

# ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА РИНКУ ПРАЦІ

© 2015 ЛЕГОМІНОВА С. В.

УДК 330.34:378:336.14

**Легомінова С. В. Теоретичні підходи до визначення конкурентоспроможності людського капіталу на ринку праці**

Метою статті є узагальнення теоретичних підходів до визначення поняття «конкурентоспроможність людського капіталу», визначення стадій його життєвого циклу. Окреслено напрями ефективної практичної освіти, зокрема, інтерактивного навчання. Основоположним компонентом, який визначає конкурентоздатність людського капіталу, визначено інвестиції, які повинні мати достатній, безперервний та ефективний характер. Інструментами формування конкурентоздатного людського капіталу як стратегічного фактора виробництва є оптимізація державних витратків та ефективне їх використання на освіту, науку, наукові дослідження та розробки, проведення структурних інституціональних реформ з метою підвищення якості знань, вдосконалення інституціональної архітектури суб'єктів зі збереженням їх самостійності, адекватне регулювання економіки, стимулювання конкуренції виробників, створення сприятливих умов для малого та середнього бізнесу. Доцільним є врахування політики доходів, підтримки загальних цінностей існування людини. Перспективою подальших досліджень є розроблення методів інституціонального реформування та фінансування освіти, науки з метою знаходження системних підходів урегулювання проблем і формування підґрунтя для сталого економічного розвитку.

**Ключові слова:** людський капітал, конкурентоспроможність, інвестиції.

**Рис.:** 1. **Бібл.:** 13.

**Легомінова Світлана Володимирівна** – кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки, підприємництва та права, Державний університет телекомунікацій (вул. Солом'янська, 7, Київ, 03680, Україна)

УДК 330.34:378:336.14

UDC 330.34:378:336.14

**Легомінова С. В. Теоретические подходы определения конкурентоспособности человеческого капитала на рынке труда**

Целью статьи является обобщение теоретических подходов к определению понятия «конкурентоспособность человеческого капитала», определение стадий жизненного цикла. Очерчены направления эффективного практического образования, особенно интерактивного. Основоположающим компонентом, который определяет конкурентоспособность человеческого капитала, являются инвестиции, которые должны иметь достаточный, непрерывный и эффективный характер. Инструментами формирования конкурентоспособного человеческого капитала как стратегического фактора производства является оптимизация государственных расходов и эффективное их использование на образование, науку, научные исследования и разработки, проведение структурных институциональных реформ с целью повышения качества знаний, усовершенствование институциональной архитектуры субъектов с сохранением их самостоятельности, адекватное регулирование экономики, стимулирование конкуренции производителей, создание благоприятных условий для малого и среднего бизнеса. Целесообразно учитывать политику доходов, общепринятые человеческие ценности. Перспективой дальнейших исследований является разработка методов институционального реформирования и финансирования образования и науки для достижения устойчивого экономического развития.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, конкурентоспособность, инвестиции.

**Рис.:** 1. **Библ.:** 13.

**Легомінова Светлана Владимировна** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, предпринимательства и права, Государственный университет телекоммуникаций (ул. Соломенская, 7, Киев, 03680, Украина)

**Lehominova S. V. Theoretical Approaches for Determining Competitiveness of Human Capital at Labor Market**

The article is aimed at synthesis of the theoretical approaches to the definition of «competitiveness of human capital», as well as determination of the life cycle stages. Directions of an effective practical education and interactive education in particular have been outlined. The fundamental component that determines competitiveness of human capital are investments, which should be of adequate, continuous and effective nature. Tools of formation of a competitive human capital as a strategic factor are optimization of public costs and effective use of resources to education, science, research and development, implementing structural institutional reforms to improve the quality of knowledge, betterment of the architectonics of entities with preserving their independence, adequate regulation of the economy, promotion of competition of producers, creation of favorable conditions for small and medium-sized businesses. It is advisable to take into account the income policy, as well as the generally accepted human values. Prospect of further research is development of methods for institutional reforming and financing education and science to provide sustainable economic development.

