

O.V. ZAKHAROVA, *Docteur ès sciences économiques, chargé de cours*  
*Université nationale technique de Donetsk*

## ROLE DE L'INVESTISSEMENT DANS LE CAPITAL HUMAIN POUR LA GARANTIE DU DEVELOPPEMENT D'INNOVATION DE L'ECONOMIE

La proclamation de la stratégie de garantie du développement d'innovation durable comme une voie perspective assurant le haut niveau de la compétitivité de l'économie de l'Ukraine reste définitive à l'étape contemporaine des réformes du secteur industriel de l'Ukraine [1-6]. Selon les clauses en vigueur de «La conception du développement du système d'innovation national», le but essentiel de l'étape actuelle du développement d'innovation de l'économie de l'Ukraine est «la création des conditions pour l'augmentation de la rentabilité du travail et de la compétitivité des producteurs nationaux» [3, p. 54]. Un des résultats les plus attendus de la réalisation de la Conception en question est l'augmentation perspective de 30% de la part de la production innovante dans l'accroissement du PIB et celle de 50% pour sa part dans le volume de la production industrielle. Pourtant, pour atteindre ces buts fixés, il faudrait accroître la production du type innovant de l'ordre de sept fois et augmenter le nombre d'entreprises introduisant les innovations et produisant à leur base les produits de pointe à haute technicité de l'ordre de cinq fois.

Ainsi, pour mettre en œuvre le plus rapidement et avec succès la stratégie du développement d'innovation de l'économie de l'Ukraine et pour atteindre ces buts ambitieux fixés, les instruments efficaces essentiels de sa réalisation pratique doivent être définis et argumentés.

La plupart des savants ukrainiens lient les possibilités potentielles de l'obtention du haut niveau d'innovation de l'économie à l'état du développement humain du pays. Ainsi, S.I. Vovkanitch et L.K. Semiv traitent le type de développement d'innovation de l'économie d'un pays comme la priorité «des repères sociaux et humanitaires, des traditions nationales et de la culture d'innovation, du développement harmonieux continu d'une personne perçue comme une valeur

significative de tous les processus et phénomènes posant le fondement du système démocratique intègre des transformations sociales dans le pays [7, p. 14]. L.S. Lissogor définit que la formation de l'économie orientée à l'innovation dépend des ressources matérielles comme des ressources humaines qui «sont aptes à assurer la production compétitive de haute technicité» [8, p. 29]. A.M. Kolot rend «la priorité dans la formation des avantages concurrentiels et dans la garantie du développement stable» au capital intellectuel qu'il définit comme l'ensemble du capital humain, du capital organisationnel et du capital de l'interaction entre les institutions du marché [9, p. 7-8]. D'après la définition de A.A. Tchoukhno, «les changements de structure dans l'économie doivent être assurés... sur la base de l'augmentation du capital humain, de la croissance du travail intellectuel tenant compte de la conformité à la loi de leur transformation en travail créatif» [10, p. 31]. E.A. Grichnova met l'accent sur ce que «le renforcement du rôle de l'homme et de son intelligence, de ses connaissances, sa qualification dans la croissance économique» est un facteur constitutif pour la garantie de «la compétitivité des entreprises et du pays en général» [11, p. 93]. V.P. Antonuk affirme que «le haut niveau du capital humain et son développement assurent la possibilité de la propulsion du pays vers l'économie d'innovation de pointe à haute technicité» [12, p. 154]. Les conclusions similaires ont été faites selon les résultats des recherches internationales qui au cours des dix dernières années s'effectuaient sous l'égide des établissements spécialisés de l'ONU [13-18]. Ainsi, nous pouvons constater avec un grand degré de bien-fondé qu'il existe un lien étroit entre le volume et la qualité du capital humain du pays et ses perspectives du développement d'innovation durable. Cependant, les questions

© O.V. Zakharova, 2013

de l'intensification de l'accumulation du capital humain et de la justification du mécanisme de son influence sur la réalisation du développement stable de l'économie ne sont pas suffisamment étudiées et exigent des investigations ultérieures.

Le travail donné a pour *but la définition* du rôle de l'investissement dans le capital humain pour la garantie du développement d'innovation durable de l'économie et l'étude des conditions de son obtention la plus rapide possible.

