

КНЕУ, 2008. – 242 с.

12. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств / І.Ю. Сіваченко, Ю.Г. Козак, Ю.І. Єхануров та ін. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 456 с.

13. Уніят А.В. Критерії та оцінка конкурентоспроможності країн на міжнародному рівні / Алла Уніят // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 2. – С. 7-13.

14. Никифорова Т.Ю. Методики оцінки конкурентоспроможності країни / Т.Ю. Никифорова // Студентський науковий журнал Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. – 2008. – № 6. – С. 129-130.

15. Конкурентоспроможність територій. / А. Ткачук, В. Толкованов, С. Марковський, [та ін.]. – К. : Легальний статус, 2011. – 252 с.

16. Кобиляцький Л.С. Управління конкурентоспроможністю. / Л.С. Кобиляцький. — К. : Зовнішня торгівля, 2003. – 304 с.

17. Нігай О.О., Смірнов О.О. Проблеми відтворення і розвитку економічного потенціалу суспільства в умовах ринкової системи / О.О. Нігай, О.О. Смірнов // Наукові записки.– Вип.10. Частина II.– Кіровоград: КНТУ, 2010. – С. 294-299.

18. Паценко О.Ю. Конкурентоспроможність національної економіки та валютний курс: оцінка впливу, прогнозування динаміки / О.Ю. Паценко // Актуальні проблеми міжна-

родних відносин: Зб. наук. праць Інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка. – Київ. – 2000. – Вип. 22 (част. II). – С. 193-202.

19. Хвищун Н.В., Мороз О.Д. Конкурентоспроможність міста: суть й основні фактори її формування / Н.В. Хвищун, О.Д. Мороз // Наук. вісн. ВНУ ім. Лесі Українки. – 2009. – № 7. – С. 39-46.

20. Селезнев А.З. Финансовые ресурсы и ограничения экономического роста : [Монография] / А.З. Селезнев, Л.Г. Чередниченко, МГИМО (Ун-т) МИД РФ, Моск. акад. экономики и права. – М. : МАЭП, 2008. – 155 с. : ил.

21. Фатхутдинов Р.А. Кокурентоспособность: экономика, стратегия, управление / Р.А. Фатхутдинов. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 312 с.

22. Отчет о конкурентоспособности регионов Украины. / Фонд «Эффективное Управление», 2011. – 203 с.

23. Томашевська О.А. Окремі підходи щодо оцінки конкурентоспроможності регіонів / О.А. Томашевська // Междисциплинарные исследования в науке и образовании: Сборник научных трудов Первого Международного научно-практического симпозиума. – Київ. – 2012. – Ч. II, С.: Економічні науки. – С. 43-47.

Статья поступила в редакцию 19.10.2012

**А.О. БІЛОУСОВА,**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## МОБІЛЬНІСТЬ ЯК ОЗНАКА ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ В ІННОВАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

*В роботі проаналізовано особливості людського розвитку в умовах становлення економіки знань та інноваційного перетворення інституціонального середовища. Доведено, що комплексна характеристика людського розвитку можлива на основі використання показників мобільності (соціальної, трудової, територіальної, професійної тощо).*

**Ключові слова:** людський розвиток, трудова мобільність, соціальна мобільність.

Визначення чинників ефективного господарювання завжди була в центрі уваги науковців-економістів. За оцінками Світового банку, головним джерелом зростання ВВП сьо-

годні став людський капітал: на його частку припадає 62% приросту ВВП, тоді як на природні ресурси – 20%, а на виробничі фонди – лише 16%. В деяких країнах (в Німеччині, Швеції, Японії) вплив людського капіталу на економічне зростання ще вагомніше – до 80% [1, С.6.]. За оцінками вітчизняних науковців, в Україні частка праці, природних ресурсів і капіталу у створеному продукті становлять приблизно 15, 17 та 68% відповідно [2, С. 21]. Такі пропорції свідчать про недостатній рівень розвитку людського чинника виробництва та слабкість соціальної функції української держави. Тому визначення напрямків забезпечен-

© А.О. Білоусова, 2012

.....  
<http://www.donntu.edu.ua/> «Библиотека»/ «Информационные ресурсы»

<http://www.instud.org>, [http://www.nbu.gov.ua/portal/soc\\_gum/Npdntu\\_ekon/](http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Npdntu_ekon/)

ня людського розвитку в Україні є необхідною умовою ефективної діяльності національної економіки на основі інноваційного прогресу.

