

- спеціальні заходи щодо захисту внутрішнього регіонального ринку за допомогою місцевих податків у рамках структурної й промислової політики;
- надання права прискореної амортизації;
- надання субсидій на проведення НДДКР, будівництво та експлуатацію будівель, покриття транспортних витрат.

Таким чином, концепція регіональної інвестиційної політики передбачає створення ефективного і конкурентного ринку капіталів, системи управління його рухом, що є важливою умовою залучення нових інвестицій, їх розширення в інтересах підйому економіки регіону. Інструментами підтримки і реалізації такої політики та обраної на її основі тактики мають стати посилення ринкових відносин, підтримка стимулюючої ролі конкуренції, фіскальна політика, контроль інфляції, що в остаточному підсумку неминуче буде сприяти підвищенню привабливості регіонів для вкладення капіталів та їх інвестиційної активності.

2.6. Інвестиції в освітню сферу – шлях до інноваційного розвитку України

Економіка будь-якої держави безпосередньо залежить від стану ринку праці, оскільки одним із основних чинників економічного зростання завжди є наявність людських ресурсів, які на високому професійному та інтелектуальному рівнях вирішуватимуть поставлені перед ними завдання виробничого характеру. Слід відзначити, що на сучасному етапі економічного розвитку України проблема правового регулювання професійного зростання працівників є актуальною і має важливе практичне значення, проте з незрозумілих причин ця проблема є однією з найменш досліджених у науці трудового права. Необхідність саме такої спрямованості сучасних норм трудового права цілком корелюється із завданнями України як соціальної держави. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів безпосередньо на виробництві повинні бути безумовною складовою змісту норм трудового права та діяльності сучасного підприємства, установи, організації.

Підвищення професіоналізму, вироблення лідерських якостей та інших важливих компетенцій є стратегічними завданнями вітчизняних підприємств, оскільки більшість із них відчуває нестачу у висококваліфікованих кадрах. Виконання цих завдань вимагає певних матеріальних вкладень –

інвестицій у розвиток персоналу, тобто цілеспрямованого вкладення коштів у сфери, які забезпечують поліпшення якісних параметрів людини, зокрема: а) його робочої сили, тобто рівня освіченості, б) розвитку інтелекту, творчого потенціалу, фізичного та психічного здоров'я, в) системи мотивації, г) ціннісних установок тощо.

На думку Д. Чернейко, тільки стійке відтворення людського капіталу здатне забезпечити перехід країни в постіндустріальну стадію розвитку¹. Під людським капіталом розуміється втілений у людську особистість запас здібностей, знань, навичок і мотивацій, що виникли у результаті цілеспрямованих інвестицій у нього².

На сьогодні основними видами інвестицій у людину є: а) освіта, б) виробнича підготовка, в) охорона здоров'я, г) міграція, д) пошук інформації на ринку, е) народження та виховання дітей. Ці інвестиції мають специфічні риси, нетипові для інших форм нагромадження капіталу, а саме:

- ефективність інвестицій у людський капітал прямо залежить від майбутнього терміну його використання. Цим пояснюється, чому його формування вигідніше здійснювати в початковий період життя людини;

- людський капітал схильний до зношування з «оберненим знаком»: із використанням його цінність і обсяг не убувають, а збільшуються. Мова йде про накопичення досвіду: зрілий працівник, чий людський капітал використовувався багато років, продуктивніше новачка;

- із накопичення людського капіталу його прибутковість може зростати, а не знижуватися (як це характерно для фізичного капіталу). Освіта підвищує ефективність людини не тільки як працівника, а й учня, тобто прискорює й полегшує процес подальшого накопичення знань і навичок;

- передання людського капіталу може здійснюватися неформальними шляхами, в процесі спільної діяльності його носіїв (наприклад, від працівників більш кваліфікованих до менш кваліфікованих);

- наявний людський капітал є ключовим ресурсом при його відтворенні в наступному поколінні (встановлено, наприклад, що рівень освіти матері є найважливішим чинником, що визначає майбутній рівень освіти дітей)³.

¹ Чернейко, Д. Прогноз воспроизводства человеческого капитала – необходимый элемент экономической стратегии [Текст] / Д. Чернейко // Человек и труд. – 2001. – № 3. – С. 26–32.

² Іншин, М. І. Правове регулювання організації праці [Текст]: навч. посіб. / М. І. Іншин, А. М. Соцький, В. І. Щербина. – Х.: Діа плюс, 2013. – С. 13.

