

Механізми транснаціоналізації людського ресурсу

Юлія Гурова *

АНОТАЦІЯ. В статті проаналізовано сутність та рівні процесу транснаціоналізації людського ресурсу. Розкрито форми прояву процесів транснаціоналізації людського ресурсу на мікро-, державному, регіональному та глобальному рівнях. Досліджено механізми відтворення, якісного вдосконалення, міждержавного розподілу та використання людського ресурсу в процесі його транснаціоналізації. Визначено позитивний вплив даних процесів на будь-якому рівні на розвиток національного людського ресурсу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: людський ресурс, розвиток людського ресурсу, транснаціональні корпорації (ТНК), транснаціоналізація людського ресурсу, вища освіта, освітні програми, фінансування освітніх програм, професійна підготовка, підвищення кваліфікації.

Вступ

Процес транснаціоналізації, як феномен сучасного світового господарства, що базується на зростаючій інтернаціоналізації економічного життя, науки, техніки, виробництва та гуманітарної сфери, все настійніше втягує у свою орбіту людський ресурс, який автор кваліфікує як сукупність фізичних, психологічних та розумових потенцій людини, її ментальних особливостей, які разом з нагромадженими нею знаннями, навичками, інформацією та досвідом використовуються індивідуумом у процесі створення матеріальних, духовних та інтелектуальних продуктів, через механізми наднаціонального його відтворення, якісного вдосконалення, міждержавного розподілу та використання.

Транснаціоналізація людського ресурсу знаходить свій прояв у концентрації інтернаціональних контингентів робочої сили на підприємствах ТНК, диверсифікації міграційних процесів у сучасному світі, формуванні глобальних стандартів щодо якості та структури

* Гурова Юлія Сергіївна — кандидат економічних наук, старший спеціаліст з фінансово-економічних питань ТОВ «ІТТ-Консалт». У 2002 році закінчила Київський національний економічний університет, факультет міжнародної економіки і менеджменту. Захистила дисертацію у 2007 році. Працювала на кафедрі міжнародної економіки протягом 2003—2009 років.

людського ресурсу та інституціоналізації світового ринку праці і здійснюється на мікро-, державному, регіональному та глобальному рівнях.

Дослідження теоретичних основ розвитку людського ресурсу, як найважливішого елементу стратегічної могутності суб'єктів світової спільноти всіх рівнів, належать до сфери наукових інтересів багатьох провідних зарубіжних та вітчизняних учених: К. Альфредера¹, Дж. Бекера², Б. Кікера³, Ф. Махлупа⁴, І. Шумпетера⁵, Л. Антонюк⁶, О. Грішнкової⁷, Б. Данилишин⁸, І. Каленюк⁹, А. Колота¹⁰, Д. Лук'яненка¹¹, А. Поручника¹², С. Сіденко¹³ та науковців Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України¹⁴. Проте невирішеним залишається узагальнення та впорядкування процесів транснаціоналізації людського ресурсу в єдину систему рівнів та механізмів даних процесів. Це і стало метою даної статті.

¹ *Alfreder C.P.* An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969. — № 4. — P. 142—175.

² *Becker G.S.* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *J.P.E.*, LXX, Suppl. (October, 1962).

³ *Kiker B.F.* The Historical Roots of the Concept of Human Capital. *Human Capital Formation and Manpower Development*. Edited by Ronald Wykstra. The Free Press, New York, Collier—Macmillan Limited, London. — 1971.

⁴ *Machlup F.* Knowledge Production and Occupational Structure. Cortada J.W. Rise of the Knowledge Worker. — Boston. — Oxford, 1998.

⁵ *Шумпетер І.А.* Капіталізм, соціалізм і демократія. — М.: Економіка, 1995.

⁶ *Антонюк Л.Л.* Міжнародна конкурентоспроможність країн: теорія та механізм реалізації: Монографія. — К.: КНЕУ, 2004. — 275 с.

⁷ *Грішнова О.А.* Людський розвиток: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2006. — 308 с.

⁸ *Данилишин Б., Куценко В.* Інтелектуальні ресурси в економічному зростанні: шляхи поліпшення їх використання // *Економіка України*, 2006. — № 1. — С. 71—79.

⁹ *Каленюк І.С.* Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку. — К.: ТОВ «Кадрі», 2001. — 326 с.

¹⁰ *Колот А.М.* Вплив глобалізації на розвиток соціально-трудової сфери: здобутки, втрати, уроки // *Стратегія економічного розвитку України: Наук. зб.* — Вип. 14 / Голов. ред. А.П.Наливайко. — К.: КНЕУ, 2003. — С. 3—13.

¹¹ *Лук'яненко Д.Г.* Економічна інтеграція і глобальні проблеми сучасності: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 204 с.

¹² *Поручник А.М.* Інноваційний потенціал України та його реалізація в міжнародному науково-технічному співробітництві // *Міжнародна економічна політика*, 2004. — № 1. — С. 94—128.

¹³ *Сіденко С.В., Плотников А.В.* Глобализация и социально-экономическое развитие регионов мира // *Цивилизационная структура современного мира: В 3-х т. Том 1. Глобальные трансформации современности* / Под ред. Ю.Н.Пахомова и Ю.В.Павленко. — К.: Наукова думка, 2006. — С. 563—606.

¹⁴ Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М.Лібанової. — К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. — 355 с.

Мікрорівень процесів транснаціоналізації людського ресурсу

Мікрорівень транснаціоналізації людського ресурсу пов'язаний з діяльністю підприємств, які в умовах сучасного етапу розвитку світового господарства починають призначати вагому увагу розвитку інтелектуального та інноваційного потенціалу. Ключовими суб'єктами інтернаціоналізації виробничих процесів є транснаціональні корпорації (ТНК).

Саме транснаціональні корпорації, як головні суб'єкти світового господарства, перетворилися на сьогодні у найефективніших продуцентів активів людського ресурсу, оскільки здійснюють підготовку персоналу відповідно до поточних і перспективних потреб виробництва, розширюючи спектр фахових спеціалізацій та нарощуючи капіталовкладення у навчання та професійну підготовку кадрів. Інвестуючи у своїх працівників, транснаціональні підприємства активізують їхню трудову віддачу через скорочення витрат робочого часу на одиницю продукції, інтенсифікацію праці, зростання її якості та продуктивності, що матеріалізується у підвищенні конкурентоспроможності фірми та її продукції. Значні фінансові ресурси вкладаються ними не тільки в організацію професійної підготовки та підвищення кваліфікації працівників, але й у систему заходів щодо профілактики та зміцнення здоров'я працівників, забезпечення їх високих фізичних та психічних кондицій.

Ключова роль ТНК у транснаціоналізації людського ресурсу особливо зросла в умовах п'ятого технологічного укладу. Цілком закономірно, що нині їх діяльність охоплює не лише виробничу, комерційну та інвестиційну, але й науково-дослідницьку та освітню сфери, а також кадрову девелопментизацію. Так, якщо в 2001 році вони контролювали до 50 % світового промислового виробництва, близько 40 % світових засобів виробництва та 75 % світової торгівлі товарами та послугами та основні потоки науково-технічних знань (близько 80 % патентів і ліцензій на нову техніку, технології і ноу-хау)¹⁵, то вже в 2007 р., у світі

¹⁵ Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: Монографія / За ред. д—ра екон. наук, проф. Д.Г. Лук'яненка. — К.: КНЕУ, 2001. — 538 с.

нараховувалося майже 70 тис. ТНК і до 900 тис. їх закордонних філій. При цьому, відповідно до оцінок, близько 40–50 % вартості майна 100 найбільших міжнародних компаній (включаючи фінансовий капітал) базується на територіях інших держав. У цих філіях працює понад 50 млн чол., які створюють товари і надають послуги вартістю 6,1 трлн дол. на рік. За даними постійної Конференції ООН з питань торгівлі та розвитку (ЮНКТАД), частка ТНК у виробництві світового валового внутрішнього продукту (ВВП) складає 32 %, у міжнародній торгівлі – 68 %¹⁶. При цьому зростання чисельності та масштабів діяльності ТНК стимулює міжнародний трансфер технологій і «ноу-хау» разом із супутнім навчанням і перенавчанням персоналу фірм-реципієнтів, оскільки формальна освіта вже давно не єдиний і достатній метод підготовки людини навіть до трудової діяльності, не кажучи вже про весь комплекс людської життєдіяльності. Отримання диплома та початок трудової діяльності є нині не завершенням процесу навчання, а лише закінченням його загальної, попередньої стадії і початком більш спеціалізованого тривалого процесу набуття професійної кваліфікації, компетентності та загальнолюдської мудрості.