**Key words:** human capital, competitiveness, investments.

**Pic.:** 1. **Bibl.:** 13.

**Lehominova Svitlana V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor of the Department of Economics, Business and Law, State University of Telecommunications (vul. Solom'yanska, 7, Kyiv, 03680, Ukraine)

У сучасному інформаційному світі не виникає сумніву, що людський капітал все більшою мірою стає джерелом життєвої сили й розвитку будь-якого підприємства і суспільства в цілому. Людський капітал, а не виробничі фонди, є основним і визначальним чинником підвищення конкурентоспроможності підприємств, економічного зростання та ефективності економіки в цілому. Домінування інформаційних технологій, як продуцента розповсюдження знань, визнані рушієм далекоюсяжних структурних змін, що забезпечує швидкий прогрес країни у сфері політики та економіки, розвиток суспільства і добробут його громадян. За-

стосування інформаційних технологій значно збільшує можливості для самоосвіти, набуття додаткових спеціальностей, компетенцій, пришвидшує трансфер корисними відомостями, знаннями, досвідом щодо діяльності у будь-якій сфері народного господарства. Сучасні інформаційні системи та технології є засобом формування матеріально-технічної бази розвитку і відтворення людського капіталу підвищення продуктивності та ефективності господарчої діяльності, формуючи та створюючи умови зростання суспільної цінності.

Актуальність цих питань у сучасній економіці обумовлена зростаючим інтересом до творчих здібностей

людини, їх активізації, інтелектуальної діяльності, які обумовлені раціоналістичною поведінкою, але необхідно врахувати ірраціональність і опортунізм, зміну векторів цілей та ціннісну якість доступних благ і обмежень.

Людський капітал стає не тільки фактором економічного зростання, але його рівень і ступень розвитку та умови формування визначають конкурентоспроможність і відповідне місце країни у світовій економіці.

Проблема розвитку людського капіталу має давні корені в історії економічної думки. Передумови до виникнення та розробки теорії людського капіталу були закладені в працях класиків політекономії: У. Петті, А. Сміта, А. Маршалла, Д. Рікардо, К. Маркса. Сфері взаємозв'язку людського капіталу та освіти приділяли увагу такі вчені, як Р. Акофф, Е. Брукінг, Б.-А. Лундвалл, М. Портер, Л. Едвінссон. Значний внесок у розробку оцінки людського капіталу зробили вітчизняні науковці: Д. Богиня, В. Данилюк, А. Колот, О. Уманський.

Незважаючи на пильну увагу до цієї проблеми значених авторів, теоретичні аспекти формування людського капіталу інноваційного рівня розвитку економіки залишаються актуальними. Автор ставить завдання виявити перспективні напрями та вимоги до формування конкурентоспроможного людського капіталу, обґрунтувати необхідність системного підходу до визначення проблем і знаходження шляхів рішення для успішного функціонування економіки.

**У**мови формування сучасної інноваційної економіки, яка постійно знаходиться у стані руху, модернізації та оновлення, вимагає формування стратегічного ресурсу, а саме – конкурентоспроможного людського капіталу. Світовий досвід доводить, що за допомогою внутрішніх факторів (людиноресурсу, його компетенціям, умінням, здатності працювати, знанням, особливої динаміці процесів навчання, нематеріальним активам) деяким компаніям вдається зайняти позиції лідерів на ринку, працюючи у традиційних галузях економіки.

Інформаційні потоки, знання різного ступеня матеріалізації виступають головними чинниками виробництва, а інтелектуальні та творчі здібності людини – основною продуктивною силою. Визнання важливості інтелектуальної складової в досягненні сильних конкурентних позицій на світовій арені привело до внесення змін у зміст конкурентоспроможності.

Якщо звернутися до класичних визначень конкурентоспроможності як прояву здібності конкурувати, змагатися щодо своїх характеристик як товарів, послуг, людей, територій, інститутів, то дефініція «конкурентоспроможність» характеризує затребуваність ступеню відповідності характеристик об'єкта ринковим вимогам у порівнянні з аналогічними характеристиками конкурента на різних ринках: місцевому, національному, міжнародному та глобальному з урахуванням фактора часу та місцезнаходження.