³ Капелюшников, Р. И. Человеческий капитал России – проблемы реабилитации [Текст] / Р. И. Капелюшников, И. М. Алабегова, Т. Г. Леонова, Р. Г. Емцов // Общество и экономика. – 1993. – № 9–10. – С. 5.

Одним із основних видів інвестування в людський капітал є освіта. Адже в умовах інтелектуального й технічного переоснащення виробництва на сьогодні важливого значення набуває рівень знань. Освіта є тим складником суспільного життя, який визначає рівень інтелектуалізації всіх його сфер, спроможність сприйняття, розробки й застосування новітніх технологій і гуманітарних ідей, принципів і норм правовідносин у державі. Освіта – це найважливіший фактор розвитку економіки, яка заснована на знаннях. Як зазначає А. О. Муравйова, «гарна освіта та вмілі люди – це ключ до створення, розповсюдження й ефективного використання знань»¹.

Освіта в сучасному глобалізованому й інформатизованому світі набуває все більшого значення як вирішальний чинник суспільного прогресу й національної безпеки, стає важливою складовою всебічного розвитку людської особистості, поглиблення поваги до прав і свобод людини. Освіта виступає як основа соціального, економічного, духовного, інтелектуального та культурного розвитку суспільства і держави. Сьогодні цілком очевидно, що без необхідної освіти людина не зможе забезпечити собі належних умов життя та реалізуватись як особистість, а також усвідомити і захистити свої права.

Відповідно до Закону України «Про освіту» основною метою освіти є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій підставі інтелектуального, творчого та культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями². У соціальному вимірі освіта є домінуючою підсистемою суспільства, що: а) визначає рівень і якість розвитку економіки та праці, б) виступає стратегічним ресурсом функціонування державних і політичних структур, в) є фундаментальною засадою процесу соціалізації особистості³.

Частина 1 ст. 53 Основного Закону країни надає кожному право на освіту. При цьому відповідно до ч. 3 цієї норми держава забезпечує доступність і безоплатність професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах; розвиток професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти, різних форм навчання.

¹ Муравьева, А. А. Экономика, основанная на знаниях [Текст] / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2004. – № 4. – С. 134–137.

² Про освіту [Текст] : Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1991. – № 34. – Ст. 451.

³ Білоус, О. Глобалізація розвитку і соціальна безпека [Текст] / О. Білоус, Н. Маслова-Лисичкіна // Віче. – 2001. – № 5. – С. 36.

Система управління освітою має постійно вдосконалюватися, повинна модернізуватися модель управління через децентралізацію управління, налагодження взаємодії між відповідними державними органами, органами місцевого самоврядування та громадськими організаціями, розвиток автономії навчальних закладів, посилення та постійне вдосконалення системи громадського освітянського самоврядування, розширення повноважень регіональних органів управління освітою. Вбачається за доцільне розширити у процесі здійснення реформування освіти в Україні повноваження органів місцевого самоврядування в питаннях управління освітою.

Право на працю тісно пов'язане з правом на безоплатну професійну підготовку і безоплатне підвищення кваліфікації.

Професійна підготовка, підвищення кваліфікації й перепідготовка працівників є найважливішим чинником активної політики зайнятості населення, спрямованої на розвиток трудових ресурсів, забезпечення продуктивної, вільнообраної зайнятості громадян, посилення їх соціальної захищеності за допомогою підвищення росту професійної майстерності, професійної мобільності й конкурентоздатності на ринку праці. Як зазначає В. А. Савченко, політика у сфері професійного навчання має бути спрямованою на забезпечення прав громадян на здобуття вищої та професійно-технічної освіти відповідно до їх інтересів, покликань, здібностей та задоволення потреб усіх сфер економічної діяльності у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці працівників¹.

Після набуття Україною незалежності державна система підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів перестала відповідати новим економічним умовам і поступово втратила властиву їй раніше стрункість і цілісність як у підготовці належних кадрів, так і в нормативних актах, що забезпечували гарантійні й компенсаційні виплати працівникам. Перехідний період від однієї системи суспільно-економічних стосунків до іншої завжди пов'язаний із великими труднощами. Специфіка психологічних проблем сучасного періоду визначається необхідністю освоєння нового соціально-економічного й професійного досвіду. З одного боку, нові професії, що з'явилися у зв'язку з переходом до ринкової економіки, не мають ще коренів у професійній культурі нашого суспіль-

¹ Савченко, В. А. Механізм посилення зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня персоналу організації [Текст] / В. А. Савченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спецвип.: Проблеми екон. праці, соц.-труд. відносин та соц. захисту населення. – К. : КНЕУ, ДУ НДІ СТВ, 2008. – С. 255.