Разом з тим, у процесі транснаціоналізації людського ресурсу ТНК притаманний доволі прагматичний підхід: вони здійснюють інвестиції у людський ресурс лише до того часу, поки він дає економічну віддачу. Моральні зиски, інтегрований соціальний ефект від цих інвестицій є в основному суспільним благом, у розвитку якого зацікавлена держава, а не конкретне підприємство. Саме тому в цивілізованому світі держава економічними методами заохочує підприємства до інвестування в людський розвиток.

У стратегіях ТНК важливе місце посідає їх прагнення до монополізації сегментів світового ринку найбільш кваліфікованої та професійно підготовленої робочої сили, наукових кадрів, які стають ядром формування високотехнологічних секторів світової економіки та забезпечують конкурентні переваги їх власникам. Про це свідчить інвестиційна політика ТНК

¹⁶ Орехова Т.В. Транснаціоналізація економічних систем в умовах глобалізації / Орехова Т.В.; М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т. — Донецьк: ДонНУ, 2007. — 393 с.

останніх років, коли завдяки поширеній практиці злиття та придбань, а протягом 1990–2003 рр. загальна вартість угод за міжнародними злиттями та поглинаннями зростає зі 151 млрд дол. до 1441 млрд дол. При цьому ТНК мають змогу мобілізувати значні фінансові ресурси за рахунок стратегії конкуренції, спрямованої не лише на зростання своєї частки, але і, за рахунок поглинання конкурентів, захоплення виключного положення на ринку їм вдалося значно наростити обсяги прямих іноземних інвестицій, які лише у 2003 р. склали близько 560 млрд дол. США¹⁷. При цьому біля 70 % цієї суми (367 млрд дол.) припадало на високорозвинені країни світу. Така ситуація пояснюється, передусім тим, що сучасне висококонкурентне середовище суттєво коригує географічні напрямки інвестиційної активності ТНК. При збереженні її традиційних мотиваційних стимулів (наявність крупних ринків, природних ресурсів, дешевої робочої сили та ін.) все рельєфнішого характеру набуває тяжіння капіталовкладень ТНК до динамічних індустріальних кластерів країн-лідерів світового господарства (передусім кластерів інноваційної активності, на зразок Силіконової долини в Каліфорнії, Силіконового болота в Кембриджі, Радіодоліни у Стокгольмі тощо), які відіграють вагомий роль у високотехнологічних секторах економіки. Крім того, основні потоки прямих іноземних інвестицій ТНК спрямовуються до тих ареалів національних економік, які близькі до центрів прийняття корпоративних, фінансових та політичних рішень, з високим рівнем добробуту населення, з доступом до технологічних інновацій та сучасних систем інфраструктури.

Глобалізація виробництва передбачає глобалізацію наукових досліджень та розробок, їх подорожчання призводить до зростання ролі спеціалізації фірм за окремими технологіями, і водночас прискорюється розвиток партнерських відносин з фірмами, університетами та лабораторіями. Прикладом слугує значне поширення транснаціональних стратегічних альянсів за програмою IMS (Intelligent Manufacturing System), спрямованою на дослідження й розробки в галузі нових

¹⁷ Доклад о мировых инвестициях 2004. Переориентация на сектор услуг. Обзор. ООН. — Нью-Йорк-Женева, 2004. — 84 с.

технологій, яка об'єднала 73 фірми та 60 університетів США, Канади, Західної Європи, Японії та Австралії. З цього приводу Г.Ларсон – виконавчий директор американського Інституту промислових досліджень (до складу якого входять 285 фірм, котрі здійснюють наукові дослідження та їх комерціалізацію у США, Канаді і Мексиці) справедливо зауважує, що «патентна політика робиться дедалі агресивніше, що виявляється, зокрема, у придбанні конкуруючих технологій»¹⁸.

З середини ХХ ст. основною сферою розміщення фінансових ресурсів найкрупніших західних ТНК стало фінансування наукових досліджень вищих навчальних закладів з їх концентрацією в кількох десятках найкрупніших університетів. Показовим у цьому відношенні є приклад США, де територіальне об'єднання виробництва з навчальними закладами дозволило налагодити глибокі коопераційні зв'язки університетів і коледжів з десятками тисяч промислових фірм, банків, госпіталів, юридичних контор, страхових компаній та інших організацій. Як результат – у ВНЗ почали створюватися кафедри теорії і практики «вільного підприємництва» (із залученням до викладання навчальних дисциплін не лише теоретиків, але і практиків), а також наукові підрозділи, котрі належали до структури корпорації на правах філій, а тому отримували додаткове фінансування з бюджету корпорації на виплату заробітних плат викладачам та стипендій студентам.

Протягом останніх кількох десятиріч зросла чисельність американських ТНК, які налагодили партнерські відносини з класичними університетами. Так, 12 провідних корпорацій цієї країни спільно з 15 університетами, котрі об'єднані в Асоціацію безперервного інженерного навчання, створили Національний технологічний університет. Ще одним яскравим прикладом взаємовигідного співробітництва між корпораціями та вищими навчальними закладами є співробітництво Мічиганського університету і компанії «Дженерал моторз».

Діяльність бізнес-корпорацій у сфері вищої освіти викликає пильну увагу у зв'язку з тим, що вони створюють свої власні корпоративні навчальні заклади.

¹⁸ Мочерний С., Фомішин С. Інтернаціоналізація виробництва і сучасні тенденції розвитку світового господарства // Економіка України. — 2006. — № 5. — С. 47–55.

США займає нині лідируючі у світі позиції за кількістю створених на території країни корпоративних університетів: ще у 1974 р. американські промислові фірми домоглися права на державну акредитацію навчальних курсів (тобто їх перетворення у вищі навчальні заклади), що дозволило на початок 2005 р. збільшити чисельність корпоративних університетів до 100. За оцінками «Corporate University Exchange» – американської консультативної групи, яка займається проблемами корпоративних університетів, за останні 15 років чисельність останніх у світі зросла з 400 до 2000 одиниць, а до кінця 2010 р. – може досягнути майже 4000¹⁹.

Корпоративні університети готують високопрофесійні кадри, які потім працевлаштовуються у філіалах ТНК розвинутих країн світу у відповідності з єдиними корпоративними нормами і правилами, а також займаються наданням консультативних і освітніх послуг своїм клієнтам. Найчастіше вони належать до структури компанії, яка їх створила, а тому обслуговують лише власний персонал; або на партнерських засадах надають освітні послуги бізнес-школам. Створення корпорацією власного навчального закладу істотно знижує витрати на навчання персоналу, а також прививає персоналу «корпоративний дух» даної компанії. В останні десятиліття багато корпоративних університетів стали переходити на самофінансування, вони постачають навчальні програми іншим корпораціям, надають консультативні послуги, створюють підручники для інших корпоративних навчальних закладів. У кінцевому рахунку корпоративний університет може стати основою для безперервного навчання і підвищення кваліфікації співробітників компанії.

Американські корпоративні університети – це крупні навчальні заклади з багаточисельними студентськими містечками, вони розробляють дорогі навчальні програми, проводять фундаментальні і прикладні наукові дослідження, включаючи програми з підготовки кадрів для навчання персоналу. Наприклад, щорічне фінансування освіти і підготовки персоналу корпорацією «American Telephone and Telegraph» на сьогодні втри-

¹⁹ Специализированный информационный портал «Сравнительная образовательная политика» // Система высшего образования в США — www.comparative.edu.ru

чі перевищує бюджет такого вищого навчального закладу, як Масачусетський технологічний інститут.