Питання соціального виміру інноваційного путі розвитку та напрямки удосконалення людського потенціалу завжди були у центрі уваги дослідників. Проблемам людського розвитку в економічній теорії присвятив свої роботи В.С.Автономов [3], аналізом умов формування та розвитку людського капіталу займалися вітчизняні (В.П.Антонюк [4], О.А.Грیشнова [5], О.М.Головінов [6], В.І.Куценко [7], Е.М.Лібанова [8], Поплавська [9], О.В.Стефанішин [10], Л.В.Шаульська [11] та ін.) і зарубіжні науковці Г.Беккер [12], А.І.Добринін [13], І.В.Соболева [14], Р. Поллак [15], К.Ланкастер [16], А.Шаститко [17] та ін. Великий вплив на розуміння чинників людської діяльності здійснили представники інших наук: соціологи С.Ю.Барсукова, М.Вебер, Т.І.Заславська [19], Р.І.Капелюшніков [20], В.В.Радаєв [18], П.Сорокін [21], демографи Д.Валентей і А.Кваша [22]. Питання інноваційного розвитку широко обговорюється в науковому середовищі [23-27].

Але, хоча науковці і підкреслюють провідну роль людського фактору в інноваційних перетвореннях, наголос в дослідженнях людського розвитку роблять насамперед на соціальних аспектах. В такому ж ракурсі в запропонованих ПРООН індикаторах людського розвитку [28] індекси розвитку людського потенціалу (ІРЛП та ІРЛПН) вимірюють довголіття і здоров'я, знання та гідний рівень життя, гендерну нерівність (ІН), бідність (ББ), не враховуючи особливості майбутнього суспільства, що виникає. Існуючі показники людського розвитку адекватні індустріальному етапу, хоча в сучасному світі вже досить помітні нові тенденції. В глибині зрілого індустріального суспільства вже давно з'явилися і стали швидко наростати ознаки певних змін, риси нового суспільства – суспільства знань. Перехід до нової економічної системи, в якій головним чинником і ресурсом розвитку виступають знання, їх виробництво, обмін, поширення та використання є основою матеріального і духовного розвитку, можливо лише за умови інноваційних перетворень. Тому метою даного дослідження є визначення особливостей становлення нового інноваційного порядку та ознак адекватного йому людського розвитку.

Сьогодні людський розвиток знаходиться під впливом глибоких системних перетво-

рень у суспільстві і має свої особливості реалізації. В умовах інноваційного розвитку суттєво змінюється ринок праці: знижується роль і значення традиційної рутинної праці як по обсягу і частці, так і по тому впливу, що вона здійснює на господарчу діяльність. Підвищується роль творчої праці, яка фактично стає основою подальшого розвитку. Інноваційна динаміка створює передумови для зростання креативності праці як важливішої характеристики людського розвитку. В той же час креативність як характеристика людського розвитку стає більш затребуваною інноваційним розвитком.

Під впливом інноваційного розвитку відбувається диференціація сегментів ринку праці. З'являються нові види зайнятості, нові професії, які потребують нових навичок і знань від робітників. Для відповідності новим вимогам необхідне безперервне підвищення кваліфікації робітників, тобто умовою їх затребуваності в нових умовах стає здатність до постійного навчання, кваліфікаційної мобільності.

В результаті зростає потреба у нових формах та зміні у організації та змісті освіти. Тому підвищуються вимоги до якості освіти, в особливості до її практичної складової, створення підприємницьких навичок і новаторських здібностей. У рекрутингових компаніях сформувалось навіть особлива спеціалізація на пошуку висококваліфікованих працівників зі здібностями до розробки та впровадження новаторських програм.