ства, з іншого, – відбувається хворобливий процес ламання стереотипів традиційних форм професіоналізації, які також зазнають змін у сучасних умовах.

Професіоналізм належить до найважливіших показників якості робочої сили, характерною ознакою якого виступають спеціальні знання, уміння й навички, якими повинен володіти працівник для успішного виконання виробничих завдань, що відповідають його кваліфікації. При цьому вміння визначаються насамперед здатністю використовувати в роботі різноманітні технічні засоби, навички – успішністю та швидкістю виконання роботи, а рівень спеціальних знань – відповідною освітою та виробничим досвідом. Адже від якості виконуваної роботи, професіоналізму працівника залежить не лише економічне благополуччя країни в цілому, а й матеріальний добробут кожного окремого працівника, бо гідне та належне працевлаштування надає останньому більше можливостей для досягнення ним певного соціального становища.

Нині прийнята й діє значна кількість нормативних актів різного рівня й галузевої належності, в яких містяться норми, що регламентують процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників. Проте часто ці акти не узгоджуються між собою, багато в чому суперечать один одному, не містять єдиних підходів у вирішенні принципових положень, що стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців, а також не відбивають основних тенденцій ринкової економіки. Ці недоліки знижують ефективність трудового законодавства, ускладнюють правозастосовну діяльність кадрових служб і служб управління персоналом, що зумовлює потребу в поглибленому аналізі всієї нормативної бази, яка впорядковує відносини з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, з метою їх подальшого вдосконалення.

Чинний на сьогодні КЗпП України¹ хоча й містить норми, присвячені регулюванню зазначеної групи відносин (статті 201–203), проте не передбачає чітких приписів щодо підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів та не містить визначення даних понять. У той же час проект Трудового кодексу² цьому питанню надає більшої уваги. Зокрема, Книга п'ята «Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації» повністю присвячена регулюванню відносин у цій царині. Від-

¹ Кодекс законів про працю України [Текст] : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.

² Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 22.04.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>.

повідно до ст. 314 Проекту держава забезпечує доступність і безоплатність здобуття освіти в державних і комунальних навчальних закладах та розвиток професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти. Право на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівники можуть реалізовувати також за направленням органів державної служби зайнятості або роботодавця.

При цьому зазначено, що необхідність професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників визначається законодавством, а також роботодавцем відповідно до власних потреб. Як бачимо, цим положенням право працівників на професійну підготовку практично перетворено на інтерес та можливості роботодавця. Вважаємо, розвиток професійних можливостей людини на виробництві не можна законодавчо ставити у залежність від вияву волі роботодавця, бо так фіксується і вкорінюється власницька ідеологія роботодавців над працівниками.

Одним із останніх нормативних актів, що регулює правові відносини у цій царині було прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників»¹, відповідно до ст. 2 якого метою державної політики у сфері професійного розвитку працівників є підвищення їх конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками. Державна політика у сфері професійного розвитку працівників формується за принципами: а) доступності професійного розвитку працівникам; б) вільного вибору роботодавцем форм і методів забезпечення професійного розвитку працівників з урахуванням специфіки їх роботи; в) додержання інтересів роботодавця та працівника; г) безперервності процесу професійного розвитку працівників.

Професійне навчання працівників визначено як процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що дають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності, що включає первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб виробництва.

Статті 6 і 7 зазначеного Закону визначають основні підходи до організації професійного навчання працівників, а також їх форми. Організація професійного навчання працівників здійснюється роботодавцями з ура-

¹ Про професійний розвиток працівників [Текст] : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – № 39. – Ст. 462.

хуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Професійне навчання працівників здійснюється безпосередньо у роботодавця та на договірній основі у професійно-технічних та вищих навчальних закладах, на підприємствах, в установах або організаціях. Роботодавець може утворити окремий підрозділ з питань професійного навчання працівників або покласти функції з організації такого навчання на відповідних фахівців. Професійне навчання працівників організовується в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики за погодженням з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки, молоді та спорту, іншими заінтересованими центральними органами виконавчої влади, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

Професійне навчання працівників здійснюється за денною, вечірньою (змінною), очно-заочною, дистанційною, екстернатною формою, з відривом і без відриву від виробництва та за індивідуальними навчальними планами. Професійне навчання працівників за робітничими професіями забезпечується шляхом: а) курсового навчання, що передбачає формування навчальних груп і здійснюється в навчальних класах (лабораторіях); б) індивідуального навчання, що передбачає навчання на робочому місці під керівництвом кваліфікованих робітників-інструкторів виробничого навчання.

Роботодавці можуть здійснювати формальне і неформальне професійне навчання працівників. Формальне професійне навчання працівників робітничим професіям включає первинну професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації робітників і може здійснюватися безпосередньо у роботодавця або організовуватися на договірних умовах у професійно-технічних навчальних закладах, на підприємствах, в установах, організаціях, а працівників, які за класифікацією професій належать до категорій керівників, професіоналів і фахівців, – перепідготовку, стажування, спеціалізацію та підвищення кваліфікації і може організовуватися на договірних умовах у вищих навчальних закладах. Неформальне професійне навчання працівників здійснюється за їх згодою безпосередньо у роботодавця згідно з рішенням роботодавця за рахунок його коштів з урахуванням потреб власної господарської чи іншої діяльності.

Положення стосовно організації професійного навчання працівників ми зустрічаємо і в інших законодавчих актах. Приміром, ст. 30 нового

Закону України «Про державну службу» від 17.11.2011 р. №4050-VI¹, який набирає чинності з 01.01.2015 р., присвячена підвищенню рівня професійної компетентності державного службовця та закріплює таке: «підвищення рівня професійної компетентності державного службовця проводиться за кошти Державного бюджету та інших джерел, не заборонених законом, у формі професійних програм, спеціальних курсів, тематичних семінарів, тренінгів, стажування, в інших формах у порядку, визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби, та шляхом навчання, у тому числі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у відповідних вищих навчальних закладах згідно із законодавством».

Проаналізовані нами нормативно-правові акти, на жаль, не надають легального визначення термінів «перепідготовка працівників», «підвищення кваліфікації працівників», хоча їх визначення ми можемо зустріти в інших нормативних актах. Так, згідно зі ст. 3 Закону України «Про професійно-технічну освіту» від 10.02.1998 р. № 103/98-ВР підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання, що дає можливість розширювати й поглиблювати раніше одержані професійні знання, вміння й навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг; перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння ними іншою професією². Відповідно до ст. 10 Закону «Про вищу освіту» перепідготовка – це отримання іншої спеціальності на підставі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня й практичного досвіду³. Підвищення кваліфікації керівників підприємств відповідно до п. 6 Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій⁴ – це навчання з метою оновлення й удосконалення знань і вмінь, потрібних для здійснення ефективного управління підприємством і вдосконалення його діяльності.

Серед науковців у галузі трудового права також існують думки щодо досліджуваної проблематики. Так, К. О. Голікова перепідготовку праців-

¹ Про державну службу [Текст] : Закон України від 17.11.2011 №4050-VI // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – №26. – Ст. 273.

² Про професійно-технічну освіту [Текст] : Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – №32. – Ст. 215.

³ Про вищу освіту [Текст] : Закон України від 17.01.2002 №2984-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №20. – Ст. 134.

⁴ Положення про єдиний порядок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників державних підприємств, установ і організацій [Текст] : затв. Постановою КМ України від 08.02.1997 №167 // Офіц. вісн. України. – 1997. – №7. – Ст. 57.

ників розуміє як право працівника на отримання додаткового освітньо-кваліфікаційного рівня з відривом від роботи, без відриву від роботи, або з частковим відривом від роботи, а підвищення кваліфікації працівників розглядає як процес формування знань, вмінь і навичок працівників, що є безперервним і починається з моменту отримання працівником певного освітньо-кваліфікаційного рівня¹. З погляду О. Хамайдюк, перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання, яке спрямоване на оволодіння іншою професією працівниками, які вже отримали первинну професійну підготовку. Вона провадиться з метою навчання працюючих, які вивільнюються у зв'язку з перепрофілюванням або реорганізацією підприємства й т. ін., розширення їх професійного профілю за необхідністю зміни професії, за відсутністю роботи, яка відповідає професії працівника, або у випадку втрати здібності виконувати роботу попередньої професії. У той же час, під підвищенням кваліфікації працівників науковець розуміє їх професійно-технічне навчання, яке дає можливість розширяти та поглиблювати раніше отримані професійні знання, вміння та навички на рівні вимог виробництва або сфери послуг².

