати у 2015 році спостерігався в Естонії – 540,83 дол., що у майже 12 разів більше, ніж в Україні. Найбільша мінімальна пенсія в Хорватії – 235 дол., що на 194 дол. США більше ніж в Україні. Подібна ситуація спостерігалась із середніми розмірами заробітних плат і пенсій. Варто відзначити, що середній розмір заробітної плати згідно методології МОП, за виключенням Румунії та Болгарії, був більшим за 1000 дол.

Таблиця 2

**Розмір місячної заробітної плати та пенсій у деяких країнах ЄС та Україні станом на 2015 рік**

Країна	Мінімальний розмір заробітної плати, дол. США	Середній розмір заробітної плати згідно методології МОП, дол. США	Мінімальний розмір пенсій, дол. США	Середній розмір пенсій, дол. США
Україна	43,87	234	41	173
Словаччина	467,5	1385	196	798
Угорщина	453,75	1374	109	745
Хорватія	529,42	1756	235	816
Чехія	448,17	1786	95	996
Польща	531,67	1536	189	751
Румунія	292,83	954	89	442
Литва	420,58	1109	167	743
Латвія	500,58	1098	162	717
Естонія	540,83	1267	141	920
Болгарія	239,33	750	77	240

Джерело: складено автором на основі даних [3; 4; 5; 11]

За таких умов в Україні досить складно розвинути людський потенціал та забезпечувати зростання індексу людського розвитку. Невисока заробітна плата та пенсія має хоч і позитивний вплив на конкурентоспроможність національної економіки з точки зору дешевої робочої сили, але в цілому відображає неспроможність українських підприємств надати гідні умови праці та її оплати своїм працівникам, спрямовувати кошти у розвиток особистості.

Невисокі доходи споживачів стримують зростання національної економіки, що унеможливило оновлення матеріально-виробничої бази, переобладнання виробничих потужностей, модернізацію систем забезпечення та розвиток збутових мереж, зростанні конкурентоспроможності на світових ринках.

Не менш важливою сферою соціального розвитку є система пенсійного забезпечення. Досвід країн ЄС свідчить про ефективні системи забезпечення, хоча моделі функціонування цих систем можуть бути різними. Так, у Польщі перший рівень є обов'язковим і включає Фонд соціального страхування для працівників (майже 90% для виплати пенсій) та обов'язкове формування демографічного резерву (на випадок значних демографічних коливань). Фінансування даного рівня здійснюється за рахунок поточних доходів. Пенсійні відрахування становлять 19,52% від зарплати та здійснюються роботодавцем та працівником порівну. До першого рівня відраховуються переважно кошти роботодавця (9,76%), а до другого рівня – працівника. Демографічний резерв становить приблизно 1% внесків.

Другий рівень включає фонд приватних пенсій та є обов'язковим для осіб, які були старше 50 років на час пенсійної реформи 1999 року. Фінансування здійснюється за рахунок накопичення у спеціальному фонді, 7,3% від заробітної плати за рахунок частини коштів сплачених працівником. Управляється даний рівень приватними установами.

Третій рівень становлять приватні пенсійні Фонди (фонди роботодавців, персональні пенсії). Існує також система пільг: на проїзд, ліки, безкоштовну медицину, а також подібні українським адресні дотації на оплату житла та комунальних послуг.

Болгарська пенсійна модель складається також з кількох рівнів.

I рівень – обов'язкове соціальне забезпечення – перерозподільча система, якою опікується Національний інститут соціального забезпечення.

II рівень – додаткове обов'язкове пенсійне забезпечення. Накопичувальна система з особовими рахунками, участь у якій передбачає обов'язкову участь народжених після 31.12.1959 р. в універсальних пенсійних фондах та для професій, які передбачають більш ранній вихід на пенсію – професійні пенсійні фонди.

III рівень – додаткове добровільне пенсійне забезпечення – накопичувальна система з особовими рахунками, започаткування якої відбулося з 1994 р.

У даний час в країні сплачується 5 видів внесків:

- пенсійні – 29% (65% платить роботодавець, а 35% працівник);
- медичні – 6% (65% платить роботодавець, а 35% працівник);
- на випадок безробіття – 4% (65% платить роботодавець і 35% працівник);
- на материнство – 3% (65% платить роботодавець і 35% працівник);
- на випадок каліцтва чи професійного захворювання – 0,7% (платить лише роботодавець).

Характерними особливостями накопичувальної частини пенсійного забезпечення другого рівня стали: обов'язковий порядок участі; установлені розмір внесків; дозвільний режим створення фондів; юридична самостійність фондів і управляючої компанії (акціонерне товариство); централізований збір внесків Національним інститутом соціального страхування.

Узагальнюючи досвід країн ЄС у формуванні системи соціального забезпечення, можна виділити наступні її особливості.