Корпоративні університети характеризуються великою кількістю нововведень, впроваджених у навчальний процес. Багато компаній активно використовують інформаційні технології, а також дистанційні методи навчання. Наприклад, у компанії «ІВМ», яка ще у 1950-х роках минулого століття налагодила підготовку інженерів-електронників, створила в кількох ВНЗ дослідницьку базу для безкоштовних додаткових досліджень, а в кінці 1990-х років заснувала власний корпоративний університет, кількість мультимедійних навчальних програм зросло з 10 до 37.

Діяльність ТНК, у якій знаходить найяскравіший свій прояв інтернаціоналізація виробництва, є потужним каталізатором міждержавного переливання робочої сили. Зосередження в руках ТНК колосального науково-технічного та виробничого потенціалу, поширення ними свого панування на ключові галузі економіки сприяють концентрації на підприємствах міжнародних корпорацій армії найманої праці, яка дедалі зростає. До передумов розгортання діяльності ТНК у певному регіоні належить наявність робочої сили, котра за якістю та кількістю відповідає вимогам сучасного виробництва. За дефіциту трудових ресурсів у країнах Західної Європи, в яких здебільшого базуються ТНК, важлива роль відводиться мігрантам із слаборозвинутих країн. Таким чином, ТНК використовують дешеву робочу силу економічно відсталих регіонів та країн як шляхом створення в цих країнах підприємств та філій, так і через імпорт робочих рук із них. У такий спосіб стимулюється міжнародна міграція не тільки капіталу, а й робочої сили. І якщо основна маса експортованого капіталу розміщується у високорозвинутих індустріальних країнах, то переважна маса мігрантів залучається із країн, що розвиваються, або менш розвинутих індустріальних країн. На відміну від минулих часів, коли наймана праця рухалася слідом за капіталом, тепер їхній рух часто має зустрічний характер.

Підвищений інтерес міжнародних монополій до використання праці мігрантів зумовлений насамперед тією специфічною роллю, яку вони відіграють у сучасному виробництві, їхня праця, як уже зазначалося, застосовується головним чином на важких, брудних, непрес-

тижних видах робіт в обробній промисловості й сфері послуг. Це стосується таких галузей, як хімічна промисловість, будівництво, чорна металургія, громадські роботи з найскладнішими умовами (в запилених приміщеннях, за підвищеної загазованості, низької чи, навпаки, високої температури, а також за великої ймовірності нещасного випадку).

Відчуваючи нестачу у кваліфікованих кадрах, ТНК вербують із слаборозвинутих країн і працівників, які вже мають необхідну підготовку й вирізняються міцним фізичним здоров'ям. Проте їхня питома вага в загальній чисельності іммігрантів невелика. Тому монополії організують курси для навчання іноземців деяких спеціальностей, що необхідні для виконання виробничих функцій. Створено центри з підготовки кваліфікованих робітників у країнах еміграції, що дає змогу відбирати найкращі місцеві кадри, здійснювати їх спеціалізацію заздалегідь, а потім, у відповідності з профілем робітника, залучати його на роботу в ту країну, де розміщено підприємство ТНК.

Міжнародні корпорації впливають на міграційні процеси також шляхом переведення частини свого адміністративно-управлінського персоналу, службовців, спеціалістів на виробництва й філії, що створюються в інших країнах.

До позитивних наслідків «міграційної» транснаціоналізації людського ресурсу, що здійснюється на мікрорівні, слід віднести створення нових робочих місць та експорт до країн, які розвиваються, нового обладнання, передових технологій тощо. Це сприяє підвищенню якості місцевої робочої сили. Водночас маємо констатувати, що серед управлінських та інженерних кадрів частка місцевого населення, як правило, незначна. Не отримують розвитку в країнах, що розвиваються, і науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи, які практично цілком зосереджені в країнах, де розташовані штаб-квартири ТНК.

Особливості транснаціоналізації людського ресурсу на державному та регіональному рівнях

Регіональний рівень транснаціоналізації людського ресурсу набув найбільш виразного втілення у Європейському Союзі – інтеграційному угрупованні з найвищим рівнем тісноти взаємозв'язків між країнами-членами, де на базі економічного союзу інтернаціоналізується науково-технологічна та інноваційна діяльність держав, поступово формується спільна зона вищої освіти, поглиблюються інтеграційні процеси у гуманітарній сфері та диверсифікуються механізми залучення людського ресурсу в держави ЄС. Так, пріоритетним напрямком транснаціоналізації людського ресурсу в регіональному блоці ЄС є на сьогодні міждержавне науково-технологічне та інноваційне співробітництво, зорієнтоване на поглиблення науково-дослідної та технологічної кооперації країн-членів, консолідацію та взаємозбагачення їх національних освітніх систем, поглиблення взаємодії країн в освітній сфері, а також залучення висококваліфікованого людського ресурсу з третіх країн через механізми міграційної політики.

І це невипадково, адже суттєво поступаючись своїм основним суперникам – США та Японії – у сфері фундаментальних та прикладних досліджень, країни Європейського Союзу упродовж останнього десятиліття цілеспрямовано нарощують інноваційну компоненту у стратегії економічного розвитку даного інтеграційного блоку. Її основи було закладено ще в середині 1980-х років минулого століття у регіональних програмах міждержавного інноваційного співробітництва – «Єврика» та «Есприт». Крім того, ще на початку 80-х років у Євросоюзі було засновано першу Рамкову програму з метою координації спільних дій країн-учасниць угруповання у сфері НДДКР. У ній було передбачено ефективні механізми прямої підтримки державами ЄС фундаментальних досліджень. Пізніше, у 1985 р., інноваційне співробітництво країн ЄС із заснуванням Європейського агентства з науково-технічного співробітництва «Єврика» (метою якого стало поглиблення міждержавного співробітництва між

країнами ЄС за пріоритетними напрямками НДДКР через розвиток підприємницької ініціативи та встановлення нових форм управління і фінансування кооперації на міжфірмовому рівні) отримало свого інституційного оформлення. А з 1994 р. в ЄС функціонує європейська стратегічна програма розвитку інформаційних технологій «Есприт», у якій було сформульовано наступні базові принципи політики Євросоюзу в науково-технічній сфері: по-перше, пріоритетність так званих «доконкурентних досліджень», котрі, базуючись на фундаментальних, безпосередньо трансформувались би у прикладні та стимулюючі інноваційні технології; по-друге, паритетність фінансування наукових досліджень і робіток бюджетом ЄС і підприємствами-учасниками проектів у рівній долі (50/50 %); по-третє, пріоритетність фінансування лише тих проектів, які є міжнародними, тобто включають представників хоча би двох країн; по-четверте, одержані в будь-якому проекті результати наукових досліджень стають загальним надбанням усіх членів ЄС.

Як свідчить досвід функціонування програм науково-технологічного співробітництва країн ЄС, вони дозволили державам даного інтеграційного угруповання не лише мобілізувати свої інтелектуальні, фінансові та людські ресурси, але й консолідувати свій науково-технологічний потенціал та здійснювати ефективну координацію міждержавного співробітництва за пріоритетними напрямками НДДКР, де спостерігається найбільше відставання від американських та японських конкурентів (медицина і біотехнологія, комунікаційні та енергетичні технології, технології з досліджень навколишнього середовища, інформаційні та лазерні технології, нові матеріали, робототехніка і автоматизація виробництва, транспортні технології).

На Лісабонському самміті ЄС у 2000 р. ключовим пріоритетом у реалізації економічної політики держав Євросоюзу було визначено формування конкурентоспроможної інноваційної економіки, а у 2002 р. у Барселоні Рада Європи конкретизувала основні напрямки інноваційного розвитку даного інтеграційного блоку через поглиблення міждержавної науково-дослідної та технологічної кооперації; вертикальну і горизонтальну координацію інноваційної політики; створення інформаційного суспільства, розширення фінансування

наукових досліджень та інновацій (з 1,9 % до 3 % ВВП до 2010 р.); зростання частки приватного фінансування, всебічну підтримку інноваційних малих та середніх підприємств; створення єдиного Європейського дослідницького простору з урахуванням розширення Євросоюзу та ін.²⁰.