На думку О. В. Крушельницької, особливістю підвищення кваліфікації є те, що слухачі вже володіють певними знаннями й практичними навичками виконання своєї роботи, можуть критично відноситись до навчального матеріалу, хочуть отримати саме ту інформацію, яка потрібна для виробничої діяльності³. На відміну від первинної підготовки, підвищення кваліфікації проводиться не з учнями, а з робітниками. Потреба в підвищенні кваліфікації працівників, перш за все, зумовлена змінами зовнішнього й внутрішнього середовища, удосконаленням процесу управління та освоєнням нових видів і сфер діяльності.

Як бачимо, висока значущість легального визначення указаних понять зумовлена не тільки необхідністю задовольнити науковий інтерес. Потребу в такому визначенні зазнає законодавець, оскільки йому необхідні в процесі правотворчості певні орієнтири, за допомогою яких він міг би правильно визначити юридичну природу правових конструкцій, що ство-

¹ Голікова, К. О. Правове регулювання професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах в умовах ринкової економіки [Текст] : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / К. О. Голікова. – Луганськ, 2010. – С. 7.

² Хамайдюк, О. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников [Текст] / О. Хамайдюк // Справочник кадровика. – 2008. – № 10(76). – С. 98.

³ Крушельницька, О. В. Управління персоналом [Електронний ресурс] / О. В. Крушельницька. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/45.html>.

рюються ним. Україна потребує такої законодавчої бази щодо правового регулювання трудових та тісно пов'язаних із ними відносин, яка буде сприяти відновленню та формуванню якісного трудового потенціалу країни шляхом всебічного професійного розвитку кожного окремого працівника. При цьому головна роль у реалізації запропонованих змін повинна бути відведена державі.

Значення підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників полягає, насамперед, у тому, що: а) створюється можливість досягнення спільних інтересів між працівником та роботодавцем; б) зменшується кількість працівників, які звільняються; в) постійне підвищення кваліфікаційного рівня дає одним працівникам перевагу над іншими під час атестації та більші можливості обійняти вищу посаду; г) впливає на розмір оплати праці; д) є важливим стимулом кар'єрного просування.

Вважаємо за необхідне у новому Трудовому кодексі України передбачити визначення досліджуваних термінів та пропонуємо такий їх зміст:

1) професійна підготовка громадян – це оволодіння ними спеціальними знаннями, уміннями й навичками за професіями, що користуватимуться попитом на регіональному ринку праці або необхідні для самозайнятості;

2) професійна перепідготовка працівників – це професійно-технічне навчання працівників, які вже мають первинну професійну підготовку, спрямоване на оволодіння ними спеціальними знаннями, уміннями і навичками за новою професією (спеціальністю);

3) підвищення кваліфікації працівників – це розширення та поглиблення їх знань, умінь і навичок за раніше набутими професіями (спеціальностями) до рівня, що відповідає сучасним вимогам науки і техніки, а також на опанування спеціальними знаннями, що сприятиме продуктивній зайнятості.

У розвиток зазначених положень трудового законодавства та законодавства про освіту прийнято низку важливих нормативно-правових актів, які регулюють питання професійної підготовки безпосередньо на виробництві. Зокрема, Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України від 26.03.2001 р. № 127/151¹, та Положення про організацію навчально-виробничого процесу на ви-

¹ Положення про професійне навчання кадрів на виробництві [Текст] : затв. наказом Мінпраці та соцполітики України та МОН України від 26.03.2001 № 127/151 // Офіц. вісн. України. – 2001. – № 15. – Ст. 667.

робництва, затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 27.12.2006 р. № 500/861¹. Так, відповідно до п. 1.1 Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, професійне навчання працівників на виробництві: а) спрямоване на підвищення якості професійного складу працівників роботодавців різної форми власності та підпорядкування, формування у них високого професіоналізму, майстерності, сучасного економічного мислення, вміння працювати в нових економічних умовах та забезпечення на цій основі високої продуктивної праці та ефективної зайнятості; б) організовується відповідним підрозділом, фахівцями, які займаються цими питаннями, чи службою управління персоналом; в) здійснюється відповідно до нормативно-правових актів у галузі освіти, праці та інших, що регулюють суспільні відносини у сфері забезпечення роботодавців кваліфікованими і конкурентоспроможними на ринку праці працівниками; г) носить безперервний характер і проводиться протягом їх трудової діяльності з метою поступового розширення та поглиблення їх знань, умінь та навичок відповідно до вимог виробництва.

