

дозволяє досить впевнено адаптуватися до умов ринку. Але проблема полягає в тому, що рівень освіти населення — структурно неоднорідний, а в деяких базисних галузях суспільного виробництва він не відповідає середньому рівню вимог НТП. Це вимагає проводити певну державну політику, що передбачає інвестування в людський капітал.

Проведення державою ефективної політики, спрямованої на покращення людського капіталу, передбачає виконання програм, спрямованих на стимулювання економічного зростання, цілеспрямованого розподілення благ, забезпечення гарантованого рівня освіти і медичної допомоги, харчування, надання трансфертів. Послаблення державної політики в галузі розвитку людських ресурсів нині може дорого коштувати в майбутньому. Недостатнє інвестування в людський капітал, навіть при відсутності коштів, є хибною економією і веде до соціальної нестабільності суспільства. Основна проблема полягає в тому, щоб знайти кошти для надання соціальної допомоги тим групам населення, які не можуть без неї вижити і при цьому підтримати на гідному рівні інвестування в людський капітал, без якого неможливе майбутнє будь-якої держави, — в освіту, науку, культуру, доступну медичну допомогу, інформаційне забезпечення.

Література

1. Menger C. Principles of Economics. — N.Y.- L., 1981. — P.108.
2. Lund R., Hansen G. Keeping America at Work.- Wash., 1986.- P.92.
3. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика // Пер. с англ. со 2-го изд. — М.: Дело, 1997. -С. 661.

Кривенко, Л. В. Инвестирование в человеческий капитал в контексте евростратегии: методологический подход [Текст] / Л. В. Кривенко // Проблемы економічної інтеграції України в Європейський Союз: інвестиційні аспекти : матеріали IV міжнародної наук. конф. - Ялта-Форос. - 1999. - С. 204-206.

Лариса КРИВЕНКО
Сергей КРИВЕНКО

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В КОНТЕКСТЕ ЕВРОСТРАТЕГИИ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Резюме. Обосновывается необходимость современных методологических подходов в исследовании проблем переориентации евростратегии с темпов экономического роста на усиление роли человеческого капитала и его инвестирования. Предлагается комплекс мер по повышению активности человеческого потенциала, поиска каждой страной качественно иной стратегической позиции, определяющей прогрессивные принципиально новые цели развития.

Ключевые слова: человеческое развитие, индекс человеческого развития, человеческий потенциал, инвестиции в человеческий капитал, евростратегия, новая социотехническая комбинация, компьютерно-человеческая интеграция производства, интегральная ценность высшего образования.

Концептуальное осмысление современных тенденций развития Европейского сообщества в будущем тысячелетии предполагает перемещение акцентов с темпов экономического роста на устойчивое развитие человека, и на этой основе определения принципиально новых целей развития.

Подобная переориентация поставила перед экономической наукой новые ориентиры. Она вводит в научный оборот категорию «человеческое развитие», под которым понимается приумножение не только дохода людей, но и их образования, здоровья, сохранения окружающей среды, обеспечение свободы деятельности, формирование иных условий социально-экономического развития. Предлагается особый измеритель — «индекс человеческого развития» (ИЧР), включающий оценки продолжительности жизни, образовательного уровня взрослого населения и его доходов, а также утонченный механизм исчисления «индекса развития человеческого потенциала» (ИРЧП).

При расчете ИРЧП применяются детальные данные по большинству стран мира. Он общепризнан как универсальный сопоставимый показатель и используется при анализе социально-экономического положения в отдельных странах и в мире в целом.

Важнейшей составляющей человеческого потенциала является трудовой потенциал, который возрастает за счет сокращения заболеваемости и травматизма, что приводит к увеличению численности рабочей силы и расширению масштабов трудовой деятельности. Улучшение здоровья

Кривенко Лариса Владимировна, докт. экон. наук, профессор. Полтавский государственный технический университет им. Ю. Кондратюка, Украина. Тел./факс (05322) 3-53-91.

населения рассматривается как важный фактор физического развития, повышения работоспособности населения, расширения возможностей для создания продуктов и накопления знаний.