Що стосується науково-технологічного та інноваційного співробітництва країн ЄС, то у ньому найбільшою мірою задіяні на сьогодні академічні установи, підприємства та фірми Великобританії, Бельгії, Данії, Португалії та Німеччині. Їх співпраця характеризується не лише високим рівнем інтеграції, але й ефективною інституціоналізацією зі створенням міждисциплінарних центрів, інноваційних центрів з передачі нової технології малому і середньому бізнесу та ін. Серед діючих на сьогодні джерел фінансування інноваційного процесу в ЄС найважливішу роль відіграють пряме фінансування з бюджету Євросоюзу, а також фінансові ресурси державних установ та приватних компаній країн-членів, коли ЄС, виступаючи в ролі замовника наукових розробок, здійснює координацію НДДКР та отримує можливість використовувати отримані наукові результати в інтересах всього співтовариства. Ще одним ефективним механізмом фінансування наукових досліджень і розробок є узгоджений метод, за якого НДДКР проводяться однією чи кількома країнами за програмами ЄС повністю за національні кошти, а служби Євросоюзу лише частково координують дослідницькі роботи та забезпечують обмін науково-технічною інформацією. Упродовж останніх років намітилась тенденція щодо перерозподілу фінансових коштів на користь непрямого та узгодженого фінансування НДДКР у Європейському Союзі, які найбільшою мірою відповідають інтересам урядів і приватного бізнесу країн-учасниць.

Науково-технічна політика ЄС у частині підтримки міждержавного науково-технологічного та інноваційного співробітництва країн-членів та стимулювання інноваційних науково-технологічних процесів реалізується через здійснення Рамкових програм, які зорієнтовані на формування цілісного європейського

²⁰ Поручник А.М., Антонюк Л.Л. Формування європейського інноваційного простору // Європейський Союз та Україна: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф 17 червня 2004 р. / Відп. за вип. В.І. Чужиков. — К.: КНЕУ, 2004. — С. 66—76.

дослідницького простору, без галузевого поділу, але з концентрацією на пріоритетних напрямках. Так, на період 2007–2013 рр. пріоритетні напрямки стратегії Євросоюзу в області інноваційної політики одержали розвиток у його Сьомій Рамковій програмі (РП7), яка носить назву «Будівництво Європейського дослідницького простору знань для зростання». Ця програма з загальним бюджетом 54,5 млрд євро (збільшеним на 60 % порівняно з Шостою Рамковою програмою), передбачає реалізацію 4-х основних підпрограм.

Перша підпрограма, яка носить назву «Співпраця» і охоплює 60 % загального бюджету РП7, спрямована на об'єднання інноваційних комплексів європейських країн та поглиблення міждержавної кооперації у ключових науково-технічних сферах. Згідно цієї програми, ключову роль у визначенні пріоритетних напрямів наукових досліджень відіграватиме промисловість, а для МСП створюватимуться найсприятливіші умови для використання їх інноваційного потенціалу.

Друга підпрограма під назвою «Ідеї» охоплює 14 % загального бюджету РП7 і спрямована на фінансування «граничних» та фундаментальних досліджень через реалізацію інноваційних, «ризикових» та міждисциплінарних проектів. Вона передбачає створення Європейської ради з досліджень (ERC), змагання окремих наукових колективів на європейському рівні, конкурси для молодих науковців.

Третя підпрограма «Люди» (9 % бюджету) має на меті розвиток та якісне вдосконалення людського ресурсу європейських країн через підтримку навчання, підвищення мобільності та сприяння професійному розвитку і кар'єрному зростанню дослідників та науковців.

І, нарешті, четверта програма, яка має назву «Можливості» і охоплює (8 % бюджету), спрямована на нарощування наукового і технологічного потенціалу європейських країн через оптимізацію використання та розвитку дослідницьких інфраструктур, посилення інноваційних можливостей малого та середнього бізнесу та його спроможності отримувати вигоду від досліджень, розвиток регіонів, зближення науки та суспільства, розвиток міжнародного співробітництва та підтримку розвитку дослідницької політики.

Сьома Рамкова програма ЄС, на відміну від попередніх програм, передбачає значні стимули для інноваційної діяльності малих та середніх підприємств. Йдеться, насамперед, про запровадження механізму гарантійного фонду (на відміну від колективного фінансування, яке діяло в рамках Шостої рамкової програми), який покриватиме фінансові ризики учасників проекту; зменшення потреби у звітності та банківських гарантіях; зниження фінансового контролю за діяльністю підприємств малого та середнього бізнесу тощо.²¹ Крім того, відмітною рисою Сьомої рамкової програми є створення в ЄС Європейської ради з досліджень – структури, яка буде займатися фінансуванням фундаментальних наукових досліджень, котрі, навіть не маючи практичної реалізації, є вкрай необхідними для розвитку прикладних досліджень та розвитку інноваційних технологій.

Серед факторів, які обумовлюють високу ефективність сучасного науково-технологічного та інноваційного співробітництва країн ЄС, слід відмітити процеси «кластеризації» їх інноваційної політики, за якої уряди держав об'єднують свої зусилля з метою підтримки існуючих кластерів та створення нових мереж компаній, які раніше не контактували між собою. При цьому роль держави не обмежується лише створенням сприятливого середовища для формування кластерів, вона сама стає їх активним учасником. Найвищу ефективність продемонстрували «кластерні» стратегії інноваційної політики, реалізовані у Великій Британії та Німеччині (біотехнологічні кластери), у Норвегії (кластер «морське господарство»), у Фінляндії (лісопромисловий кластер) та інших країнах, які дозволили поглибити виробничо-технологічну кооперацію підприємств та установ певної галузі, підвищуючи, таким чином, свій конкурентноспроможний потенціал на міжнародних ринках.

В реалізації науково-технологічного та інноваційного співробітництва країн ЄС важливу роль відіграють його інституційне та організаційно-регуляторне забезпечення, основні компоненти яких сформульовано в документі, що носить назву «Інноваційна політика:

²¹ Столярчук Я.М. Світовий досвід підтримки інноваційної діяльності малих та середніх підприємств // Развитие инновационной культуры общества: проблемы и перспективы. Материалы II научно-практической конференции. — Симферополь: АЗГОЛ-ПРЕСС, 2007. — С. 113—114.

сучасні підходи в контексті Лісабонської стратегії», затвердженому в березні 2003 р. вищими керівними органами Євросоюзу. Що стосується інституційних механізмів реалізації такого співробітництва, то основними з них є:

1. Утворення нових координаційних органів у сфері інноваційної політики. Багато країн (Великобританія, Німеччина) змінили функції міністерств або створили нові міністерства, що займаються питаннями інноваційної політики. У Фінляндії та Іспанії під керівництвом Прем'єр-міністрів діють Ради з науково-технологічної політики, що несуть відповідальність за стратегію розвитку та координацію цієї політики з іншими державами угруповання.

2. Формування національних систем збору, обробки та передачі інформації з проблем інноваційних розробок та їх взаємодія з метою усунення розчленованості інноваційних комплексів країн.

3. Використання нового механізму прогнозування і розробки пріоритетів — «Передбачення» — для формування національної інноваційної стратегії. Його метою є визначення стратегічного напрямку розвитку інновацій для підвищення конкурентоспроможності країн²².

Характеризуючи в цілому сучасну політику ЄС у сфері науки, слід відмітити, що вона в цілому є конструктивною і перспективною, сприяє формуванню та розвитку суспільства знань як найвищої фази розвитку інформаційного суспільства. Підтвердженням цієї тези є динамічне нарощення країнами ЄС своїх конкурентних позицій на міжнародних ринках, зростання частки даного інтеграційного блоку у світовому експорті високотехнологічної продукції, зосередження на своїй території виробництва значної частини інтелектуальних продуктів тощо. Так, частка країн ЄС у світовому високотехнологічному експорті лише протягом 1990–2004 рр. зросла з 36,7 % до 45,9 %, у тому числі в експорті космічного обладнання зростання склало з 40,4 % до 49,7 %; комп'ютерів та офісного обладнання — з 34,5 % до 44,2 %; телекомунікаційного обладнання — з

²² Поручник А.М., Антонюк Л.Л. Формування європейського інноваційного простору // Європейський Союз та Україна: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф 17 червня 2004 р. / Відп. за вип. В.І. Чужиков. — К.: КНЕУ, 2004. — С. 66—76.