На думку М. І. Іншина та В. І. Щербини, важливість цих нормативних актів для працівників в умовах ринкових відносин важко переоцінити. Саме таким чином держава виявляє турботу про людину праці, вбачаючи в ній не засіб виробництва, а повноцінного і незмінного суб'єкта².

На сьогодні Україна за рівнем розвитку людського капіталу значно поступається розвиненим державам, що виявляється у низькій якості життя, недостатньому фінансуванні людського розвитку за рахунок усіх джерел (держави, підприємств), втраті позицій у розвитку людського потенціалу країни. Вітчизняні підприємства значно скоротили вкладання коштів у професійну освіту. При тому, що такі інвестиції зменшилися й по лінії держави, Україні важко розраховувати на високу конкурентоспроможність як багатьох видів її продукції, так і робочої сили. Слід урахувати й те, що складність праці постійно зростає, тому скорочення інвестування в професіоналізм прогресивно поглиблює відставання якості робочої сили від дедалі більшої складності праці.

¹ Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві [Електронний ресурс] : затв. наказом Мінпраці та соцполітики України від 27.12.2006 № 500/861. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/RE13299.html.

² Іншин, М. І. Трудове право України [Текст] : підручник / М. І. Іншин, В. І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2014. – С. 245.

На противагу Україні розвинені країни світу вкладають значні кошти в професійну освіту й підвищення кваліфікації кадрів. Ці витрати постійно зростають. Питання професійного зростання працівників має загальнодержавний характер, бо висока кваліфікованість останніх є головним інструментом для розвитку економіки цих держав. Коло галузей, де професійні (в тому числі й соціально-комунікативні) навички, уміння, здібності опановувати ноу-хау відіграють вирішальну роль, постійно розширюється та охоплює саме ті сфери діяльності, які характерні для переходу економіки у постіндустріальну фазу.

Активна участь зарубіжних країн виявляється у різноманітних програмах державного характеру, метою яких є підвищення кваліфікації всіх працівників. Крім того, для працівників, що постійно розвиваються, створено всі умови для професійного зростання. Наприклад, у Франції будь-який співробітник, що пропрацював на фірмі більше 2-х років, має право вимагати направлення його на навчання тривалістю від року до трьох, причому фінансування навчання буде здійснювати підприємство і зарплата працівнику зберігається. Фірма не може відмовити спеціалісту в направленні¹. Досвід таких країн, як Гонконг, Сінгапур, Республіка Корея показує, що ставка на інвестиції в освіту та охорону здоров'я є найбільш ефективною стратегією економічного розвитку.

Як бачимо, найбільших успіхів досягають ті організації, які систематично займаються підвищенням кваліфікації своїх співробітників і витрачають на навчання достатньо коштів. Як підтверджує історичний досвід розвитку людства, у світі лідирують нації не тільки з високо розвиненою економікою, а й, у першу чергу, з високим рівнем розвитку власного людського потенціалу². Приміром, у США загальна освіта і спеціальна професійна підготовка стали головним засобом формування робочої сили нової якості, а затрати на навчання і профпідготовку – головним елементом створення людського капіталу³.

¹ Муравьева, А. А. Трансформация системы профессионального образования и обучения [Текст] / А. А. Муравьева // Труд за рубежом. – 2006. – № 3. – С. 73.

² Радченко, Г. А. Людський ресурс як основа добробуту держави [Електронний ресурс] / Г. А. Радченко // Соціум. Наука. Культура : матеріали Міжнар. інтернет-конф. (лютий 2007 р.). – Режим доступу: <http://intkonf.org/radchenko-g-a-lyudskiy-resurs-yak-osnova-dobrobutu-derzhavi/>.

³ Соболевская, А. А. Американская модель динамики человеческого капитала [Текст] / А. А. Соболевская, А. К. Попов // Труд за рубежом. – 2006. – № 1. – С. 108–125.