Взаимосвязь инвестиционной деятельности и творческого трудового потенциала работника является весьма неоднозначным процессом. Если рассматривать это соотношение с точки зрения исходного импульса, то примат, безусловно, принадлежит живому научному труду. В результате возникает взаимодействие инвестирования и рабочей силы. Уровень и потенциал последней определяется тем, насколько научно-технические специалисты владеют мировыми достижениями научной мысли; насколько сформированы такие качества как гибкость мышления, творческая раскованность, культура исследований. Причем наука и образование, как совокупность научных знаний и научно-образованных кадров, составляют в единстве научно-образовательный потенциал общества, выступающий важным элементом национального богатства.

Превосходство человека по разнообразию возможных решений над «интеллектуальной техникой» делает труд нескольких гибких работников целесообразнее действий сложнейшей электронной техники. Поэтому, в современных условиях живой труд становится наиболее гибкой формой капитала корпораций, что проявляется в развитии способностей сотрудников, особенно к быстрой адаптации в изменчивом, непредсказуемом пространстве. Уникальность человеческой гибкости и знаний учитывается в так называемых эвристических вариантах реализации проектов, адресованных творческим способностям работника. Возрастающая ценность человеческой экспертности и мысли в мире новых машин становится на пути бездумной компьютеризации многих видов интеллектуального труда.

Осуществление компьютерной интеграции производства также затруднено без человека, и она превращается в интеграцию компьютерно-человеческую, кооперирующую потенциал новой техники и работников при наделении последних оптимизирующими функциями.

Системный методологический подход научно объясняет, что модернизация производства сокращает непосредственно производящий труд, но расширяет непрямою, обслуживающую (подготавливающую и обеспечивающую производственные процессы), а также послепроизводственный. Люди фактически «оживляют» технику, задействуют потенциал ее искусства и эффективности, который без их интеллекта и квалификации не реализуется. Превращение человека в субъект производственного освоения достижений НТР делает «вложения в автоматику без людей убыточными». Теперь «сильные» и «слабые» предприятия различают, прежде всего, по качеству их рабочей силы. Новая социотехническая комбинация — передовой техники и квалифицированной рабочей силы — превращает технэкономический процесс производства в социально-экономический. Отказ крупнейших компаний развитых стран от «безлюдных» производств на рубеже 90-х годов замкнул модернизацию производства на оптимальный синтез преимуществ новой техники с развивающимися способностями людей и на создание условий для сведения к минимуму их ошибок при контроле техники. Ряд специалистов считают, что в будущем успех больше будет зависеть от людей, предопределяющих производительность, чем от контрольно-компьютерных средств производства.

В макроэкономическом понимании человеческий капитал является главным фактором экономического роста.

Человеческий капитал в самом общем смысле означает интеллект, знания, навыки и профессиональные способности работника. Он характеризует качество рабочей силы, возможности работника в трудовом процессе.

Ученые школы «человеческого капитала» периода 50-60-х годов нынешнего столетия, представителями которой являлись Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Минсер и другие, изучали влияние сроков обучения работников, их навыков и способностей на заработную плату, эффективность и экономический рост предприятий. Их главной задачей было определить экономическую отдачу от инвестиций в человека. Выяснилось, что экономическая отдача затрат на обучение сотрудников намного превышает инвестиции в новую технику и оборудование. Данные выводы дали сильные импульсы для интенсивного развития на предприятиях стран Запада сферы профессионального обучения. Причем повышение профессионального образования не только давало прибыль предпринимателям, но и соответствовало интересам работников, увеличивало их удовлетворенность трудом и самоотдачу.

Современные теории человеческого и социального капитала предусматривают объединение их под общим названием — теории личного капитала. Они обосновывают особое место работника среди различных видов капитала, используемого на производстве.

Человеческий капитал неоднороден. Он подразделяется на общий (перемещаемый) и специальный (неперемещаемый).

Общий капитал включает теоретические и другие универсальные знания, имеющие широкую область применения, а также общие профессиональные (специализированные) знания. Важной формой наращивания общего человеческого капитала является самообучение.

Специальный капитал включает знания особенностей рабочего места, специфики предприятий, региона и т.п., а также практические навыки по использованию этого рода знаний.

Одна из наиболее эффективных моделей накопления и использования человеческого капитала, особенно капитала неперемещаемого, — японская система пожизненного найма работников, в более мягких формах широко используемая и рядом транснациональных и западноевропейских корпораций. Данная система обеспечивает максимальное наращивание и закрепление знаний, умений и навыков работников на определенных предприятиях.