L'intensité des processus de l'accumulation du capital humain est influencée le plus fortement par la qualité, l'état du développement et l'accessibilité du complexe de services d'instruction; l'atteindre devrait devenir un des repères perspectifs lors de l'établissement de la politique nationale du développement du pays. L'adoption en 2004 de la Recommandation № 195 de l'OIT sur le développement des ressources humaines à travers l'instruction, la formation du personnel et la formation continue confirme cette pensée; la Recommandation a défini et a approuvé les orientations essentielles de développement des ressources humaines des pays du monde. Elle établit le rôle déterminant de l'Etat dans le développement des ressources humaines par voie de l'élaboration d'une stratégie nationale dans le domaine de la formation du personnel; dans la création des conditions économiques et des stimulants qui sont appelés à inciter les entreprises aux investissements dans le capital humain; dans l'aide au développement du système de l'enseignement et de formation du personnel qui répondrait aux conditions nationales et à la pratique; dans la garantie de l'accès égal des citoyens à l'instruction, à la formation du personnel et à la formation continue.

Ce document note également que le développement des ressources humaines est un processus assez complexe et long, où la garantie de la prise en compte des intérêts de toutes les parties doit être assurée avec le respect rigoureux du principe du tripartisme qui est principal pour l'organisation efficace du travail de l'OIT: les gouvernements des pays doivent investir les fonds et créer les

conditions pour le développement ultérieur de l'instruction, de la formation du personnel à tous les niveaux, les entreprises, à leur tour, doivent suivre sur une grande échelle la politique de formation de ses employés. Les citoyens du pays ont le droit et sont capables d'utiliser pleinement les possibilités du développement personnel et professionnel qui leur sont offertes par le gouvernement ainsi que par les entreprises où ils travaillent [16, p. 1]. On peut atteindre le plus grand effet économique et social des investissements dans l'élévation du niveau d'instruction de la population si chaque partie accomplit rigoureusement les fonctions énumérées et réalise nettement la nécessité du niveau suffisant de la motivation du personnel.

La question de l'augmentation du volume et de la qualité du capital humain par l'intermédiaire de la formation et le développement professionnel assurant la croissance économique stable reste actuelle et essentielle pour la plupart des pays du monde indépendamment du niveau de développement économique qu'ils ont atteint. Le fait que plusieurs pays prennent en considération l'augmentation du capital humain lors de l'élaboration de la loi d'Etat principale est la preuve de son haut niveau d'actualité. Dans les Constitutions des pays comme l'Argentine, la Bolivie, le Brésil, le Guatemala, l'Allemagne, l'Espagne, l'Italie, le Mexique et le Chili, le droit de chaque individu à l'instruction, la formation professionnelle et le perfectionnement est assuré et concrétisé, ce sont des instruments essentiels du développement des ressources humaines et de l'accumulation du capital humain grâce aux investissements [15, p. 8].

En Ukraine, la Constitution assure le droit de chaque individu au développement libre de sa personnalité (p. 23) et à la formation (p. 53) [19, p. 384, 390]. On entend par le droit à la formation, dans ce cas, la garantie de la part de l'Etat de l'accessibilité et de la gratuité «de l'instruction primaire, secondaire, professionnelle et supérieure dans les établissements d'enseignement publics; le développement de l'instruction primaire, secondaire, professionnelle, supérieure et postuniversitaire, de différentes formes de

formation, l'attribution des bourses d'état et d'aides aux élèves et étudiants» [19, p. 390].

Par ailleurs, selon la résolution du Tribunal Constitutionnel de l'Ukraine, l'interprétation officielle de l'octroi des garanties publiques de la gratuité de l'instruction dans les établissements d'enseignement publics et municipaux est définie par «la capacité financière et économique de l'Etat, cependant, l'Etat est obligé d'assigner au moins 10 pour-cent de revenu national pour assurer les allocations budgétaires pour l'instruction» [20, p. 76]. Selon cette résolution, la condition de l'accessibilité de l'instruction est réalisée dans le choix libre du type de l'établissement d'enseignement supérieur, de l'orientation et de la forme de formation. Ainsi, au niveau de l'Etat, il faudrait accorder les possibilités pour la garantie des conditions égales de l'acquisition d'un certain niveau de la formation professionnelle et technique ou supérieure pour les citoyens ukrainiens; il est nécessaire également de créer les conditions pour la préparation ciblée des personnes qui selon les résultats des tests extérieurs indépendants ont passé une sélection impartiale dans un établissement d'enseignement choisi et ont été admis à la formation sur les places budgétaires dans le cadre du volume autorisé d'admission. La satisfaction de cette condition amènera à la croissance du potentiel humain de haute qualité dont l'utilisation approchera la réalisation du développement d'innovation durable de l'économie du pays.