Онтологічними основами конкурентоспроможності є зміни в характері та в результативному континуумі економічної діяльності, які відображають: 1) логіку соціоприродного походження людини та умови її виживання через продуктивну працю; 2) трансформацію

предметно-перетворюючої діяльності людини у виокремлену галузь, законом економічного розвитку якої стає закон ефективності; 3) формування принципово нового, ринкового механізму організації економічної діяльності, якому відповідає принципово новий імператив виживання суб'єкта розвитку – імператив конкурентоспроможності. [1, с. 244].

Результативний континуум – єдиний і неподільний потік результатів, у якому властивості рівневої організації діяльності визначаються імперативами функціонування суб'єкта за наявного технологічного укладу [2, с. 81].

Якщо онтологічною основою конкурентоспроможності є зміни в соціальному механізмі організації економічної діяльності та в її результативному континуумі, то в гносеологічному плані конкурентоспроможність набула статусу економічної категорії як продукт «інтелектуального освоєння» цих змін, а отже виступає як мова відбиття – тезаурус, або відображення в категоріальній формі імператива функціонування – існування суб'єкта економічного розвитку [3, с. 15].

Слід погодитися з Янченко Е. у тому, що поки інтелектуальні здібності або елементи людського капіталу знаходяться поза економічних, трудових відносин, вони залишаються ресурсом, наділеним потенційною ефективністю, і лише з моменту використання набувають сутності капіталу.

Фактор конкуренції універсальний для ресурсу будь-якого виду і носить примусовий характер. Конкурентоспроможність людських ресурсів розуміється як набір якостей, який визначає переваги їх носія в системі трудових відносин у порівнянні з іншими їх учасниками. Якості, які даний набір утворюють і за різними критеріями виявляються краще, ніж у інших їхніх носіїв (конкурентів), являють собою конкурентні переваги [4].

**Т**аким чином, конкурентоспроможність людського капіталу є агрегованою сукупністю властивостей, яка охоплює психофізіологічні, особисті, інтелектуальні, емоційні, творчі та професійно-кваліфікаційні компоненти трудового потенціалу в цілому, а також урахування вимог роботодавців щодо змісту праці робітника в порівнянні з аналогічними характеристиками конкурента, що є конкурентними перевагами та забезпечує робітнику володіння властивістю конкурентоспроможності та забезпечує її визнання на ринку праці.

Беззаперечно, багато залежить від вимог роботодавця та особливостей бізнесу, а також важливим є врахування норм моралі, координат відліку моральних установок, зовнішніх факторів впливу. Інші компоненти можна розглядати як потенціал розвитку, які вимагають створення умов для їх розвитку.

На думку Ю. Одегова, крім розумових і фізичних характеристик, що впливають на ресурси людини і визначають їх якість, є такі фактори, як чесність, порядність, совісність, відповідальність, дисциплінованість, ініціативність, фізичне і душевне здоров'я, законслухняність, богобоязливність, патріотизм, честолюбство, прагнення до кар'єри. До важливих компонентів люд-

ських ресурсів він відносить здоров'я, потенціал трудової мобільності, репутацію, запас мотивацій [5, с. 341].

Така трактовка конкурентоспроможності людського капіталу можлива при вступі робітника в трудові відносини, які обумовлюють його участь у трудовій діяльності. Але не слід зневажати такими стадіями людського капіталу, як формування, що включає в себе процес отримання освіти, навчання професії, а також вихід на ринок праці з метою працевлаштування (процес найму на роботу), далі – саме використання накопичених знань та вмінь (трудова діяльність), наступне – посттрудова діяльність, яка передбачає пенсійне забезпечення та соціальне обслуговування. Фактично це стадії життєвого циклу людського капіталу (рис. 1).



Рис. 1. Стадії життєвого циклу людського капіталу

На *першій стадії* відбувається формування людського капіталу за допомогою отримання знань, умінь та компетенцій в університетах, інститутах, спеціальних навчальних закладах. Цей процес можна вважати створенням індивідуальної конкурентоспроможності безпосереднього носія людського капіталу, який набуває таких властивостей, як наявність освіти, професійна кваліфікація, рівень здоров'я (фізіологічні характеристики), рівень культури.

*Друга стадія* – система підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації із залученням стейкхолдерів. Якщо першу і другу стадії можна охарактеризувати формуючими ознаками, *третья* – носить тільки ознаку споживання надбаного людського капіталу у вигляді гарантованих пенсійного забезпечення та соціального обслуговування. Умовою існування посттрудової стадії життєвого циклу є конкурентоздатне функціонування перших двох.