Відповідно до Конвенції МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку у сфері розвитку людських ресурсів»¹ (ратифікована Україною 3 травня 1979 р.) кожен член Організації (держава) повинен поступово розширювати, пристосовувати й гармонізувати свої системи професійної підготовки, з тим щоб вони відповідали потребам молоді й дорослих у здобутті професійної підготовки протягом усього їх життя, у всіх секторах економіки, у всіх галузях економічної діяльності й на всіх рівнях кваліфікації й відповідальності.

Отже, тільки стійке відтворення людського капіталу здатне забезпечити перехід країни у постіндустріальну стадію розвитку. Тому важливим напрямом соціалізації норм трудового права є встановлення обов'язку роботодавця вкладати ресурси в розвиток людини, яка працює на виробництві.

Сьогодні в Україні хоч і простежуються деякі позитивні зміни стосовно розвитку системи підвищення кваліфікації, втім вони відбуваються дуже повільно. Це пов'язано насамперед із затримкою прийняття Трудового кодексу, з відсутністю кроків до вдосконалення системи визначення та підтвердження професійної компетентності працівників, з проблемами в партнерстві між навчальними закладами й підприємствами, з відставанням професійно-технічної освіти від сучасних технологій і науки тощо.

Зокрема, аналіз останніх досліджень у цій сфері дозволив виявити такі основні проблеми інвестування, що знижують його ефективність та стримують подальший розвиток освіти в Україні:

- роботодавець висуває до професійної підготовки фахівця високі вимоги, не бажаючи при цьому брати участь у його підготовці;
- відсутність ефективного мотиваційного механізму стимулювання педагогічних кадрів, студентів, слухачів;
- інвестиційне забезпечення освіти фактично залежить від державного фінансування, а для приватних інвесторів сфера освіти є інвестиційно непривабливою;
- загальні обсяги інвестицій є обмеженими, що пов'язано з кризовими явищами в економіці країни;
- існуючі інвестиційні програми мають короткотривалі строки та не орієнтовані на стратегічні перспективи;
- кредитні обмеження негативно впливають на інвестиційні освітні проекти, що стримує залучення додаткових джерел інвестування;

¹Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів [Електронний ресурс] : Конвенція МОП від 23.06.1975 № 142. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

- ризик інвестування в освітню сферу має тенденцію до підвищення, що не тільки не стимулює потенційних інвесторів до інвестування, а й змушує інвесторів згортати діючі інвестиційні програми; як наслідок, зменшується кількість угод між суб'єктами бізнесу та освітніми закладами;
- визначення освітніх закладів, що отримують інвестиційні кошти, відбувається без проведення відкритих тендерів;
- недостатня ефективність механізмів контролю за цільовим використанням інвестиційних надходжень та відсутність методів інвестиційного менеджменту в управлінні закладами освіти;
- система показників оцінки діяльності навчальних закладів є неадекватною ринковим умовам та європейським вимогам (неадаптованість кваліфікаційних рівнів вищої освіти, відсутність єдиних критеріїв оцінки діяльності навчальних закладів та визначення їхнього статусу тощо);
- нестача педагогічних кадрів з вищою освітою в дошкільних та середніх навчальних закладах, кадрів з науковими ступенями та званнями у вищих навчальних закладах тощо¹.

Доцільно також звернути увагу на роль, яка відведена державі щодо вдосконалення форм професійного зростання працівників. Так, держава повинна брати активну участь у регулюванні навчання протягом усього життя, створювати всі необхідні умови для всебічного розвитку людини, здійснювати підтримку підприємств, організацій та установ, щоб останні були зацікавлені робити інвестиції в підвищення професійного рівня своїх працівників, удосконалювати систему отримання освіти (професійно-технічної, вищої, післядипломної та ін.), оскільки роботодавцям буде вигідно інвестувати кошти в персонал тільки за умови справедливого обґрунтування економічної ефективності інвестицій, а саме при досить високому рівні окупності та низькому рівні ризику.

З нашого погляду, для покращання ситуації з інвестиціями в системі освіти доцільно, перш за все, вдосконалити систему управління інноваційно-інвестиційною діяльністю цієї сфери й модернізувати її фінансово-економічний механізм та розробити відповідно до сучасних ринкових умов довгострокові стратегії стимулювання залучення освітніх інвестицій. Зокрема, до основних шляхів інвестиційної діяльності в освітній сфері слід віднести:

- підвищення ефективності формування й використання інвестиційних бюджетних видатків в освітній сфері;

¹ Яровенко, Т. С. Інвестиції в освіті: особливості, проблеми та тенденції [Електронний ресурс] / Т. С. Яровенко. – Режим доступу: <http://economics-issues.com.ua>.