Суттєвих змін зазнав ринок праці й в організаційному аспекті: формуються нові нестандартні форми зайнятості, зокрема часткова зайнятість, дистанційна праця, «домашній офіс», «оренда персоналу», аутсорсинг та аутстафінг<sup>1</sup> персоналу тощо. Дистанційна занятість дозволяє скоротити витрати часу на дорогу до роботи і з роботи, на оренду та утримання офісних приміщень, обладнання та інше. Робітники працюють у більш комфортному і зручному середовищі, можуть змінювати графік роботи. Виникаючи нагальні проблеми, які потребують оперативного втручання, можуть бути вирішені швидше і більш ефективно. Зростає роль і частка такого незвичного формату відносин у сфері зайнятості, як фрі-

<sup>1</sup> надання послуг персоналом через тимчасове оформлення на новому підприємстві, але персонал при цьому залишається в постійних трудових відносинах зі своєю фірмою

лансерство. В цьому випадку працівник не пов'язаний довгостроковими договорами ні з якою фірмою – роботодавцем і працює за короткостроковими контрактами або безпосередньо з клієнтами – кінцевими споживачами. Такі форми трудових відносин сприяють розповсюдженню нових навичок та знань, прискорюють інноваційні процеси в економіці, але потребують від робітника здатності пристосуватися до умов, що постійно змінюються, нових правил, нового інституційного оточення, тобто необхідна його висока організаційна мобільність.

В умовах жорсткої технологічної конкуренції підвищується гнучкість та мобільність окремих сегментів ринку праці, особливо, але не виключно, орієнтованих на нові технології. Роботодавці зацікавлені у розвитку мобільності працівників, навіть стимулюють їх короткочасне працевлаштування в інших фірмах, стажування, тренінги та навчання, залучення до себе робітників з інших фірм. Усе це сприяє розвитку здібностей працівників, їх більшому задоволенню від роботи та підвищенню її ефективності. Така трудова мобільність виступає як складова розвитку персоналу.

Характерною рисою інноваційного розвитку є постійна несталість, наявність різноманітних ризиків, які пов'язані з життєвим циклом новації, її просуванням на ринок. Це викликає різкі зміни у попиту на якість людського капіталу. Невизначеність та нестабільність середовища вимагає зростання здатності до адаптації людини, її гнучкості, можливості змінювати сферу праці, кваліфікації тощо. Реалізація таких можливостей висуває додаткові умови до свободи людини в самому широкому сенсі.

Інноваційний розвиток супроводжується змінами (як позитивними, так і негативними) в аспекті екологічного навантаження, а зростання середньої тривалості життя збільшує навантаження на систему охорони здоров'я старіючого населення. Це висуває нові вимоги до системи соціального захисту майже всіх країн світу, потребує додаткових фінансових впливань, впровадження новітніх технологій в соціальній сфері, насамперед в охороні здоров'я. В той же час, продовження активного здорового життя та трудової активності старих висуває нові вимоги до їх якостей та мобільності: здатності до навчання, міграції, зміни форм і способів праці.

Інноваційні тенденції в міжнародному аспекті супроводжуються територіальними

зсувами з західноєвропейського та американського регіонів до азіатського та тихоокеанського. Відповідно відбувається територіальні зсуви у попиті на робочу силу високої кваліфікації. Так, в період між 2008 та 2009 роками, одразу після кризи, країни-члени ОЕСР понесли чисті втрати серед працевлаштованого населення, що склало в чисельному вираженні 11млн. чол. або зниження в 2%. Половину цих втрат зазнали Сполучені Штати Америки. Для багатьох країн-членів ОЕСР зниження чисельності працевлаштованого населення також продовжилося і в 2010 році. Все це відбувалося на тлі довгострокової тенденції, яка характеризувалася зростання міжнародною конкуренцією серед нових гравців. Якщо в 1990 році на частку країн G7 припадало дві третини світового обсягу виробництва, то тепер ця частка становить менше половини. До 2009 року Китай майже зрівнявся з Сполученими Штатами Америки за показниками промислового виробництва, а частки Бразилії та Індії серед світових виробників тепер порівнянні з часткою Кореї [29]. Тому в сучасному глобалізованому просторі міграції та демографічні зсуви виступають як ознака людського розвитку.