К. Фрімен провів дослідження японської економіки, де він проаналізував стрімкий розвиток Японії у другій половині ХХ ст. і зробив науковий висновок щодо причин такого розвитку. За допомогою порівняльного аналізу розвитку економік різних країн у 80 – 90-ті роки ХХ ст. він дійшов висновку, що вони мають принципові відмінності. К. Фрімен довів, що динамічне зростання нових індустріальних країн (Південна Корея, Тайвань, Сінгапур, Гонконг), яке тривало понад десятиліття, стало наслідком розвитку в цих країнах науки, освіти та передових наукоємних галузей. Водночас, спостерігалась стагнація у країнах Латинської Америки, де ігнорували високотехнологічне виробництво та не приділяли достатньої уваги фінансуванню науки [6].

Таким чином, процес формування конкурентоспроможного людського капіталу, а саме – політика економічного та соціального розвитку віддзеркалюють добробут країни в цілому.

Представниками «Ольбурзької школи» (м. Ольбург, Данія), а саме – Б.-А. Лундваллом була запропонована ідея інтерактивного навчання, з акцентом уваги на визначній ролі знання, навчання та інститутів у інноваційних процесах [7].

Б.-А. Лундвалл окреслив основні умови економічного зростання:

- ✦ знання – як найголовнішого ресурсу сучасної економіки, що робить навчання важливим і необхідним процесом;
- ✦ навчання, яке є інтерактивним, тобто соціальним процесом.

Стимулюючи спільне інтерактивне навчання досить широкого кола суб'єктів, стає можливим отримання необхідних знань. Концепція «економіки, що базується на знаннях» є базою успіхів у конкурентному середовищі. У 2002 р. Б.-А. Лундвалл вперше анонсував інтерактивне навчання в роботі по дослідженню економіки Данії. Поняття «локалізоване знання» було використано при аналізі територіальних агломерацій та зовнішнього середовища фірм регіону, що обумовило локальну концентрацію знання для географічної кластеризації господарської діяльності в довгостроковій перспективі, яка забезпечує економічне зростання регіону за рахунок внутрішніх факторів [8].

Нові знання, які затребувані на сучасному етапі розвитку, за економічним змістом володіють самозростаючою вартістю, тому що використовуються в суспільному виробництві як засоби виробництва з метою отримання доходу, є об'єктом власності та трансформуються в нові товари та послуги, що забезпечує конкурентоздатність економіки. Нові знання формують конкурентоспроможність індивіда. Важливим є механізм не тільки доступу до знань, а також урахування здатності, бажання до навчання та прагнення до постійного оновлення, швидкої реакції на все нове, розвинені потреби до самостійних дій і, таким чином, забезпечення освіти протягом всього життя.

Слід розрізнити поняття «людський потенціал» і «людський капітал». Людський потенціал передбачає накопичення знань, здатність акумулювати, а людський капітал – це використання нових знань, знаходження причинно-наслідкових зв'язків в економічній та господарчій діяльності з метою створення конкурентоздатного продукту.

Відтворення інтелектуального капіталу – це безперервний повторюваний процес поновлення знань, творчості, креативу тощо. Його зміст полягає в підтримці, нагромадженні та поновленні творчого інтелектуального потенціалу економічних суб'єктів, що забезпечує збільшення доходу та самореалізацію окремої людини (для персоніфікованого інтелектуального капіталу), зростання прибутку та конкурентоспроможності фірми (для інтелектуального капіталу організації), підвищення темпів економічного зростання в країні (для національного інтелектуального капіталу) та економічний прогрес світової економіки (для глобального інтелектуального капіталу). Відтворення інтелектуального капіталу в сучасній економіці визначається загальноцивілізаційним

вектором розвитку, який проходить у координатах глобалізації й постіндустріальних тенденцій [9, с. 4].

У цьому ракурсі виникає форма економічних відносин між суб'єктами, які беруть участь у науковому виробничому процесі з приводу виробництва нових знань з метою отримання доходу. З одного боку, це інститути освіти та науки, з другого – набувач конкурентоздатності.