В современном производстве многие передовые фирмы сделали наращивание человеческого капитала непрерывным процессом. Наличие персонала высочайшей квалификации и качества делает их практически недостижимыми для менее богатых человеческим капиталом конкурентов, которые, даже обладая такой же передовой техникой и технологией, обычно не в состоянии использовать их со столь высокой отдачей.

Эффективное использование человеческого капитала практически невозможно без наличия капитала социального. Понятие «социальный капитал» отражает характер отношений между работниками, способы и культуру их общения, развитость межличностных коммуникаций. Содержанием социального капитала являются межличностные связи, солидарность, умение работать в группе. В основе социального капитала лежат нравственные отношения.

Социальный капитал позволяет быстро и эффективно координировать деятельность людей, мобилизовывать их на достижение организационных целей, обеспечивает оперативность передачи информации.

Развитость социального капитала, особенно в его современных формах самоуправляющихся бригад, отделов и целых предприятий, резко увеличивает отдачу от физического, финансового и человеческого капитала, позволяет сокращать расходы на контроль, обучение, профессиональную адаптацию и информирование персонала.

Оценка человеческого капитала в денежном выражении позволяет определить его абсолютную величину. Знание абсолютной величины человеческого капитала дает возможность построения целого ряда показателей. Одним из таких показателей является показатель интеллектуалоемкости производства, который аналогичен показателю фондоемкости.

Величина человеческого капитала определяется экономическим эффектом от его использования, т.е. совокупным доходом. Дисконтируемая сумма всех будущих доходов составляет величину применяемого капитала. Все виды затрат, которые носят целесообразный характер и определяют будущий денежный доход человека, расцениваются как «инвестиции в человеческий капитал». К ним относятся расходы по поддержанию здоровья, получению образования, затраты, связанные с поиском работы, профессиональной подготовкой на производстве.

В реальные инвестиции входят «инвестиции в человеческий капитал», которые приобрели большое значение в экономике развитых стран. Это затраты, направленные на повышение качества рабочей силы, стимулирование творческого подхода работников к труду, создание на предприятии такой атмосферы, которая помогает максимально использовать творческие способности работника. По свидетельствам зарубежных ученых-экономистов инвестиции в человеческий капитал приносят наибольшую отдачу. Вложения в человеческий капитал дают довольно длительный по времени и интегральный по характеру эффект как экономический, так и социальный.

Экономическим эффектом от вложения капитала чаще всего считают доход, прибыль, обусловленные инвестициями, возникающие благодаря использованию вложенного капитала.

Социально-экономический эффект — это не только чисто экономический результат в виде приращения объема производства и стоимости произведенной продукции, получения прибыли, но и улучшение условий жизни людей, повышение их благосостояния, предотвращение загрязнения окружающей среды, научно-технический и технико-технологический прогресс, развитие личности, повышение возможностей самосовершенствования и самоутверждения человека. Эти и им подобные социальные эффекты вложения капитала, которые могут быть как благоприятными, так и неблагоприятными для человека, семьи, региона, страны, общества. Их нелегко уловить, предвидеть, рассчитать, учесть, но и игнорировать при оценке эффективности инвестиций недопустимо. В той или иной мере социальные эффекты следует принимать во внимание.

При оценке эффективности инвестиций следует различать понятия «экономический эффект» и «экономическая эффективность». **Эффект** есть результат, достигаемый за счет инвестирования, вложений капитала, тогда как **эффективность** — это соотношение между достигаемым эффектом и величиной инвестиций, обусловивших получение эффекта.

Экономическая эффективность инвестиций определяется в виде отношения дохода, прибыли от инвестиций к величине вложенного капитала.

Для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал (образование) можно использовать показатель внутренней нормы отдачи образования. Она представляет именно ту конкретную норму дохода, которую можно ожидать при реализации данного инвестиционного проекта. При выборе проекта его внутренняя норма отдачи сравнивается с действующей нормой процента. Если величина первой не меньше величины последней, то проект инвестирования в образование выгоден.

В реальной действительности применяются различные методы количественной оценки

инвестиций в человека. Самый распространенный — принцип капитализации будущих доходов, основанный на положении о так называемом предпочтении благ во времени. Его суть сводится к тому, что люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящее время, чем такую же сумму или набор благ в будущем. Действует следующая закономерность: доходы работника повышаются по мере роста уровня его образования и возраста, но до определенного предела — как правило, 55-60 лет. После этого возраста доходы работников практически всех образовательных уровней имеют тенденцию к резкому снижению.