Le rôle de l'instruction pour la garantie du développement d'innovation du pays est difficile à surestimer. C'est elle qui contribue à la formation de la conception du monde d'un individu, au développement de l'approche créative et de la position civique active, elle assure les conditions pour l'acquisition de nouvelles connaissances professionnelles et de savoir-faire de base, contribue à l'apparition chez une personne du sentiment de la nécessité, de la rationalité et du besoin intérieur du développement individuel continu et complet. Le rôle essentiel (la création et la propagation parmi

la population de ces possibilités) est exécuté par l'Etat grâce à la définition des orientations prioritaires du développement du système d'instruction du pays.

En même temps, pour élargir les possibilités de garantie des conditions du développement d'innovation perspective de l'économie, il est nécessaire de mener une politique d'équilibrage progressif et de rajustement des exigences de l'employeur à la structure de la formation professionnelle des spécialistes et aux possibilités de satisfaction de ces exigences par les établissements d'enseignement professionnel et supérieur de l'Ukraine. L'accomplissement de ces exigences permettra d'augmenter considérablement les chances d'insertion professionnelle des spécialistes, et par conséquent, baisser le niveau de chômage parmi les spécialistes ayant la formation professionnelle ou supérieure, et, en premier lieu, parmi les jeunes qui se présentent pour la première fois sur le marché du travail après leurs études réussies et qui sont une des catégories les moins protégées de la population dans la sphère du travail.

En même temps, ayant le niveau assez haut de compétitivité atteint lors de ses études et l'acquisition des savoir-faire, disposant d'un soutien efficace de la part de l'Etat et de sa famille, le jeune spécialiste sorti d'un établissement d'enseignement reçoit une possibilité de réaliser les programmes de l'emploi indépendant ou du placement ce qui change complètement son statut social et contribue à la diminution des tensions sociales dans la société.

Encore une condition indispensable pour la garantie du haut niveau de compétitivité du système d'instruction de l'Ukraine est la nécessité de la réalisation de la politique prioritaire de la formation d'un individu en tant qu'une personnalité unique et un professionnel en commençant par ses premières années d'études dans l'école primaire et en augmentant progressivement l'intensité de l'influence professionnelle jusqu'au moment de son choix de l'établissement d'enseignement pour poursuivre sa formation ayant pour but l'obtention des connaissances et des savoir-

faire pour la future activité professionnelle qu'il a choisie.

La réalisation de la condition du choix conscient à cent pour cent de sa future profession par le jeune et l'aspiration ultérieure à la maîtriser doivent être assurées par l'orientation professionnelle opportune des jeunes grâce à la réalisation progressive des programmes de l'éducation professionnelle, de la consultation, du diagnostic, de l'activation et enfin de la sélection professionnelle à partir de l'école primaire et secondaire. La réussite de la réalisation de chacun des programmes possibles de l'orientation professionnelle des jeunes dépend des actions unidirectionnelles civilisatrices et d'orientation planifiées par les professeurs, les membres de la famille, les médias écrits et électroniques, des œuvres d'art. Les excursions virtuelles et réelles organisées pour les écoliers par les moyennes et grandes entreprises et par les établissements d'enseignement professionnel et supérieur de la région, ainsi que l'organisation des tests, du monitoring social et psychologique ayant pour but la détermination opportune des capacités, des dispositions naturelles de chaque individu pour telle ou telle profession, spécialisation ou un certain type de travail peuvent aider à faire le bon choix de la future profession.