33,7 % до 39,8 %; а продукції фармацевтичної промисловості — з 61,4 % до 66,8 % відповідно.

Наступним важливим механізмом транснаціоналізації людського ресурсу на регіональному рівні є консолідація національних освітніх систем країн-учасниць ЄС та поглиблення їх взаємодії і взаємозбагачення через формування зони європейської вищої освіти (Болонський процес). Підвищена увага Євросоюзу до освітньої системи продиктована, передусім, його відставанням від США у сфері освітньої діяльності як за матеріально-технічним забезпеченням, так і за технологіями навчання, навчально-методичними розробками, інноваційністю, оригінальністю та змістовим наповненням навчальних дисциплін, практичною компонентною, відповідністю національному і міжнародному бізнес-середовищу, орієнтованість на розвиток лідерських здібностей та ін.

Про високий авторитет американських університетів свідчать такі дані: щороку в цій країні здобувають освіту близько 700 тис. іноземних студентів з країн Євросоюзу, Індії, Китаю, Кореї та Японії; а у рейтингу 500 найкращих університетів світу, який складено Інститутом вищої освіти Шанхайського університету, до першої десятки найавторитетніших університетів належать 8 американських ВНЗ, такі як Гарвард, Стенфорд, Каліфорнійський технологічний, Каліфорнійський університет (Берклі), Масачусетський технологічний інститут, Принстон, Йель та Колумбійський університет. Престижність диплому американського університету обумовлює популярність здобуття освіти у США серед дітей правлячих еліт і просто амбітних, енергійних молодих людей багатьох країн світу, а чимало колишніх студентів американських університетів нині обіймають ключові посади в урядах різних держав. У 2006 р. за деякими підрахунками, понад 250 відомих державних діячів із 82 країн світу, які обіймають або обіймали найвищі урядові посади упродовж останніх років, мають американський диплом, у тому числі Жак Ширак — экс-президент Франції, Абель Пачеко — президент Коста-Ріки, Кофі Аннан — Генеральний секретар ООН і його попередник Бутрос Бутрос Галі, Михайло Саакашвілі — президент Грузії, Валдас Адамкус — экс-президент Литви, Хав'єр Солана — колишній Генеральний секретар НАТО, а нині генсек Західноєвропейсько-

го Союзу, Романо Проді — колишній прем'єр-міністр Італії, Альберто Фухіморі — экс-президент Перу, Ехуд Барак і Бен'ямін Нетаньяху — экс-прем'єри Ізраїлю, П'єр Трюдо — экс-прем'єр Канади та ін.²³.

Проте Болонські ініціативи не обмежуються лише вищепереліченими причинами, оскільки національні системи країн-членів ЄС упродовж останніх десятиліть регулярно переживали кризові явища, зважаючи на їх невідповідність потребам модернізації та гармонізації відповідно до викликів, які висуває постіндустріальна економіка щодо якості людського ресурсу країн та умов його відтворення. Так, хоча усі країни ЄС перманентно відчували брак фінансових ресурсів та висококваліфікованих науково-педагогічних кадрів, недосконалість матеріально-технічної бази та навчально-методичних розробок, проте глобальна фаза розвитку світового господарства, яка базується на постіндустріальній парадигмі, зі всією очевидністю довела неадекватність національних освітніх систем європейських країн швидкозмінним технологіям та потребам кадрового забезпечення інноваційного розвитку європейського суспільства.

Слід відмітити, що ця проблема притаманна не лише державам Євросоюзу, її усвідомлюють і урядові кола США. Так, у доповіді Національної комісії США, яка носить назву «Поки ще не дуже пізно» наголошується на тому, що зміни, котрі відбуваються у глобальному світі, висувають нові вимоги до освітньої системи Америки і нагально вимагають її реформування відповідно до викликів XXI століття. «Ми, — йдеться у доповіді, — стоїмо перед тим самим вибором: або реформуємо свою систему освіти і впораємося з викликами XXI століття, або відстанемо». Серед ключових компонент реформування виокремлюється, зокрема, посилення математичної та природничо-наукової підготовки американців, причому не тільки стосовно технічних, а й гуманітарних наук в цілому. Автори доповіді вважають, що кожен американець XXI століття повинен вміти вільно аналізувати індекси всіх бірж та фірм, доско-

²³ *Аблов А.С., Беззуб'як М.Й., Гальперіна Л.П. та ін. Фінансові інструменти забезпечення міжнародної конкурентоспроможності в інституційній моделі: Монографія / За ред. В.Є. Новицького. — К.: Арістей, 2006. — С. 144.*

нало володіти статистикою, розбиратись у загальних процесах економічного і гуманітарного розвитку²⁴.

Виходячи з необхідності докорінних змін у системі вищої освіти та усвідомлюючи невідповідність європейської освітньої сфери потребам формування інноваційної економіки, у 1999 р. керівництво 29-ти європейських країн прийшло до необхідності формування зони європейської вищої освіти через зближення національних освітянських шкіл, модернізацію освітньої діяльності та уніфікацію організації навчального процесу. Цей процес передбачає реалізацію принципів Болонської декларації, які зводяться до наступних ключових позицій: прийняття системи легкозрозумілих і порівнянних ступенів; впровадження двоциклічної системи освіти (доступневої та післяступеневої); впровадження системи кредитів за типом ECTS та їх перезарахування; сприяння мобільності студентів, професорсько-викладацького та наукового персоналу; контроль якості освіти; стимулювання міжакадемічного співробітництва між європейськими університетами через розробку спільних навчальних планів та програм; забезпечення працевлаштування випускників з орієнтацією європейських ВНЗ на кінцевий результат; формування позитивного іміджу та привабливості європейської системи вищої освіти через залучення до Європи більшої кількості іноземних студентів²⁵.

Головними суб'єктами міждержавної взаємодії в рамках реалізації Болонського процесу є національні та наднаціональні інститути. Так, на першому етапі Болонського процесу регуляторні функції щодо формування місії та цілей формування Єдиного європейського освітнього простору виконували Міністерства освіти країн ЄС, а з подальшим поширенням ідеї інтегрування європейських систем освіти в єдиний європейський освітній простір до Болонського процесу приєдналися ряд міжнародних організацій: ЮНЕСКО, Європейська асоціація університетів, ОЕСР та ін.

²⁴ Індивідуалізація навчального процесу як провідна складова модернізації вищої економічної освіти: Зб. матеріалів наук.-метод. конф. 31 січня — 2 лютого 2006 р. — У 2 т. — Т. 1. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 15—16.

²⁵ The Bologna Declaration of the European Space for Higher Education: an explanation // www.europe.eu.int

Процесу транснаціоналізації людського ресурсу на регіональному рівні відповідають і програми ЄС у сфері вищої освіти «Сократ» та «Темпус». Кінцевою метою реалізації цих програм є формування позитивного іміджу та зміцнення конкурентних позицій європейської системи вищої освіти на світовому ринку освітніх послуг. При цьому якщо програма «Сократ» зорієнтована на поглиблення співробітництва в освітній сфері між самими країнами-членами Євросоюзу, то програма «Темпус» націлена на реалізацію трансєвропейської моделі міждержавного співробітництва у вищій освіті, зокрема з метою реструктурування сектора вищої освіти в Центральній та Східній Європі шляхом розвитку міжакадемічної взаємодії (обмінів студентами та викладачами).