Перший рівень – це обов'язкове пенсійне страхування, який є обов'язковим для окремих систем, що функціонують на основі законодавчих норм. У більшості країн ЄС є чотири обов'язкові системи такого типу:

- пенсійне страхування робітників та службовців, а також деяких категорій самозайнятого населення (діячі мистецтв і публіцисти; особи, які мають ремісничі спеціальності; особи, які працюють вдома, тощо);
- пенсійне забезпечення чиновників, які є обов'язковою системою для держапарату;
- допомога щодо забезпечення старості для фермерів і для членів їхніх родин;
- пенсійне забезпечення за професійними групами (лікарі, аптекарі, ветеринари, архітектори, адвокати, нотаріуси тощо).

Державна пенсія в країнах ЄС має розподільний характер і залежить від рівня зарплати і виробничого стажу. Працівник і роботодавець відраховують до державного пенсійного фонду однаковий відсоток, що становить 19,4% фонду оплати праці.

Другий рівень – так звані «пенсії від підприємств». Багато підприємств виплачують пенсії своїм колишнім співробітникам додатково до пенсій, зароблених у системі встановленого законом пенсійного страхування. Ця форма захисту в старості є добровільною. Підприємство самостійно вирішує питання надання пенсії своїм співробітникам.

Третій рівень – турбота про свою старість приватним способом. Для цього прийнятні всі форми створення приватного капіталу (купівля нерухомості, створення фонду цінних паперів, укладання договорів про довготермінові ощадні внески, про страхування життя з метою накопичення коштів, про пенсійне страхування).

Оскільки така модель соціального забезпечення у країнах ЄС достатньо ефективно функціонує, то окремі її елементи можна застосовувати і в Україні. Але для цього потрібно відновити довіру до влади з боку платників податків, за рахунок відрахувань яких наповнюватиметься Пенсійний фонд, та відновлюватимуться можливості до повноцінного фінансування пенсійних виплат і подальшого їх зростання. Такі кроки

сприятимуть збільшенню можливостей для розвитку людського капіталу України та конкурентоспроможності національної економіки.

Стратегія України вступити до ЄС передбачає в кінцевому підсумку досягнення європейського рівня життя, що тісно пов'язано з пріоритетами людського розвитку в Україні, включаючи цілі розвитку тисячоліття ООН, адаптовані до національних умов. Європейський рівень життя – висока очікувана тривалість життя, високі рівні освіти, високі рівні споживання, низький рівень бідності, помірна нерівність доходів, значне державне фінансування освіти й охорони здоров'я – повністю відповідає принципам людського розвитку.

Показником людського розвитку, який надає найбільш усебічну інформацію про рівень життя, є середня очікувана тривалість життя. Тому тенденції змін очікуваної тривалості життя в країнах-членах ЄС у цілому і, зокрема, в Польщі та країнах Балтії, та в Україні найкраще доводять ефект для людського розвитку від практичної реалізації стратегії європейської інтеграції. Показники очікуваної тривалості життя в країнах-членах ЄС значно перевищують відповідні показники країн СНД і України. Крім того, після падіння очікуваної тривалості життя на початку 1990-х років, у Польщі та країнах Балтії з'явилася загалом стабільна тенденція зростання цього показника; цей період співпадає з підготовкою до вступу й вступом до ЄС. Хоча очікувана тривалість життя залишається нижчою за середній рівень у ЄС, за останнє десятиріччя цей показник у зазначених країнах збільшився на 3–5 років. Цьому сприяло поступове поширення європейських стандартів і способу життя (хоча й не повністю) серед населення Польщі та держав Балтії. На відміну від цього, в Україні та інших країнах СНД очікувана тривалість життя в середньому зменшилася, особливо за останні 5 років.

Є багато факторів, що впливають на очікувану тривалість життя, як глобального характеру – наприклад, зміна клімату, так і специфічних для України – наприклад, низький рівень життя, незадовільна система охорони здоров'я, а також поширені шкідливі звички, неправильне харчування, недостатнє фізичне навантаження, незадовільні умови праці і безпеки на робочому місці.

У цьому контексті важливо дослідити досвід країн ЄС з приводу фінансування соціальних програм (табл. 3).

Таблиця 3

## Фінансування соціально-економічних видатків у деяких нових країнах ЄС та Україні станом на 2013 рік

Країна	Витрати на охорону здоров'я		Витрати на освіту		Витрати на пенсійне забезпечення		Витрати на виплати соціальних допомог	
	% від ВВП	Дол. США/чол	% від ВВП	Дол.США/чол	% від ВВП	Дол.США/чол	% від ВВП	Дол.США/чол
Україна	4,1	336,8	9,7	796,9	13,7	1125,5	5,6	460,0
Словаччина	5,5	1393,5	6,9	1748,2	7,0	1773,5	2,8	709,4
Угорщина	5,0	1062,0	6,0	1274,3	9,0	1911,5	1,9	403,5
Хорватія	5,6	1065,4	8,6	1636,2	6,4	1217,6	1,2	228,3
Чехія	6,5	1594,8	5,4	1324,9	7,1	1742,0	0,7	171,7
Польща	4,7	1009,9	6,2	1332,2	9,8	2105,7	1,7	365,3
Румунія	4,1	714,8	5,3	923,9	5,3	923,9	1,3	226,6
Литва	4,7	1115,8	6,7	1590,6	5,6	1329,4	1,2	284,9
Латвія	3,4	754,3	5,8	1286,8	4,8	1064,9	0,6	133,1
Естонія	4,7	1099,2	7,4	1730,6	5,6	1309,7	2,9	678,2
Болгарія	4,2	646,9	6,1	939,5	6,8	1047,3	1,4	215,6