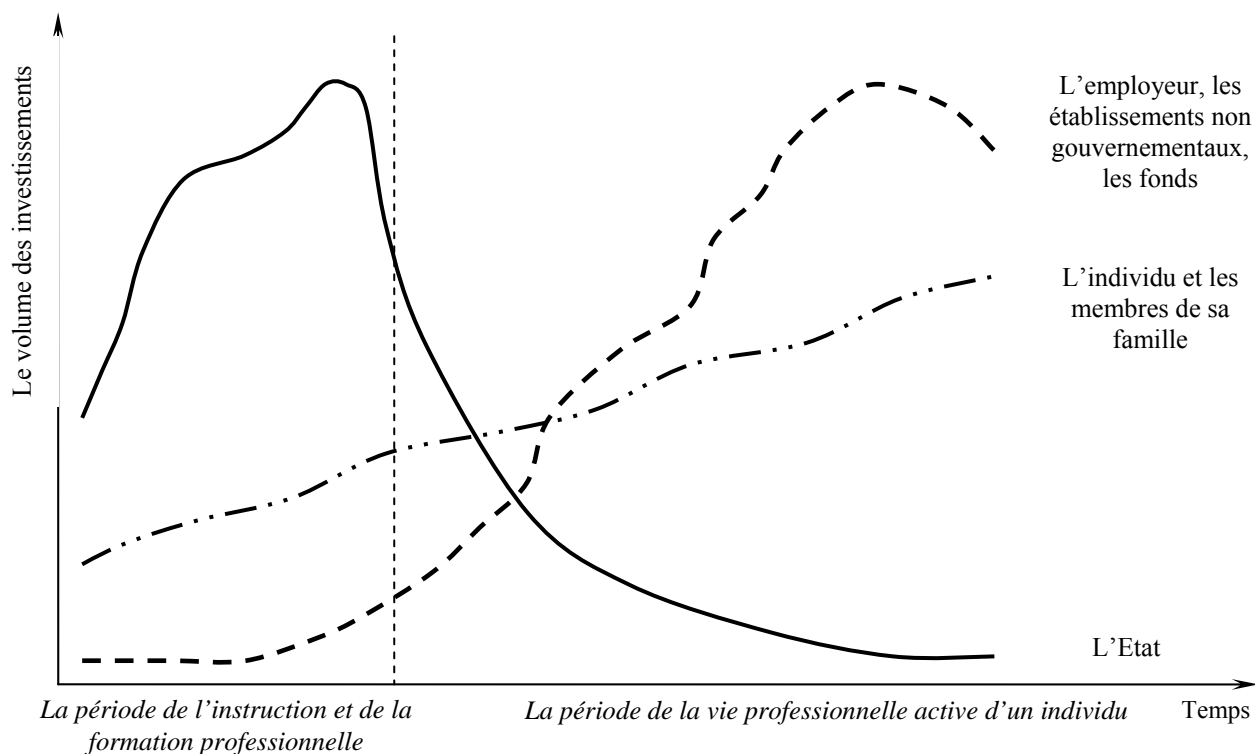
Cependant, dans les conditions de la prestation de services payants de formation dans le système de l'enseignement professionnel et supérieur de l'Ukraine, la réalisation pratique du droit à la formation proclamé pour chaque citoyen ukrainien dépend pour la grande majorité de gens de la réelle possibilité d'une famille de prendre à sa charge des dépenses financières nécessaires à l'acquisition d'un certain niveau de formation professionnelle ou supérieure.

La deuxième source de couverture des dépenses financières d'une personne recevant la formation professionnelle ou supérieure ce sont des moyens d'une entreprise où cette personne travaille. Dans ce cas, si le choix de la spécialité et de l'orientation de la formation faite par la famille est conditionné en premier lieu par la volonté subjective et les intérêts qui sont

façonnés sous l'influence des leviers marketing différents du marché du travail et du système des services d'instruction, le choix de l'orientation initiale et de la future formation professionnelle ou de formation continue fait par l'entreprise pour une personne concrète sera plus réfléchi et sera basé sur les principes de la définition objective des besoins de l'entreprise en ce qui concerne le développement professionnelle des travailleurs permettant la réalisation rapide des objectifs stratégiques de son activité.

Ainsi des trois sources essentielles des investissements dans le capital humain, c'est l'entreprise en tant que l'employeur direct qui devient cette force motrice qui par voie de réalisation progressive des investissements financiers dans le développement professionnel des ses employés et dans la création des conditions pour l'utilisation complète du potentiel de travail contribue au rapprochement du moment de la réalisation du développement d'innovation durable de l'économie (dessin 1).