У реалізації програми «Темпус» виокремлюються чотири фази. Перша фаза «Темпус I», започаткована у 1990 р., мала за мету імплементацію трансєвропейської мобільної схеми для університетського навчання в країнах Центральної та Східної Європи. Друга фаза «Темпус II» тривала протягом 1994–1998 рр. і була спрямована на розширення обмінів з країнами колишнього СРСР. Метою третьої фази «Темпус III» (2000–2006 рр.) було сприяння ефективному розвитку систем вищої освіти в країнах Центральної та Східної Європи, включаючи країни колишнього Радянського Союзу та Монголію через зближення культур та досвіду в умовах демократичних змін. І, нарешті, у 2007 р. стартувала четверта фаза програми «Темпус IV» (терміном дії до 2013 р. і загальним бюджетом 51 млн євро), метою якої є сприяння добровільній інтеграції систем вищої освіти країн-учасниць задля досягнення цілей Лісабонської декларації та Болонського процесу через реформування та модернізацію систем вищої освіти держав-партнерів, підвищення її якості, зміцнення потенціалу ВНЗ та всебічний розвиток людського ресурсу.

Досвід реалізації програми «Темпус» засвідчив, що країни СНД, у тому числі Україна, надають перевагу міжакадемічному співробітництву з європейськими університетами як засобу отримати доступ до змісту навчальних дисциплін, методик їх викладання та ін., тоді як держави Центрально-Східної Європи більшою мірою зацікавлені у задоволенні індивідуальних пот-

реб своїх студентів та викладацького корпусу щодо мобільності.

Що стосується програми «Сократ», то до її реалізації залучено на сьогодні 27 держав-членів Європейського Союзу, 3 країни Європейської економічної зони (Ісландія, Ліхтенштейн та Норвегія) та Туреччина як кандидат на вступ до ЄС²⁶. Основними отримувачами коштів цієї програми є як учні та студенти, так і всі категорії персоналу освітньої сфери, всі типи освітніх закладів, а також інституції, котрі здійснюють регулювання освітньої сфери на локальному, регіональному та національному рівнях. Крім того, до участі у програмі залучаються також суспільні і приватні організації, які співробітничать з навчальними закладами: місцеві і регіональні органи влади і організації; асоціації, що працюють у сфері освіти; асоціації батьків; підприємства, групи підприємств та професійних організацій; торговельні палати; соціальні партнерські організації всіх рівнів; дослідницькі центри і організації²⁷.

Наступним компонентом процесу транснаціоналізації людського ресурсу в регіональному блоці ЄС є диверсифіковані механізми залучення людського ресурсу в держави даного інтеграційного угруповання, насамперед, іноземної робочої сили найвищої кваліфікації. Зважаючи на наявність необхідних умов для професійної діяльності та гарантований високий життєвий рівень, охочих емігрувати до країн ЄС дуже багато.

Так, на сьогодні європейська міграційна політика зазнає суттєвих трансформацій, пов'язаних з браком висококваліфікованих спеціалістів на внутрішньому ринку праці даного інтеграційного блоку, а відтак – стимулюванням залучення кваліфікованих спеціалістів з країн колишнього СРСР та країн Центральної і Східної Європи. Порядок залучення людського ресурсу в держави ЄС регламентує Директива 2006 р., згідно якої переваги при наданні права на працевлаштування та проживання на території будь-якої країни ЄС отримують іммігранти з високим рівнем кваліфікації, котрі володіють дефіцитними на європейському ринку праці професіями та відповідають ряду умов, а саме:

²⁶ Program Sokrates // www.europa.eu.int.

²⁷ Там само.

легально проживають і працюють у будь-якій країні ЄС упродовж 5-ти років, мають дозвіл на працевлаштування, а також відповідні фінансові кошти для утримання себе та членів своєї сім'ї.

Очікується, що у майбутньому дана проблема буде лише загострюватися, зважаючи на загальний тренд «флоридизації» населення та скорочення чисельності його працездатної частини. Підтвердженням цієї тези є, зокрема, оцінки авторитетних експертів, згідно яких у країнах ЄС упродовж останніх сорока років відбулося майже двократне зниження коефіцієнта народжуваності, який неспроможний нині забезпечити навіть простого відтворення населення. При цьому прогнозується, що до 2050 р. чисельність населення ЄС скоротиться з 13 % до 9 % світового показника, а Північної Європи – відповідно з 5 % до 4 %. Що стосується вікової структури населення цих країн, то на сьогодні частка населення віком більше 65-ти років складає близько 17 %, до 2020 р. цей показник зросте до 20 %, а у 2050 р. – до 25–30 % загальної чисельності населеності при 50 % частки осіб старших 50 років. У результаті цих змін співвідношення осіб старших 65 років і осіб працездатного віку (15–64 років) за країнами ЄС зросте з 1:3 в 1995 р. до 1:2 у 2050 р. Ці зрушення істотно актуалізують проблеми дефіциту трудових ресурсів для народного господарства та утримання непрацездатної частини суспільства: уже на сьогодні на виплату пенсій у ЄС витрачається від 10,5 % ВВП у Великобританії до 19,7 % в Італії, а до 2030 року вказані показники можуть досягти відповідно 15,5 і 33,3 %. У цілому ж старіння населення країн Євросоюзу спричинить, за деякими оцінками, втрату 18 % середнього душевого ВВП до 2040 року.

За прогнозами ООН, у 2000–2050 рр. європейським країнам для підтримки чисельності економічно активної частини населення, необхідна істотна компенсуюча (компенсаторна) нетто-імміграція. Щоб до 2050 р. утримати чисельність населення ЄС на рівні 2000 р., необхідним буде щорічне залучення іноземців у кількості 949 тис. чол., щоб зберегти кількість економічно активних осіб – 1,4 млн, а щоб запобігти зниженню співвідношення між економічно активною і неактивною частинами населення – 12,7 млн іноземців.

Зважаючи на ці фактори, країни Західної та Північної Європи є на сьогодні найпотужнішим споживачем іноземної робочої сили. Зокрема загальна чисельність іноземців у країнах ЄС у 2007 р. складала близько 25 млн чол. При цьому значна частка іноземців у загальній чисельності населення характерна для Люксембургу (39 %), Швейцарії (20 %) та Австрії (9,5 %) ²⁸. Прикметно, що впродовж останніх років у Європі намітилися певні зміни традиційної структури зайнятості іммігрантів зі збільшенням частки іноземців, які працюють у сфері високих технологій та послуг на фоні зниження їхньої зайнятості на неперестигних, малооплачуваних роботах: у сталеливарній промисловості, металообробці та автомобілебудуванні.

Механізми транснаціоналізації людського ресурсу на глобальному рівні

І, нарешті глобальний рівень транснаціоналізації людського ресурсу представлений діяльністю міжнародних організацій, котрі функціонують у сфері трудових відносин, та організацій і фінансово-кредитних інституцій, котрі регулюють та забезпечують фінансову підтримку міждержавного співробітництва у сфері освітніх послуг. До першої групи організацій належить Міжнародна організація праці (МОП), яка має одну з найдосконаліших систем міжнародного контролю за виконанням ратифікованих конвенцій, та згідно своїх установчих документів спрямовує зусилля на практичне втілення загальних принципів регулювання ринків праці та соціальної справедливості в законодавство окремих країн.

Для пом'якшення негативних наслідків глобалізації світової економіки в соціально-трудої сфері 86-а сесія Міжнародної конференції праці у Женеві 18 червня 1998 р. прийняла Декларацію МОП про основоположні принципи і права у сфері праці та механізм її реалізації. В документі виокремлено чотири основоположні (базові) принципи, яких повинні дотримуватися всі держави-члени МОП, а саме: свобода

²⁸ *Поручник А.М., Столярчук Я.М.* Світовий ринок праці / Світова економіка. Підручник для студентів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів. — К.: Либідь, 2007. — 249 с.

об'єднання і дієве визнання права на ведення колективних переговорів; скасування усіх форм примусової або обов'язкової праці; дієва заборона дитячої праці; неприпустимість дискримінації у галузі праці та занять.

На думку фахівців МОП, більш повна ратифікація країнами світу міжнародних трудових норм, якими є конвенції, прийняті цією організацією, включення їхніх норм до національного законодавства має сприяти оптимізації відносин між працею і капіталом, зміні ситуації коли перевага у формуванні умов трудових договорів все більше слугує інтересам роботодавців.