В рамках теории человеческого капитала заработная плата рассматривается в виде некоей слоистой структуры, в которой каждому слою соответствует определенный уровень образования. Величина заработка конкретного слоя, соответствующего данному конкретному уровню образования, представляет собой денежный доход от него. Так, экономический эффект от высшего образования будет равен разнице в пожизненных заработках двух лиц: закончившего университет и получившего среднее образование.

Более высокая образовательная подготовка дает большую отдачу. Положение о том, что большие вложения на получение более высокого уровня образования обеспечивают и большую величину заработков, подтверждается практикой.

Вклад образования в увеличение заработков можно определить следующим образом. Заработная плата работника с определенным уровнем образования состоит из двух частей. Первая часть представляет собой тот уровень заработной платы, которую бы он получал, имея нулевой уровень образования. Вторая часть — рост заработной платы в зависимости от образования или доход на человеческий капитал, сформированный в результате инвестиций.

Показатели нормы отдачи могут быть использованы для анализа долговременных тенденций на рынке труда. В условиях свободной конкуренции недостаток предложения рабочей силы определенной профессии и квалификации вызовет на рынке труда повышение относительного уровня заработной платы данной категории работников. Это приведет к росту отдачи вложений на их подготовку. Увеличение нормы отдачи вложений в образование (профессионально-квалификационную подготовку) приведет к росту численности обучающихся по данной специальности и выходу их на рынок труда. Постепенно предложение повышается и нехватка рабочей силы данного профессионально-квалификационного уровня на рынке труда устраняется. При равновесии спроса и предложения на рынке труда соотношение между затратами на подготовку рабочей силы данного уровня и уровнем ее оплаты будет оптимальным, а внутренние нормы отдачи будут выровнены.

Следует подчеркнуть, что не всякие вложения в человека могут быть признаны инвестициями в человеческий капитал, а лишь те, которые обеспечивают рост национального богатства, нравственно оправданны и целесообразны с точки зрения интересов цивилизованного правового общества.

Важность исследования роли человеческого капитала в увеличении национального богатства подтверждается данными, предложенными экспертами Всемирного банка.

Оценка национального богатства по регионам мира (92 страны) за 1994 г. в расчете на душу населения в Западной Европе составила всего 237 тыс. долл., в том числе человеческий капитал 177 тыс. долл. Приведенные данные показывают, что в структуре национального богатства доминирует человеческий капитал, составляющий около 2/3 от его итоговой оценки. Более того, в странах Западной Европы, он достигает 2/3 общей величины национального богатства. Таким образом, подтверждается тезис о том, что в конце XX столетия главным фактором воспроизводства становится не накопление материальных благ и услуг, а накопление знаний, опыта, умения, здоровья, уровня физического развития и других характеристик качества жизни населения, на поддержание которых ежегодно в мире расходуется 15-20 трлн. долл.

Концепция национального богатства расширяет понятие накопления, включая в него существенную часть потребительских расходов, формирующих человеческий капитал. В большинстве стран текущее потребление составляет 65-70% от общей величины ВВП. При мировом ВВП за год в 90-х годах, равном 25-30 трлн. долл., вложения в человека ежегодно составляли около 20 трлн. долл. Таким образом, за четверть века полная восстановительная стоимость человеческого капитала в мире на сегодняшний день может составить около 500 трлн. долл. США.

Повышение уровня образования, как отдельного человека, так и населения в целом существенно влияет на качество человеческого капитала — основного фактора приумножения богатства общества.

Инвестиционный период человеческого капитала значительно длиннее, чем физический. Только в образовании он может достигать 12-18 лет. Кроме того, на основе данных о количестве лет обучения и затратах на него, производимых семьей, государством, предприятиями и организациями, можно выявить накопленный потенциал знаний на определенную дату. Пересчет полученных оценок из национальной валюты в доллары США позволяет не только осуществлять международные сравнения, но и определять величину данного потенциала по группам стран и по миру в целом, выявляя закономерности и динамику происходящих процессов.