A l'étape de la vie professionnelle active, on voit le changement graduel de la source prioritaire des investissements, on passe des moyens publics aux moyens de l'employeur et des établissements et des fonds non gouvernementaux, dont l'intensité de l'aide diminue brusquement à la fin de la vie professionnelle. Indépendamment de la source d'investissements dominant en certaines périodes de temps, les moyens propres de la personne et de sa famille jouent un rôle important dans l'investissement en capital humain et, avec le temps, tendent à accroître graduellement. Ainsi, partant du fait que la période de la vie professionnelle est la période la plus longue et productive de la vie d'un individu, ce sont les investissements accordés par les entreprises qui sont un facteur décisif pour l'augmentation du volume et de la qualité du capital humain, et par conséquent, c'est un instrument pour la réalisation du développement d'innovation durable de l'économie du pays.



**Dessin 1. Diversification des sources des investissements dans le capital humain le long de la vie d'un individu**

Les conditions auxquelles les entreprises de l'Ukraine effectuent les investissements dans le capital humain sont assez différentes et dépendent d'un grand nombre de facteurs intérieurs et extérieurs, dont ceux déterminants sont la taille et le niveau de la compétitivité d'une entreprise sur le marché. Les possibilités des grandes entreprises industrielles, réussies du point de vue économique leur permettent de créer et de munir de l'équipement moderne des unités spécialisées dont le but de l'activité est la préparation complexe, le perfectionnement, la formation continue et autres types de développement professionnel des employés. En qualité d'enseignants dans ces unités peuvent être invités les employés de l'entreprise qui lors d'une longue période montrent de hauts résultats au travail et qui ont des qualités pédagogiques ainsi que les spécialistes externes et les professeurs dans chaque domaine de connaissances. La destination essentielle de ces unités est la réalisation de la formation professionnelle du personnel à un niveau de qualité assez élevé

en conformité avec les exigences actuelles du marché et les particularités technologiques de la production.

Le meilleur résultat d'organisation du développement professionnel des employés de l'entreprise sur une grande échelle ce serait la certification du niveau de maîtrise des connaissances professionnelles par les employés qui ont passé un certain type de formation intérieure et réussi un examen dont la preuve est l'obtention d'un certificat du niveau national. En même temps, les entreprises pareilles ont les possibilités d'effectuer le développement professionnel de leurs cadres dans les meilleurs établissements d'enseignements les plus prestigieux du pays et du monde, ce qui permettra aux spécialistes d'échelon central de maîtriser les technologies les plus modernes du management, la gestion efficace d'un business et les autres connaissances et savoir-faire ce qui devrait augmenter leur compétitivité sur le marché et accélérer le processus de la réception du rendement économique de l'entreprise des



investissements dans le développement professionnel.

Avec cela, la grande majorité de petites et moyennes entreprises n'a pas assez de ressources financières et organisationnelles qui leur permettraient de réaliser la formation professionnelle et le perfectionnement du personnel à un assez haut niveau et par leurs propres moyens ce qui limite considérablement les possibilités de réalisation des programmes du développement professionnel. Dans ce cas, deux variantes essentielles (rationnelles du point de vue économique) de l'augmentation du niveau de la compétence professionnelle des employés peuvent être utilisées. La première est une variante budgétaire, elle consiste à utiliser les différentes formes de mentoring intérieur ou de coaching. La deuxième, c'est la préparation et le perfectionnement payants des employés dans des établissements d'enseignement spécialisés.

Le choix pratique d'une des deux variantes dans chaque cas particulier doit être accompagné de l'argumentation de la rationalité économique et de l'estimation de la probabilité de l'apparition de certains risques liés aux investissements. Pourtant, quel que soit le cas, il est plus rationnel d'utiliser des formes intérieures du développement professionnel pour les employés ordinaires et des ouvriers en premier lieu, tandis pour les responsables de l'entreprise, il est utile d'inviter avec une certaine périodicité les providers extérieurs pour la formation permanente du personnel et l'acquisition de nouvelles connaissances uniques.