До другої групи організацій, котрі регулюють процеси транснаціоналізації людського ресурсу на глобальному рівні, належать Світовий банк та ЮНЕСКО. Ці інституції реалізують як спільні, так і індивідуальні проекти у сфері регулювання інтеграційних процесів в освітній сфері. Що стосується спільних проектів ЮНЕСКО та Світового банку («Освіта для всіх»²⁹ та «Освіта для економіки знань»³⁰), то вони реалізуються, головним чином, в рамках програми «Цілі розвитку тисячоліття»³¹. Крім спільної діяльності в забезпеченні глобального регулювання освітньої сфери ЮНЕСКО та Світовий банк реалізують індивідуальні програми та проекти, спрямовані на розвиток сфери освітніх послуг у всіх країнах світу за всіма освітніми рівнями: від початкової до післядипломної.

Основні зусилля ЮНЕСКО у галузі освіти спрямовані нині на вирішення питань, пов'язаних із: розширенням доступу до базової освіти та ліквідації неписьменності; розвитком екологічної, безперервної, професійно-технічної та вищої освіти; моніторингом національних освітніх систем та розробкою політики реформування національних освітніх систем з метою підвищення їх якості та адаптації до потреб суспільства; підготовкою освітянських кадрів; визнанням ек-

²⁹ «Освіта для всіх» є проектом, який був прийнятий у квітні 2000 р. на Світовому освітньому форумі в Сенегалі. Його членами є національні уряди країн, міжнародні організації, громадські організації та асоціації, котрі об'єднали свої зусилля з метою гарантування доступу до освіти для кожного громадянина в будь-якій країні.

³⁰ «Освіта для економіки знань» — це аналітична програма, мета якої полягає в моніторингу поточної ситуації в освітній сфері країн світу з метою формулювання конкретних напрямків диверсифікації національних освітніх систем з метою їх адаптації до потреб формування «економіки знань».

³¹ UNESCO and Education // www.unesco.org/education.

вівалентності навчальних курсів, свідоцтв і дипломів у сфері освіти³².

Діяльність ЮНЕСКО у сфері глобального регулювання процесів транснаціоналізації людського ресурсу охоплює три основні напрями: нормативне забезпечення функціонування освітньої сфери (розробка нормативів та рекомендацій щодо технічної та професійної освіти, координації міждержавного співробітництва в освітній сфері та ін.); розбудова інфраструктурного її забезпечення (підготовка викладачів для технічної освіти, розробка навчальних програм на національних мовах, залучення локальних ресурсів для будівництва і ремонту навчальних приміщень та обладнання та ін.); та інформаційний обмін через розповсюдження спеціалізованих довідників та бюлетенів, котрі відображають поточні та перспективні тенденції розвитку освітньої сфери. На реалізацію вищеназваних пріоритетних напрямків у сфері освіти виділяється щорічно від 40 до 50 % бюджетних коштів цієї організації.

Крім того, ЮНЕСКО сприяє розбудові міжнародної та регіональної мереж міждержавного співробітництва за такими напрямками вищої освіти, як академічна мобільність, міжнародний обмін передовим досвідом, дослідження національних освітніх систем та виявлення їх «вузьких» місць, впровадження інновацій у навчальний процес, підвищення кваліфікації викладачів та ін. Таким чином, резюмуючи вищенаведене, можна констатувати, що ЮНЕСКО відіграє на сьогодні провідну роль у реформуванні національних систем вищої освіти країн-учасниць, забезпечує платформу для діалогу з метою визначення найбільш ефективних шляхів адаптування освітніх систем до суспільства знань та нових соціальних, культурних і економічних викликів глобалізованого світу.

Що стосується діяльності Світового банку у глобальному регулюванні транснаціоналізації людського ресурсу формування глобального людського ресурсу, то вона спрямована на сприяння стратегічного діалогу і обміну знаннями через підтримку реформ у рамках програмного і проектного кредитування; формування сприятливих умов для створення глобальних суспільних благ, що має вирішальне значення для розвитку вищої шко-

³² UNESCO and Education // www.unesco.org/education.

ли³³. Як один із структурних підрозділів ООН Світовий банк на сьогодні є найбільшою установою, що забезпечує зовнішнє фінансування освітніх програм по всьому світу. Освіта є одним із стержневих елементів стратегії скорочення бідності в глобальному масштабі шляхом сприяння економічному зростанню та інвестиціям в людський ресурс, являючись одночасно засобом і метою реалізації цієї стратегії.

Програма у сфері освіти, котра реалізується Світовим банком, є широко-масштабною і багатобічною, вона є відображенням підходу, що лежить в основі розвитку даної сфери діяльності: надавати країнам допомогу, яка дозволяла б їм успішно переходити до наступних стратегічних стадій процесу розвитку. Ця програма сприяє розвитку освіти і складається з чотирьох основних елементів: мобілізація та виділення ресурсів; генерація та розповсюдження знань; аналіз політики та впровадження її в життя; розширення організаційно-технічних можливостей та зміцнення інституційної системи. Крім того, Світовий банк активно допомагає країнам, які прагнуть вдосконалити національні освітні системи, підвищити ефективність роботи вищих навчальних закладів та якість навчальних програм та курсів, що розробляються ними. Про це свідчать, зокрема, обсяги фінансування Світовим банком вищої школи, які протягом останнього десятиліття склали в середньому 480 млн дол. США щороку та країнове охоплення проектів в освітній сфері – 28 країн світу.

Зауважимо, що значення глобального рівня регулювання процесів транснаціоналізації людського ресурсу на сьогодні істотно підвищується, адже на міжнародний рівень делегується дедалі більше прав та повноважень національних урядів. Це відбувається як завдяки загальній лібералізації міжнародних економічних відносин, так і в рамках проектів регіоналізації, створення наддержавних регуляторних, керівних органів та інститутів (наприклад у рамках Євросоюзу).

³³ UNESCO and Education // www.unesco.org/education.

Висновки

Протягом останніх десятиліть чітко виокремилася одна з головних закономірностей суспільного розвитку – втягування людського ресурсу у процеси транснаціоналізації через механізми наднаціонального його відтворення, якісного вдосконалення, міждержавного розподілу та використання. Багатовимірний прояв транснаціоналізації людського ресурсу виявляється у концентрації інтернаціональних контингентів робочої сили на підприємствах ТНК, диверсифікації міграційних процесів у сучасному світі, формуванні глобальних стандартів щодо якості та структури людського ресурсу та інституціоналізації світового ринку праці і здійснюється на мікро-, державному, регіональному та глобальному рівнях.

У результаті проведеного аналізу та систематизації широкого спектру теоретичних та аналітичних джерел щодо даної проблематики можна зробити наступні висновки.

1. Ключову роль у транснаціоналізації людського ресурсу відіграють нині ТНК, які перетворилися у найефективніших продуцентів активів людського ресурсу, оскільки здійснюють кадрову девелопментизацію відповідно до поточних та перспективних потреб виробництва, розширюють спектр фахових спеціалізацій, нарощують капіталовкладення у навчання та професійну підготовку кадрів, у систему заходів щодо профілактики та зміцнення здоров'я працівників, забезпечення їх високих фізичних та психічних кондицій. Вони ж отримують найбільший економічний ефект від транснаціоналізації людського ресурсу, оскільки, володіючи потужним виробничим, фінансовим та науково-технологічним потенціалом, практично монополізували сегменти світового ринку найбільш кваліфікованої та професійно підготовленої робочої сили та наукових кадрів.

2. На сучасному етапі відбувається зміна інвестиційного вектору ТНК. Це проявляється в тяжінні капіталовкладень ТНК до інтелектуальних, технологічних та інноваційних центрів та центрів сучасних систем інфраструктури, а саме до індустріальних кластерів країн-лідерів світового господарства. А вплив таких

чинників, як наявність крупних ринків, природних ресурсів, дешевої робочої сили, відходить на другий план.

3. У межах поцесів транснаціоналізації людського ресурсу на мікрорівні відбувається розвиток наукового співробітництва між фірмами, університетами, науково-дослідними інститутами, лабораторіями. Чим пояснюється створення великої кількості транснаціональних стратегічних альянсів.