Суттєвим чинником людського розвитку під впливом інноваційних процесів стають суспільні мережі людського спілкування. Так, Інтернет практично стає інструментом не тільки виробничої діяльності та наукових досліджень, а й широко застосовується в освіті, допомагає реалізувати людський розвиток в сфері соціальної свободи, інформаційного обміну, охорони здоров'я тощо. Соціальні мережі у все більшому ступені призводять до швидкого розповсюдження, тестування та споживання нововведень у глобальному масштабі, створюючи умови для людського розвитку.

Ознакою сучасного світу стала зміна системи суспільних відносин як в сфері виробництва, так і в сфері споживання. В інноваційному середовищі користувачі товарів стають одночасно співпідприємцями, співвиробниками. Виникають формати відкритого коду програмного забезпечення, сумісної обробки великих об'ємів даних, виконання дослідницьких проектів, вдосконалення товарів та послуг. Але участь у подібних проектах потребує високого рівня мобільності учасників.

В інноваційній економіці зростає роль передання неявних та невербальних знань як між поколіннями працівників, так і в одному поколінні між робітниками на підприємстві та у неформальних глобальних мережах. Для

цього можливо застосування спеціальних інструментів, які стимулюють активне створення нового знання та його використання.

Характерною рисою інноваційних перетворень та становлення економіки знань є ускладнення конкурентних відносин: з розповсюдженням інноваційної складової суспільного та технологічного прогресу загострюється конкуренція на ринці праці, яка відбувається в декількох аспектах: по-перше, між робітниками різних регіонів та різних рівнів кваліфікації, по-друге, - між підприємцями за високоякісні робітничі кадри. Особливим напрямком конкуренції між робітниками стає можливість підвищення кваліфікації як умови конкурентної переваги та зростання майбутніх доходів: людський розвиток та зростання професійної мобільності постає умовою успіху в конкурентній боротьбі.

В результаті впливу комплексу чинників зростає розрив як у доходах та соціальних винагородах, так і в можливостях розвитку індивідуального потенціалу, насамперед між кваліфікованими та малокваліфікованими працівниками.

Перспективи людського розвитку багато в чому визначаються інноваційними підходами держави та суспільства до переливу людського капіталу, імміграції, насамперед, висококваліфікованої робочої сили, в підтримці національної та міжнародної системи освіти в цілому. Важливим ресурсом стає можливість отримання освіти за кордоном, або дистанційно у кращих університетах світу. Формується уніфікована система кваліфікації працівників, узгодження навчальних програм та нострифікації і визнання дипломів. Важливою конкурентною перевагою національної економіки стає державне, приватне і суспільне сприяння у пошуку роботи, отриманні додаткової освіти та підвищенню кваліфікації тих, хто вивільнюється в результаті технологічних і структурних зрушень.

Відома ще з минулого століття проблема зростання періоду відтворення людського капіталу сьогодні модифікується, набуває особливого значення та актуальності. В умовах інноваційного розвитку виробництво нагально потребує підготовки кадрів протягом всього життя людини, її постійного навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовки, тобто умовою адекватного розвитку людини та відповідності її професійних якостей стає професійна мобільність та позитивна здатність до навчання. Тому чинником людського

розвитку в нових соціально-економічних умовах стає можливість такого навчання протягом всього професійного життя. Це, в свою чергу, потребує значної перебудови системи навчання, головним завданням якого повинно стати створення здатності до пошуку та отримання поточної інформації на відміну від традиційної системи накопичення стаціонарних знань.

В світових спеціалізованих дослідженнях [30] з проблем розвитку науки, техніки і промисловості вже висловлюється необхідність оцінювати людський розвиток не тільки з соціально-економічного боку, а насамперед з погляду його результативності в інноваційному процесі. Тому одним з критеріїв сучасного людського розвитку має бути здатність людського чинника адекватно забезпечувати інноваційний процес.

Система показників інноваційного розвитку вже досить добре відома і застосовується для визначення конкурентоспроможності національних економік, дослідження динаміки виробництва нових видів продукту на макрота мікрорівні; серед них такі показники, як частка нової продукції, рівень освіти виробників, розходи на НДДКР, інвестиції в фундаментальні та прикладні наукові дослідження, випуск докторів наук та їх кар'єра, патенти та винаходи тощо. Такі показники досить об'ємно описують інноваційні процеси, та вони не застосовуються до аналізу людського розвитку.