Джерело: складено автором на основі даних [ 4; 5; 6;7]

З наведених даних видно, що фінансування охорони здоров'я і освіти в Україні знаходиться на найнижчому рівні із сукупності досліджуваних країн. Станом на 2014 рік у середньому було витрачено на кожну особу близько 336,8 дол. США, тоді як у Румунії це значення склало 714,8 дол. США, Чехії – 1594,8 дол. США, Словаччині – 1393,5 дол. США. Хоча у Болгарії спостерігався найнижчий показник витрат на охорону здоров'я – 646,9 дол. США/особу.

Витрати на освіту в Україні у 2013 році становили близько 796,9 дол. США, що у 1,5–2 рази менше від аналогічних значень менш розвинутих країн ЄС. Незважаючи на досить високу частку витрат на освіту у ВВП (9,7%), їх фактичне значення у вартісному виразі є найменшим серед досліджуваних країн. Для забезпечення розвитку людського капіталу на рівні країн ЄС такого значення недостатньо, тому потрібно прагнути збільшувати витрати на освіту в Україні, оскільки від чого прямо залежить конкурентоспроможність національної економіки.

Окрему увагу слід звернути на рівень пенсійного забезпечення, частка витрат на яке серед досліджуваних країн є найбільшою. Хоча у вартісному виразі витрати на пенсійне забезпечення складають близько 1125,5 дол. США/особу, а виплати соціальних допомог складають 460 дол. США/особу. Можна побачити, що в Україні розмір пенсійного забезпечення є також меншим на 20–70% від країн-сусідів, які є членами ЄС. Але розмір різноманітних соціальних допомог є більшим від переважної кількості досліджуваних країн. Така ситуація вказує на нераціональне використання бюджетних видатків в Україні, що не відповідає потребам суспільства.

Слід відмітити, що розвинуті країни ЄС починали розвивати економіку саме з реформування освіти і науки з метою перетворення цих галузей із бюджетних на фактори економічного зростання. І це є зрозумілим саме з огляду на теорію Й. Шумпетера, бо без ефективного функціонування цих сфер неможливо забезпечити в країні масштабний інноваційний процес.

Освітній Болонський процес в країнах ЄС за своєю сутністю є технологією, механізмом реалізації такої політики, однак перехід на цю модель нелегкий, бо Європа має достатньо успішну традицію державної підтримки відокремлених від бізнесу суто академічних університетів. Проте сьогодні найефективніші реформи вищої освіти пов'язані з переходом від сприйняття цієї сфери як загальнодержавного суспільного блага на усвідомлення, що ця сфера повинна функціонувати за ринковими законами як ринок науково-освітніх послуг. У цих умовах центральним критерієм успішності національного університету стає його міжнародна наукова конкурентоспроможність, яка живить ефективний інноваційний процес.

**Висновки.** Розвиток людського капіталу в Україні потрібно розглядати як стратегічний пріоритет. Модернізація економіки у напрямку інноваційних перетворень вимагає високоосвічених і висококваліфікованих працівників, які мають соціальні гарантії – високий рівень доходів, ефективну систему охорони здоров'я і пенсійного забезпечення. Цих стандартів можна досягти завдяки економічному зростанню та реформуванню соціальної сфери відповідно до європейських стандартів.

#### *Список використаних джерел*

1. Подра О. П. Інвестиції в людський капітал як чинник розвитку інформаційного суспільства [Текст] / О. П. Подра // Економічні науки. Серія «Економічна теорія та економічна історія»: збірник наукових праць / Луц. нац. техн. ун-т. – Випуск 7 (28), Ч. 2. – Луцьк, 2010.
2. Назарова Г. В. Формування та розвиток людського капіталу корпоративних підприємств : наукове видання [Текст] / Г. В. Назарова, Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова. – Харків : Вид. ХНЕУ, 2006. – 240 с.
3. Степаненко Н. О. Інвестування в людський капітал на сучасному етапі розвитку української економіки [Текст] / Н. О. Степаненко // Бизнес Информ. – 2009. – № 11(2). – С. 181-183.
4. Доклад о человеческом развитии 2013. Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2013\\_ru.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2013_ru.pdf)
5. *Доповідь про людський розвиток, підготовлена на замовлення Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй* [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://hdr.undp.org/en/reports/>
6. Доповідь про людський розвиток ПРООН 2013 року: за індексом людського розвитку Україна займає 78 позицію зі 186 країн [Електронний ресурс]. - Режим доступу
7. Emerson M. et al. The Prospects of Deep Free Trade between the European Union and Ukraine. — Center for European Policy Studies: Brussels, 2012.