Особой проблемой использования достигнутого уровня образования является нахождение оптимального соотношения между уровнем, требующимся для нормального функционирования

имеющихся рабочих мест, и фактическим уровнем образования и профессиональной подготовки рабочей силы. Стремление обеспечить этот оптимум позволяет регулировать текущую подготовку населения и не допускать деформации структуры образовательного потенциала граждан. Уровень образования характеризует накопленный образовательный, трудовой, научный, интеллектуальный и творческий потенциал.

Функционирование человеческого капитала, степень отдачи от его применения детерминированы свободным волеизъявлением субъекта, его индивидуальными интересами и предпочтениями.

Индивиды принимают определенное решение об инвестициях в свое образование, здоровье, профессиональную подготовку на основе сопоставления связанных с данными вложениями выгод и издержек. Выгоды предстают в виде ожидаемых в будущем более высоких доходов, получения престижной работы, повышения социального статуса и др. Издержки определяются денежной оценкой осуществляемых затрат на обучение, подготовку, а также альтернативной стоимостью этих инвестиций.

Инвестиции в высшее образование, осуществляемые частными лицами, как правило, полностью окупаются и приносят ощутимые выгоды. Коэффициент окупаемости частных вложений в обучение (частная норма отдачи образования для получения степени бакалавра составляет от 11,8 до 13,4%, для одногодичного последипломного уровня — 8, для магистра — 7,2 и для доктора философии — 6,6%).

Необходимо отметить, что учет лишь денежной доходности образования занижает его действительную ценность, как для самого работника, так и для всего общества. Высшее образование имеет ряд дополнительных выгод неденежного характера: большая самостоятельность при принятии решений, наличие творчества, менее однообразный характер труда, лучшие его условия, большие возможности общения, более значимый социальный статус и др. Учет всех этих неденежных выгод, связанных с получением высшего образования, характеризует его интегральную ценность. Представляет интерес программа Темпус-Тасис, которая началась в 1993 г. в трех странах — Украине, России, Белоруси.

В период с 1993 по 1999 гг. ЕС инвестировал 20,476 млн. ЕКЮ в реформировании высшего образования в Украине через программу Темпус-Тасис, профинансировав 85 проектов в 30 высших учебных заведениях.

На 1999 — 2000 учебный год выделено 4 млн. евро в рамках программы Темпус-Тасис в Украине. За 6 лет существования программы Темпус-Тасис было подано свыше 300 заявок на проекты, которые включали около 1000 высших учебных заведений Украины и Европейского Союза.

Новая программа, которая называется Темпус III, рассчитана на период 2000-2006 года. Ее главное предназначение — устанавливать связи между университетами и институтами из стран ЕС и их партнерами в Восточной Европе, предоставлять гранты для обменов и техническую помощь в рамках учебных программ и помощь в техническом обучении.

Предусматривается ежегодное выделение средств для программы Темпус III 35-40 млн. евро.

Ряд стран Центральной и Восточной Европы будут принимать участие в других программах ЕС, таких как Леонардо (профессиональная подготовка) и Сократ (образование).

Заслуживает внимания опыт относительно высокой эффективности инвестиций в образование Южной Кореи, которая, находясь в крайне тяжелом положении, на протяжении 60-80-х годов превратилась в одно из самых мощных «азиатских» государств, конкурирующих во многом на равных с промышленно развитыми странами.

Важное значение в теории человеческого капитала имеет исследование экономических аспектов образования, которое рассматривается как главный фактор экономического роста.

Обучение кадров является одним из основных средств управления персоналом. В настоящее время американские предприниматели расходуют на обучение и переобучение рабочей силы 30 млрд. долл. в год. Отделы повышения квалификации американских фирм расходуют на приобретение в эксплуатацию средств электронно-вычислительной техники, используемых в учебном процессе, около 30% своего бюджета. В среднем на цели обучения компании расходуют средства в размере 1,4 % фонда заработной платы. В то же время компания «ИБМ» расходует на эти цели 250 млн. долл. или 5% фонда зарплаты, компания «Ксерокс» соответственно тратит 4%.

Страны Европы и Азии расходуют на цели внутрифирменного обучения относительно больше средств, чем США. Так, во Франции, законодательство требует от предпринимателя расходовать на эти цели средства в размере не менее 1% фонда заработной платы. В таких странах как Германия, Швеция и др. обучение стимулируется налоговыми льготами и субсидиями.

Что касается подготовки управляющих, то здесь следует отметить наличие двух крайних подходов: американского и европейского. Согласно с принятой в США моделью, основную управленческую подготовку руководящие кадры получают до начала своей карьеры в университетах и школах бизнеса, которые ежегодно выдают около 60 тыс. дипломов магистров деловой администрации.