В докладі ПРООН за 2001 рік запропоновано складовий індекс технологічних досягнень (ІТД), покликаний відобразити, наскільки ефективно країна створює і поширює сучасні технології, формує базу для кваліфікованих кадрів. ІТД віддзеркалює досягнення в чотирьох аспектах: створення технологій, поширення новітніх технологій, поширення винаходів, що не є новими, та навички населення [31]. Але цей індекс напряму не пов'язується зі змінами у людському розвитку, хоча й має його на увазі..

Потреба у віддзеркаленні людської мобільності як чинника соціально-економічного прогресу проявилася в спеціалізованому дослідженні: Доклад ПРООН [32] про людський розвиток у 2009 році був присвячений питанням мобільності, але дослідження було дещо звуженим, в докладі розглядалися проблеми тільки територіальної міграції, що не охоплює всього спектра проблеми.

Слід підкреслити, що поняття мобільності ширше міграції, хоча остання також є пев-

ним показником і чинником людського розвитку [32, с.9-20]. До характеристик людської мобільності включається також здатність до навчання протягом всього життя, підвищення кваліфікації, опанування іншими видами діяльності, здатність пристосовуватися до змін у економічному та соціальному оточенні, творчі (креативні) здібності, спроможність продукувати нові знання, технології, інформацію тощо. Такі здібності є результатом комплексного впливу всіх параметрів людського життя: освіти, охорони здоров'я, побутових умов життя, рівня доходів та їх справедливого розподілу, політичної та соціальної стабільності, ментальності тощо. Кожен з цих аспектів життя людини важливий в будь-якому суспільстві, але в сучасному глобальному світі, де провідним стає інноваційний розвиток, саме здатність до інноваційної мобільності може комплексно характеризувати людський розвиток.

На наш погляд, в умовах формування економіки знань, коли зростання мобільності (професійної, кваліфікаційної та ін.) стає провідним чинником економічної сталості країни, її конкурентоспроможності та в кінцевому підсумку – забезпечення зростання людського потенціалу, показники людської мобільності мають стати складовими в розрахунках рівня людського розвитку. Особливе місце серед них мають зайняти показники соціальної мобільності, які дозволяють комплексно оцінити адаптаційні можливості людини в складних умовах, що швидко змінюються під тиском інноваційних перетворень. Аналогічні показники вже застосовують в аналізі демографічних та інноваційних процесів, але, на наш погляд, їм слід надати іншого змісту. Здатність людини до змін в місці й способі реалізації своїх здібностей (насамперед трудових), тобто мобільність у широкому розумінні, характеризує її інноваційну спроможність. Саме такі якісні зміни, з одного боку, можуть забезпечити інноваційні процеси в суспільстві, а з іншого – за рахунок вільного пересування глобалізованим світом до кращих виробництв, галузей, територій тощо дозволить забезпечити людині гідний рівень життя, зростання доходу, свободу, розвиток особистості, ідентифікацію себе як рівноправного члена громади й суспільства, тобто власно людський розвиток. Це означає, що використання показників (індексів) мобільності дозволить комплексно оцінити як інноваційний потенціал, так і рівень людського розвитку.

## Література

- 1 Римашевская Н.М. Формирование качества трудовых ресурсов // Народонаселение. – 2005. – №2.
- 2 Левін П. Інноваційні підходи до розвитку соціальної інфраструктури та людського потенціалу // Україна: аспекти праці. – 2007. – №2. – С.21-26
- 3 Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. –СПб.: Экономическая школа, 1998.
- 4 Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку: Монографія / НАН України. І-нт економіки пром-сті. – Донецьк, 2007. – 348с.
- 5 Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.
- 6 Головінов О.М. Людський капітал в системі виробничих відносин: монографія. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 160с.
- 7 Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І.Куценко, Г.І.Євтушенко // Зайнятність та ринок праці: міжвід. наук. зб. – 1999. – №10. – С.136-145.
- 8 Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. За ред. Лібанової Е.М. / Київ: Український центр соціальних реформ, 2006.
- 9 Поплавська Ж. Поплавський В. Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями // Віче. – 2002. – №2. – 59-68.
- 10 Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: Монографія. – Львів: Видав. центр ЛНУ ім. І.Франка, 2006. – 315с.
- 11 Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. І-нт економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502с.
- 12 Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003.
- 13 Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. – СПб., 1999.
- 14 Соболева И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. – 2009. – №9. – С.51-70.
- 15 Поллак Р. Трансакционный подход к изучению семьи и домашнего хозяйства. //