**С**творення знань стає усе більш динамічним процесом: університети та інститути повинні інтегруватися в глобальні потоки знань, оскільки самостійно виробляти всі необхідні знання стає практично неможливо і недоцільно. Вигідно виробляти знання, які цінні для інших учасників, оскільки це дозволяє стати повноправним партнером у мережах знань. Значущими стають процеси «вивчати діючі» (*learning by doing*) та «вивчати взаємодіючі» (*learning by interacting*). Тобто, наскільки нові знання формуються залежно від характеру завдань, які реалізуються при виконанні планів економічного розвитку регіону, і наскільки тісно взаємодіють місцеві еліти (перш за все вчені та підприємці) з метою обміну знаннями, правильного вибору напрямку для власних інтелектуальних зусиль, а якщо необхідно – коригування процесів розвитку [10, с. 145].

Наявність цілеспрямованої політики соціально-економічного розвитку з виконанням необхідних структурних реформ у галузі освіти може дати поштовх до економічного зростання. Основоложним компонентом, який визначає конкурентоздатність людського капіталу, є інвестиції, які мають достатній безперервний та ефективний характер функціонування. Проведені Л. В. Козарезенко розрахунки за період 2000–2012 рр. в Україні показали, що в середньому збільшення бюджетних видатків на освіту на 1 гривню збільшувало валовий регіональний продукт на 0,71 грн [11, с. 32].

Р. Саескун довів, що в країнах із середнім рівнем економічного розвитку на один долар державних видатків на освіту припадає близько \$0,40 зростання ВВП, при тому, що видатки на освіту досягають 4,89% ВВП [12, с. 17].

В Україні визнано неефективність інвестицій та їх недостатній обсяг в освіту, що фінансується за залишковим принципом і гальмує відтворення людського капіталу. Світовою практикою доведено, що залежно від частки ВВП, яка виділяється на освіту, формуються умови розвитку людського потенціалу. У стратегії, прийнятої на Лісабонському саміті 2000 р., рекомендовано фінансування освіти в обсязі не менше 3% ВВП, наукових досліджень та розробок – 3% ВВП. Країни, які зацікавлені в прориві економічного розвитку, фінансують науку і освіту значно більшими обсягами, стимулюють приватних інвесторів вкладати кошти в цю сферу, налагоджують тісні зв'язки між інституціями освіти та безпосередньо сферою виробництва.

Серед причин низької ефективності бюджетних видатків на освіту вчені називають: відсутність функціонально-структурної спадковості та послідовності державних видатків, порушення законодавчо встановлених обсягів державної підтримки, накладення мораторію на механізми, що забезпечують утілення стимулюючих засад

розвитку освіти, відсутність раціональних співвідношень при фінансуванні окремих елементів складових людського потенціалу, у тому числі їх необґрунтований перерозподіл у межах загальних і недостатніх обсягів фінансування, обмежене застосування прямих і непрямих форм підтримки і стимулів, брак належного контролю за цільовим і ефективним використанням ресурсів [11, с. 33].

При наявності достатньо високого рівня інтелектуального потенціалу України використання його відбувається за умови низької оплати праці, що знижує мотивацію до генерації нових творчих ідей, унеможливорює подальше навчання, обумовлене браком коштів, що призводить до несумлінної конкуренції та ризиків. Незацікавленість інституцій в підвищенні оплати праці на даному етапі дає їм можливість зниження собівартості товарів виробництва та послуг й утримання ринків збуту, але про нові сегменти охоплення не має бути мови без втілення новітніх досліджень та технологій. Розуміння проблеми надасть конкурентні переваги, сприятиме вчасному реагуванню на виклики розвитку сучасності.

**В**ажливим аспектом є об'єднання на новому рівні взаємодії: науки з виробництвом, регуляторної державної політики з ринком, регіонів із центром, де сконцентровані конкретна діяльність, носії знань та механізм їх використання [10].

З політекономічної точки зору формується глобальний споживчий попит на освітні послуги, з одного боку, під дією вимог глобалізованого ринку праці, а з іншого – внаслідок розвитку транснаціональної освіти й кроскультурної уніфікації. Загалом, глобалізація справедливо розглядається як чи не найфундаментальніший виклик університетській освіті за понад тисячолітню її історію, що обумовлено, у першу чергу, безпрецедентною інтенсифікацією якісно обновлюваних потоків наукової інформації. Щоби бути конкурентоспроможним на сучасному ринку освітніх послуг, університет має функціонувати як динамічна інноваційна система, інтегрована не тільки у національну, але й у глобальну інноваційну систему [13, с. 92].