В европейской модели подготовки руководящих кадров, имеющей много общего с японской моделью, главный упор делается на приобретении управленческих знаний и навыков на основе

практического опыта работы на руководящем посту с последующей систематизацией их в процессе переподготовки и повышения квалификации.

Налоговая политика государства должна оказывать стимулирующее влияние на профессиональное обучение. Такие методы давно применяются и оправдывают себя в индустриально развитых странах. В США еще в 70-е годы был принят специальный закон «Об инвестициях в трудовые ресурсы», согласно с которым предприятия и фирмы, осуществляющие профессиональную подготовку сотрудников и граждан, получают существенные льготы по налогу на прибыль. В Германии сокращение взносов предприятий, занимающихся профессиональной подготовкой и переподготовкой молодых сотрудников, на социальное страхование варьирует от 50 % общей суммы обязательных выплат до полного освобождения. Аналогичное положение и во Франции.

Важнейшей проблемой является стимулирование притока национальных и иностранных инвестиций, ресурсов и, прежде всего людей в сферы высоких технологий, науки, образования. Следовательно, необходимо создавать объективную заинтересованность инвесторов в развитии науки, техники и человека как субъекта творческой деятельности. В этом контексте следовало бы предложить специальные меры по стимулированию инвестиционной активности. Они должны, по нашему мнению, включать:

- создание специальных институтов развития, обеспечивающих финансирование инвестиционных проектов на льготных условиях;
- активное использование бюджетных средств и кредитов для привлечения частных инвестиций;
- снижение от налогообложения прибыли фирм, направляемой на инвестиции в человеческий капитал.

Вышеуказанный комплекс мер обеспечит повышение инвестиционной активности в человеческий капитал.

Опыт мирового сообщества показывает, что ориентация экономики на стимулирование инвестиционной активности позволяет направить экономическое развитие на использование инновационного, творческого потенциала работника, поиск каждой страной собственной качественно иной инвестиционной стратегии, обеспечивающей общие тенденции выхода из инвестиционного кризиса. Как известно, неэффективность инвестиционного процесса в ряде стран во многом объясняется недостатками действующих в данной сфере организационно-финансовых механизмов, тогда как экономический рост любого государства в значительной степени определяется уровнем активности инвестиционных процессов.

Новая инвестиционная стратегия Украины на перспективу позволит в значительной степени сконцентрировать разнообразные источники, увеличить объемы инвестиционных ресурсов и обеспечить повышение инвестиционной активности.

Исходя из этого, задача ученых-экономистов Украины — дать концептуальные предложения и конструктивные рекомендации по стимулированию инвестирования в человеческий капитал. К сожалению, в настоящее время наблюдается значительная «утечка» национального капитала, который мог бы быть инвестирован в собственную экономику. По существующим оценкам, ежемесячно из страны уходит порядка 250-350 млн. долл., что примерно в 5 раз больше одновременно притекающих инвестиций. Фактически речь идет о дезинвестировании экономики.

Исходя из теории Дж. М. Кейнса и мирового опыта, для стабильного экономического развития инвестиции должны составлять не менее 19-20% ВВП страны.

В качестве одного из источников для финансирования могут быть использованы потоки капитала, которые сегодня экспортируются развивающимися странами в экономику развитых стран.

Весьма прогрессивной могла бы стать переориентация инвестиций, которые сегодня осуществляются в рамках развитых стран транснациональными корпорациями и другими институтами с целью сохранения научно-технологической монополии, в противоположную сторону: создания открытых для Европейского сообщества программ, позволяющих использовать достижения современного научно-технического прогресса.

Современная стратегия Европейского Союза по инвестированию в человеческий капитал Украины должна обеспечить ускорение ее интеграции.

Литература

1. Уильям Ф. Шарп, Гордон Дж. Александер, Джеффри В. Бейли. Инвестиции. Пер. с англ. — М.: ИНФРА — М., 1997.
2. Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смит. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Пер. с англ. — М: Изд. МГУ, 1996.
3. В.В.Гончаров. Специфика управления важными ресурсами. М.: МНИИПУ, 1998.
4. Евробюллетень. - 1999. - № 1.
5. Human Development Report 1997, UNDP, p. 146-148.