Мужчина, женщина, семья. THESIS, 1994. № 6. стр. 50-76. <http://www.hse.ru/science/igiti/thesis.shtml>

16 Ланкастер К. Перемены и новаторство в технологии потребления // Вехи экономической мысли. Теория потребительского поведения и спроса / Под ред. В. М. Гальперина. – СПб: Экономическая школа, 2000. – 380 с. – Т. 1. – С. 326-336.

17 Шаститко А. Модели рационального экономического поведения человека // Вопросы экономики. – 1998. – №5. – С.53-67.

18 Радаев В.В. Обычные и инновационные практики в деятельности российского среднего класса // Мир России. – 2003 –Т.ХІІ – №4. –С.89-119.

19 Заславская Т. И. Социальные результаты реформ и задачи социальной политики // Социетальная трансформация российского общества. – М., 2002. – С. 170-183.

20 Капелюшников Р. Занятость в домашних хозяйствах населения // Вопросы экономики. – 2005. – № 7. – С.99-120

21 Сорокин П. Проблема социального равенства // Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред. А.Ю. Соколова. М.: ИПЛ, 1992.

22 Валентей Д. И., Кваша А. Я. Основы демографии. – М., 1989.

23 Онікієнко В.В., Ємельяненко Л.М., Терон І.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / За ред. В.В.Онікієнка. – К.: РВПС України НАН України, 2006. – 480с.;

24 Новікова О.Ф. Напрями вдосконалення соціального управління в контексті досягнення Цілей розвитку тисячоліття в Україні // управління розвитком: Зб. наук. праць. – №4. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. – С.223-224;

25 Петкова Л. Концептуальні засади оцінки та прогнозу нової якості економічного зростання України // Регіональна економіка. – 2005. – №2. – С.48-58.;

26 Новый курс: реформы в Украине. 2010–2015. Национальная доповідь. За ред. Гейця В. – М. Київ: НВЦ НБУВ. 2010.;

27 Людський розвиток в Україні: 2011 рік. Україна: на шляху до соціального залучення (кол. авт) / За ред. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2011. – 123с.

28 Доклад о человеческом развитии 2011 Устойчивое развитие и равенство возможностей: Лучшее будущее для всех. – [Электронный ресурс]. – Н.-Йорк, 2010. – 181 с. – Режим доступа: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/download/ru/>

29 OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2011. (Інформаційне табло Директорату ОЕСР по науці, технологіям та промисловості – 2011) – Режим доступу: [http://www.oecdpublising.org/multilingual-summaries/sti\\_scoreboard-2011-sum/html/sti\\_scoreboard-2011-sum-ru.html](http://www.oecdpublising.org/multilingual-summaries/sti_scoreboard-2011-sum/html/sti_scoreboard-2011-sum-ru.html)

30 OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2011: Innovation and Growth in Knowledge Economies (ОЕСР науки, техніки і промисловості. Інформаційне табло 2011: інновації та зростання економіки знань) / Електронне видання від 20 вересня 2011. – 204с. – Режим доступу: <http://www.oecd.org/innovation/innovationinsciencetechnologyandindustry/oecdsciencetechnologyandindustryscoreboard2011innovationandgrowththinknowledgeeconomies.htm>

31 <http://hdr.undp.org/en/media/completew1.pdf>. с. 256.

32 Доклад о развитии человека 2009 года. Преодоление барьеров: человеческая мобильность и развитие. [Электронный ресурс]. Н.-Йорк, 2009. – 229с. – Режим доступа: <https://www.un.org/ru/development/hdr/2009/>

Статья поступила в редакцию 20.10.2012