4. ТНК нині є потужним каталізатором міждержавного переливання робочої сили. Як дешевої робочої сили з подальшим її вдосконаленням: підготовка кваліфікованих робітників у спеціально створених центрах, так і шляхом переведення частини свого адміністративно-управлінського персоналу, службовців, спеціалістів на виробництва й філії, що створюються в інших країнах.

5. Що стосується державного рівня транснаціоналізації людського ресурсу, то держава формує адекватне середовище для ведення інноваційної діяльності, регулює ринок праці та сферу зайнятості, формує параметри міграційної політики та ін.

6. Регіональний рівень транснаціоналізації людського ресурсу досліджено на прикладі Євросоюзу і розкриває форми її прояву, які виявляються в інтернаціоналізації науково-технологічної та інноваційної діяльності країн-членів, поступовому формуванні зони європейської вищої освіти, поглибленні інтеграційних процесів у гуманітарній сфері та диверсифікації залучення людського ресурсу в держави ЄС.

7. Розвиток міждержавного науково-технологічного та інноваційного співробітництва в Європейському Союзі відбувається завдяки поглибленню національної дослідницької та технологічної кооперації у країнах ЄС, Співробітництву академічних установ та підприємств, а також фірм різноманітних галузей промисловості, що характеризується високим рівнем інтеграції, яка набуває відповідного інституційного оформлення зі створенням міждисциплінарних центрів, інноваційних центрів з передачі нової технології малому і середньому бізнесу та ін.

8. Вагоме значення країни ЄС приділяють системі вищої освіти. Цим пояснюється формування зони європейської вищої освіти (Болонський процес) — системи, в

рамках якої посилюється взаємодія та взаємозбагачення національних освітніх систем країн-учасниць Євросоюзу з метою підвищення конкурентоспроможності європейської системи освіти на світовому ринку освітніх послуг.

9. Реалізація стратегії економічного розвитку Європейського Союзу на інноваційних засадах з метою перетворення ЄС на найконкурентніший у світі економічний простір здійснюється через впровадження програм ЄС у сфері вищої освіти «Сократ» та «Темпус».

10. Глобальний рівень транснаціоналізації людського ресурсу представлений діяльністю міжнародних організацій, котрі функціонують у сфері трудових відносин (МОП, МОМ), та організацій і фінансово-кредитних інституцій, котрі регулюють та забезпечують фінансову підтримку міждержавного співробітництва у сфері освітніх послуг (Світовий банк, ЮНЕСКО та ін.).

Література

1. Аблов А.С., Беззуб'як М.Й., Гальперіна Л.П. та ін. Фінансові інструменти забезпечення міжнародної конкурентоспроможності в інституційній моделі: Монографія / За ред. В.Є. Новицького. – К.: Арістей, 2006. – 220 с.

2. Глобализация и человеческий потенциал: демографическое измерение. Международный аспект / А.С. Макарян. – М.: Экономика, 2003. – 160 с.

3. Глушко О. Тенденції розвитку корпоративних НДДКР // Економіст. – Травень 2007. – № 5. – С. 62–64.

4. Доклад о мировых инвестициях 2004. Переориентация на сектор услуг. Обзор. ООН. – Нью-Йорк–Женева, 2004. – 84 с.

5. Драгунова Т., Майданік І. Особливості сучасного формування і розвитку наукового потенціалу України в регіональному вимірі // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 6. – С. 35–40.

6. Індивідуалізація навчального процесу як провідна складова модернізації вищої економічної освіти: Зб. матеріалів наук.-метод. конф. 31 січня – 2 лютого 2006 р. – У 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2006. – 412 с.

7. Кант И. Критика практического разума. Пер с нем. Соч., Т. 4, Ч. 1. – М., 1965.

8. Карпенко М.М. Пріоритети розвитку вищої освіти в Україні в руслі загальноєвропейських тенденцій // Стратегічна панорама. – 2004. – № 3 // www.niisp.gov.ua

9. Международные стратегии экономического развития: Учеб. пособие. / [Д.Г. Лукьяненко, Ю.В. Макогон, Ю.Н. Пахомов и др.]; Под ред. Ю.В. Макогона. — К.: Знання, 2007. — 461 с.

10. Мочерний С., Фомішин С. Інтернаціоналізація виробництва і сучасні тенденції розвитку світового господарства // Економіка України. — 2006. — № 5. — С. 47–55.

11. Орехова Т.В. Транснаціоналізація економічних систем в умовах глобалізації / Орехова Т.В.; М-во освіти і науки України, Донец. нац. ун-т. — Донецьк: ДонНУ, 2007. — 393 с.

12. Офіційний сайт Європейської комісії — http://ec.europa.eu/education/programmes/tempus/call08_en.html.

13. Офіційний сайт Світового банку — <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/0,,contentMDK:21173991~pagePK:146736~piPK:146830~theSitePK:258599,00.html>

14. Поручник А.М., Антонюк Л.Л. Формування європейського інноваційного простору // Європейський Союз та Україна: Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф 17 червня 2004 р. / Відп. за вип. В.І. Чужиков. — К.: КНЕУ, 2004. — С. 66–76.

15. Рогач О.І. Транснаціоналізація світового господарства та перехідні економіки : [Навч. посіб.] / Київ. ун-т ім. Т.Шевченка. — К.: Вид. центр «Київ. ун-т», 1999. — 302 с.

16. Руденко Л.В. Транснаціональні корпорації : Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / Київ. нац. екон. ун-т. — К., 2004. — 226 с.

17. Специализированный информационный портал «Сравнительная образовательная политика» // Система высшего образования в США — www.comparative.edu.ru

18. Сіденко С. В. Соціально-економічний вимір сучасної глобалізації // Міжнародна економічна політика. — 2004. — № 1. — С. 72–93.

19. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації: Монографія / За ред. д-ра екон. наук, проф. Д.Г. Лук'яненка. — К.: КНЕУ, 2001. — 538 с.

20. Транснаціональні корпорації : Навч. посібник. / [Рокоча В.В., Плотніков О.В., Новицький В.Є. та ін.] — К.: Таксон, 2001. — 302 с.

21. Швиданенко О. А. Сучасні корпоративні стратегії ТНК // Формування ринкової економіки. — К., 2006. — Вип.15. — С. 177–192.

22. Шумпетер И.А. Капитализм, социализм и демократия. — М.: Экономика, 1995.

23. *Alfreder C.P.* An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1969. – № 4. – P. 142–175.
24. *Becker G.S.* Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *J.P.E.*, LXX, Suppl. (October, 1962).
25. Economic Migration in the EU: Commission presents a roadmap on Legal Migration // www.europa.eu.int/rapid/pressReleaseAction.do
26. *Forbes 2000* // *Forbes Global*. – 2007. – March 31. – <www.forbes.com>.
27. *Geddes A.* The Politics of Migration and Immigration in Europe. – L.; Thousand Oaks; New Delhi: SAGE Publications, 2003. – 220 p.
28. *Kiker B.F.* The Historical Roots of the Concept of Human Capital. *Human Capital Formation and Manpower Development*. Edited by Ronald Wykstra. The Free Press, New York, Collier-Macmillan Limited, London. – 1971.
29. *Machlup F.* Knowledge Production and Occupational Structure. Cortada J.W. *Rise of the Knowledge Worker*. – Boston. – Oxford, 1998.
30. Program Sokrates // www.europa.eu.int
31. Tempus Program Budgetary Situation (as of 17 July 2006) // www.eupora.eu.int
32. The Bologna Declaration of the European Space for Higher Education: an explanation // www.europe.eu.int
33. The New Knowledge Economy in Europe: A Strategy for International Competitiveness and Social Cohesion / Edited by M.J. Rodrigues. – Cheltenham (UK), Northampton (USA), 2002.
34. UNESCO and Education // www.unesco.org/education;
35. World Bank and Tertiary Education // www.worldbank.org
36. World Investment Report 2007. FDI Policies for Development: National and International Perspective. – UNCTAD: New York and Geneva, 2007.

Стаття надійшла до редакції 25.02.2009