L'attention particulière et les volumes augmentés des investissements dans le capital humain sont caractéristiques pour les grandes entreprises industrielles compétitives du monde qui ont assez de ressources financières et administratives pour assurer la haute qualité de l'organisation des processus du développement professionnel, la motivation et l'acquisition de la qualification polyvalente par les employés au cours de la formation continue. On a choisi le poids spécifique des investissements dans le capital humain provenant du fond salarial et atteint par certaines entreprises industrielles les plus

réussies du monde en qualité de repère de comparaison du degré des investissements dans le capital humain qui contribuent au développement harmonieux et à la compétitivité d'une entreprise. Un des plus hauts niveaux de cet indice est observé dans les entreprises de l'Europe (il atteint 3,2%) ainsi que dans les entreprises des Etats-Unis (il est égal à 2,0%) et du Japon (1,2%) [15, p. 68]. En Ukraine, la plus grande intensité des investissements dans le capital humain est propre aux grandes entreprises industrielles, pourtant, même pour les entreprises les plus réussies, la valeur de l'indice analysé ne dépasse pas 1,45%, ce qui représente un résultat assez satisfaisant.

La pire situation est observée lors de la comparaison du niveau moyen des ressources du fonds salarial investies dans le capital humain dans les entreprises statistiques du monde et dans les entreprises similaires ukrainiennes: la différence n'est pas en faveur de l'Ukraine (20 fois moins de moyens). Donc, pour augmenter le niveau de l'intensité des investissements dans le capital humain par les entreprises nationales, il faut introduire au niveau national et régional les programmes de montée du prestige du développement professionnel pour réaliser la composante d'investissements en premier lieu parmi les employeurs. Les autorités étatiques doivent développer les actions dirigées à la relance et le soutien de l'activité des agents économiques orientée aux investissements dans le capital humain. Leur gamme est assez large et peut inclure les stimulants de caractère juridique, financier, organisationnel et de motivation. La plus grande efficacité de ces actions est atteinte en cas de leur application complexe simultanée sur une large échelle.

Si les ressources financières et les possibilités d'investissement des moyens d'une entreprise dans le capital humain sont limitées, la réalisation des mesures du développement professionnel du personnel doit être subordonnée à la nécessité actuelle de production, c'est-à-dire il est rationnel de développer du point de vue professionnel seulement les employés qui influent directement sur les résultats concrets de

l'activité et dont dépend la faculté de l'entreprise à se développer ultérieurement. Cependant, à n'importe quelles conditions, il convient d'effectuer les investissements dans les cadres car c'est cette catégorie-là qui est la plus mobile et qui réagit activement aux mesures de caractère stimulant et motivant, et dont l'efficacité, l'opportunité et le bien-fondé des décisions de gestion correctes exercent la plus grande influence positive sur les résultats techniques et économiques généraux et sur les résultats financiers de l'activité de l'entreprise.

Ainsi, du degré de pondération économique du programme de développement mis en œuvre dans une entreprise, de la périodicité et du lieu de la réalisation du développement professionnel de chaque cadre dépendront considérablement ses chances de rester dans une entreprise, la possibilité d'obtenir, dans une perspective à court ou long terme, le retour des investissements des moyens faits pour son développement professionnel ainsi que l'efficacité des décisions managériales qu'il prendra.

En fonction des conditions existantes et des ressources nécessaires, la réalisation de la stratégie proclamée du développement opératif et perspectif peut être effectuée par l'activation de tous les processus de l'investissement dans le capital humain ainsi que par le blocage de tous les programmes du développement professionnel du personnel pour une durée indéterminée. En même temps, en pratique, dans les entreprises différentes, on trouve des décisions administratives polaires concernant la rationalité de la réalisation des investissements dans le capital humain: de la réduction des dépenses d'investissements et du refus partiel ou complet aux investissements à l'activation des investissements; selon ces décisions, chaque employé (d'échelon moyen et supérieur de l'hierarchie de gestion d'une entreprise en premier lieu) doit avoir un certain type de développement professionnel chaque année. La satisfaction de cette condition est réglée par l'incitation pécuniaire des dirigeants de tous les services de l'entreprise une fois par an.

Pourtant, l'argumentation de la

rationalité de la mise en pratique de chacune de ces décisions polaires concernant la politique de l'intensité des investissements dans le capital humain est effectuée à la base de l'élaboration et de l'application systématique d'un système efficace des indices et des critères d'évaluation de l'efficacité sociale et économique de chacune des mesures d'investissements prévues. Le choix de ces indices est fait en tenant compte de la spécificité de l'activité industrielle et économique de l'entreprise ce qui permettra d'augmenter le degré de l'objectivité des conclusions.