- удосконалення методики визначення ефективності використання інвестиційних коштів на функціонування і розвиток освіти та її затвердження на державному рівні;
- впровадження цілісної системи середньо- і довгострокового планування інвестицій та інновацій у сфері освіти;
- інтеграція освіти і науки: більш повне використання наукового потенціалу навчальних закладів, педагогів-новаторів; активізація наукових підрозділів; співпраця з НАН України, галузевими академіями наук та іншими науковими установами;
- інтеграція освіти та науки до світового освітнього і наукового простору, співпраця з міжнародними, регіональними та національними фондами, налагодження взаємовигідних зв'язків із закордонними партнерами;
- урахування в інвестиційній політиці держави реальних потреб та інтересів усіх суб'єктів, які мають відношення до системи освіти¹;
- сприяння інтеграції науково-технічного потенціалу в промисловість та створення ефективної системи поєднання досягнень науки, технології, виробництва і ринку в контексті інноваційної політики;
- формування адекватної сучасним технологіям кадрової інфраструктури основних галузей промисловості і сфери послуг, здійснення оновлення професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці, забезпечення випереджаючого розвитку початкової й середньої професійної освіти;
- створення наукової концепції інноваційно-інвестиційного розвитку регіонів у контексті інтеграції науки, освіти, виробництва, бізнесу з метою виявлення слабких і сильних сторін;
- розширення повноважень органів місцевого самоврядування в питаннях управління освітою;
- істотне підвищення якості професійної освіти в економіці й управлінні;
- всебічний розвиток системи просвіти населення, професійної підготовки та перепідготовки, підвищення кваліфікації та післядипломного навчання, популяризації новітніх знань у науковій та науково-технологічній сферах тощо;
- забезпечення професійної підготовки та підвищення якості робочої сили у відповідності до структурних змін, які відбуваються в економіці;
- організація належної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, призначених для управління якістю освіти.

¹ Яровенко, Т. С. Інвестиції в освіті: особливості, проблеми та тенденції [Електронний ресурс] / Т. С. Яровенко. – Режим доступу: <http://economics-issues.com.ua>.

Зокрема, слід створити незалежну службу оцінки якості освіти, яка б оцінювала відповідність набутої якості освіти затвердженим вимогам і нормативним показникам.

Тобто подальший розвиток освітніх інвестицій має ґрунтуватися на підвищенні їх ефективності з метою забезпечення належної якості освітніх послуг та можливостей рівного доступу населення до їх отримання впродовж усього життя. Як зазначає І. В. Бушмарін, «роль грамотно підготовлених трудових ресурсів у еволюції економіки й суспільства в цілому стає виключно значимою. Пов'язано це з тим, що в міру розширення й поглиблення науково-технічної основи економіки, освоєння високоскладних технологій і поширення мікрокомп'ютерної техніки, а також входження громадського виробництва в інформаційну стадію, воно вже не може обходитися без масової творчої діяльності. Вперше в історії продуктивні сили виявилися на такому рівні, за якого їх еволюція стає можливою лише в умовах творчої активності працівників пригніченої частини професій і видів діяльності. Для цього потрібен усебічний, і передусім творчий, розвиток людини на всіх стадіях виховання, шкільного й вузівського навчання, прищеплення інтересу до наукових досліджень і творчому підходу до трудової діяльності. Підвищення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів – один із головних напрямів соціальної еволюції сучасного суспільства, що набуває величезного загальнодержавного та глобального значення»¹. Підводячи підсумок, можемо констатувати: «без знань немає робочої сили, немає інтелектуальних ресурсів і людського капіталу».

2.7. Правові механізми залучення інтелектуальних ресурсів до інноваційної діяльності

Економічні відносини та явища, виникаючи і розвиваючись за відповідними закономірностями, впливають на інші соціальні взаємозв'язки, ускладнюючи їх. Вони можуть існувати тривалий час за повної чи часткової відсутності правового оформлення. Визнання чи невизнання державою економічних відносин шляхом їх закріплення в нормативно-правових актах у цілому не затримує розвиток останніх, однак додає питань щодо

¹ Бушмарін, І. В. Пути повышения творческого потенциала трудовых ресурсов: опыт экономически развитых стран [Текст] / И. В. Бушмарин // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 113.