Вища освіта повинна стати лідером у проведенні наукових досліджень у своїх закладах, нівелювати розрив між роботодавцями та освітянами, між освітою та ринком праці. Реформування системи підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів має ґрунтуватись на принципі «освіта протягом усього життя». Створення розгалуженої системи підготовки та перепідготовки, у тому числі дистанційне навчання, може розглядатись як перспективний напрямок, що дозволить отримати знання в Україні та Європі (за умов володіння англійською мовою). Формування нової еліти менеджерів не тільки МВА, а й анти-МВА, що включає поняття менеджерів-аналітиків стратегічного рівня, є метою якісно нового рівня розвитку знань і економіки в цілому. Міжнародна мобільність студентів, викладачів і науковців, освітніх програм є шляхом до глобалізації, але і тут виникають проблеми з достатньою підготовкою з іноземних мов та великою різницею в рівні життя України та країн Європи.

## ВИСНОВКИ

Інструментами формування конкурентоздатного людського капіталу як стратегічного фактора виробництва є оптимізація державних видатків та ефективне їх використання на освіту, науку, наукові дослідження та розробки, проведення структурних інституційних реформ з метою підвищення якості знань, вдосконалення інституційної архітектури суб'єктів зі збереженням їх самостійності, адекватне регулювання економіки, стимулювання конкуренції виробників, створення сприятливих умов для малого та середнього бізнесу. З метою підвищення конкурентоспроможності людського капіталу доцільно враховувати політику доходів, підтримку загальних цінностей існування людини. Перспективою подальших досліджень є розроблення методів інституційного реформування та фінансування освіти та науки з метою знаходження системних підходів урегулювання проблем і формування підґрунтя для сталого економічного розвитку. ■

## ЛІТЕРАТУРА

- 1. Ведерників М.** Генезис конкурентоспроможності робочої сили в контексті розвитку управління персоналом / М. Ведерників, А. Крисько // Економічний аналіз : зб. наук. пр. кафедри економічного аналізу. – Тернопіль : Вид. ТНЕУ «Економічна думка», 2010. – Вип. 7. – С. 244–246.
- 2. Коломієць В. М.** Принципи визначення конкурентоспроможності персоналу підприємства / В. М. Коломієць // Економіка та держава. – 2006. – № 12. – С. 81–82.
- 3. Богиня Д. П.** Конкурентоспроможність робочої сили: її сутність та розвиток у ринковій економіці / Д. П. Богиня // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки : наукові доповіді. – Т. 2. – К., 2000. – С. 10–27.
- 4. Янченко Е. В.** Конкурентоспособность человеческих ресурсов в системе трудовых отношений современного общества / Е. В. Янченко // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – № 343 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-chelovecheskih-resursov-v-sisteme-trudovyh-otnosheniy-sovremennogo-obschestva>
- 5. Одегов Ю. Г.** Экономика труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина. – Т. 2. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 922 с.
- 6. Freeman C.** Technology Policy and Economic Performance: Lesson for Japan / C. Freeman. – London, New York : Printer, 1987. – 155 p.
- 7. Lundvall B.-A.** National Systems of Innovation: Towards a theory of innovation and interactive Learning / B.-A. Lundvall. – London : Pinter, 1992. – 317 p.
- 8. Коломієць Г. М.** Вища освіта в механізмі відтворення інтелектуального капіталу: зміст і моделі / Г. М. Коломієць, І. І. Помінова // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – № 2 – С. 3–7.
- 9. Lundvall B.-A.** Growth, Innovation and Social Cohesion: the Danish Model / B.-A. Lundvall. – London : Edward Elgar Publishing, Incorporated, 2002. – 219 p.
- 10. Коюда О. П.** Інституційний підхід до формування інноваційних систем на регіональному рівні / О. П. Коюда // Вісник Сумського державного університету. Серія «Економіка». – 2012. – № 4. – С. 140–148.
- 11. Козаренко Л. В.** Бюджетне регулювання розвитку людського потенціалу / Л. В. Козаренко // Економічний часопис-XXI (EconomicAnnals-XXI). – 2015. – № 1-2(2) [Елек-

тронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cceol.com/aspx/issuedetails.aspx?issueid=6d4df5d4-517d-4bb7-bc18-1e4567b7cefd&articleid=58a87a10-13bb-4540-80e2-285be43fa7ae>

**12. Suescun R.** The role of fiscal policy in Human development and growth / R. Suescun, 2007. – 54 p. [Electronic resource]. – Mode of access : <http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Fiscal0Policy0LAC0Suescun.pdf>

**13. Лук'яненко Д. Г.** Освітньо-інтелектуальний ракурс інноваційного розвитку / Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник // Стратегія розвитку України: (економіка, соціологія, право). – 2011. – Том 1. – № 4. – С. 89–94.

## REFERENCES

- Bohynia, D. P. "Konkurentospromozhnist robochoi syly: ii sutnist ta rozvytok v rynkovii ekonomitsi" [The competitiveness of the labor force: its nature and the development of a market economy]. *Sotsialni priorytety rynku pratsi v umovakh strukturnoi modernizatsii ekonomiky*, vol. 2 (2000): 10-27.
- Freeman, C. *Technology Policy and Economic Performance: Lesson for Japan*. London; New York: Printer, 1987.
- Kolomiiets, V. M. "Pryntsyvy vyznachennia konkurentospromozhnosti personalu pidpriemstva" [Principles determining the competitiveness of personnel]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 12 (2006): 81-82.
- Kolomiiets, H. M., and Pominova, I. I. "Vyshcha osvita v mekhanizmi vidtvorennia intelektualnoho kapitalu: zmist i modeli" [Higher education in the mechanism of reproduction of intellectual capital: the content and model]. *Hlobalni ta natsionalni problemy ekonomiky*, no. 2 (2014): 3-7.
- Koiuda, O. P. "Instytutsiinyi pidkhid do formuvannia innovatsiinykh system na rehionalnomu rivni" [Institutional approach to building innovation systems at regional level]. *Visnyk Sums'koho derzhavnogo universytetu. Serii "Ekonomika"*, no. 4 (2012): 140-148.
- Kozarenko, L. V. "Biudzhetne rehuliuвання rozvytku liudskoho potentsialu" [Budgetary adjustment of human development]. <http://www.cceol.com/aspx/issuedetails.aspx?issueid=6d4df5d4-517d-4bb7-bc18-1e4567b7cefd&articleid=58a87a10-13bb-4540-80e2-285be43fa7ae>
- Lundvall, B. -A. *National Systems of Innovation: Towards a theory of innovation and interactive Learning*. London: Printer, 1992.
- Lundvall, B. -A. *Growth, Innovation and Social Cohesion: the Danish Mode*. London: Edward Elgar Publishing, Incorporated, 2002.
- Lukianenko, D. H., and Poruchnyk, A. M. "Osvitno-intelektualnyi rakurs innovatsiinoho rozvytku" [Educational and intellectual perspective innovation]. *Stratehiia rozvytku Ukrainy: (ekonomika, sotsiologia, pravo)*, vol. 1, no. 4 (2011): 89-94.
- Odegov, Yu. G., Rudenko, G. G., and Babynina, L. S. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow: Alfa-Press, 2007.
- Suescun, R. "The role of fiscal policy in Human development and growth". <http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Fiscal0Policy0LAC0Suescun.pdf>
- Vedernykyv, M., and Krysko, A. "Henezys konkurentospromozhnosti robochoi syly v konteksti rozvytku upravlinnia personalom" [Genesis labor force competitiveness in the context of human resource management]. *Ekonomichniy analiz*, no. 7 (2010): 244-246.
- Yanchenko, E. V. "Konkurentosposobnost chelovecheskikh resursov v sisteme trudovykh otnosheniy sovremennogo obshchestva" [Competitiveness of human resources in the system of labor relations in modern society]. [http://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-chelovecheskikh-resursov-v-sisteme-trudovykh-otnosheniy-sovremennogo-obschestva](http://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-chelovecheskih-resursov-v-sisteme-trudovykh-otnosheniy-sovremennogo-obschestva)