Ainsi, nous pouvons faire la conclusion que le développement d'innovation durable de l'économie de l'Ukraine en perspective à court terme dépend du degré de coordination de la politique nationale d'instruction et de production orientée à la garantie du niveau suffisamment haut de l'efficacité et de l'intensité des investissements dans le capital humain, à la périodicité motivée de la réalisation des programmes du développement professionnel et de la protection de la santé de la population active du point de vue économique et des mesures au caractère motivant destinées à la stimulation systématique des agents économiques aux investissements dans le capital humain.

### Littérature

1. Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» № 1977-ХІІ від 13.12.1991 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165. – С. 306-318.
2. Концепція державної промислової політики / Затверджено Указом Президента України № 102/2003 від 12.02.2003 р. // Офіційний вісник України. – 2003. – № 7. – Ст. 278. – С. 27-39.
3. Концепція проекту Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості на період до 2017 року / Схвалено Розпорядженням Кабінету Міністрів України № 947-р від 9.07.2008 р. // Офіційний вісник України. – 2008. – № 53. – Ст. 1628. – С. 59-64.

4. Постанова Верховної Ради України «Про дотримання законодавства щодо розвитку науково-технічного потенціалу та інноваційної діяльності в Україні» № 1786-IV від 16.06.2004 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 43-44. – Ст. 494. – С. 1819-1823.

5. Програми та інструменти інноваційного розвитку економіки Європейського Союзу. Українські проєкції = Programmes and Instruments of the EU's economy innovation development. Ukrainian Projections: Міжнар. конф., (Київ, листоп. 2006 р.) / Редкол.: Смертенко П.С., Коломієць О.В., Кінько Т.А. та ін. – К.: ФО-П Т.А. Кінько, 2007. – 64 с.

6. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів: наук. видання. – К.: Парламентське вид-во, 2009. – 630 с.

7. Вовканич С.Й. Людський та інтелектуальний капітали в економіці знань / С.Й. Вовканич, Л.К. Семів // Вісник Національної Академії наук України. – 2008. – № 3. – С. 13-23.

8. Лісогор Л.С. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л.С. Лісогор // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 8. – С. 29-33.

9. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С. 4-9.

10. Чухно А. Актуальні проблеми розвитку економічної теорії на сучасному етапі / А. Чухно // Економіка України. – 2009. – № 5. – С. 15-34.

11. Грішнова О.А. Освіта як чинник людського розвитку і економічного зростання країни / О.А. Грішнова // Демографія та соціальна економіка: наук.-екон. та суспільно-політ. журнал. – 2004. – № 1-2. – С. 93-101.

12. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: моногр. / Валентина Полікарпівна Антонюк / НАН України, Ін-

т економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348 с.

13. Global Education Digest 2004. – Montreal / Paris, UNESCO Institute for Statistics, 2004. – 153 с.

14. Higher education in the twenty-first century vision and action: ED-98/Conf.202/CLD/... / World conf. on higher education, UNESCO, Paris, 5-9 Oct. 1998. – Paris: UNESCO, 1998. – 90 p.

15. Género y formación por competencia: aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. – Montevideo: Cinterfor/ILO, 2003. – 149 p.

16. The new ILO Recommendation 195: Human resources development: education, training and lifelong learning. – Cinterfor, 2006. – 94 p.

17. The role of human resource development, including in the field of education in development / United Nations. The Economic and Social Council. – New York: United Nations, 2002. – 36 p.

18. Boxall P. Strategic human resource management: where have we come from and where should we go? / P. Boxall, J. Purcell // International Journal of Management Reviews. – 2000. – №2(2). – P.183-203.

19. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141. – С. 381-417.

20. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України про офіційне тлумачення положень частини третьої статті 53 Конституції України «держава забезпечує доступність і безоплатність дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах» (справа про доступність і безоплатність освіти) № 5-рп/2004 від 04.03.2004 р. // Офіційний вісник України. – 2004. – № 11. – Ст. 674. – С. 72-79.

Статья поступила в редакцию 10.04.2013