

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ

FOREIGN EXPERIENCE OF STATE REGULATION OF DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF ENTERPRISES OF THE CONSTRUCTION INDUSTRY

У статті проаналізовано зарубіжний досвід державного регулювання розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі. Зазначено, що розвиток людського капіталу значною мірою залежить від соціально-економічної політики у сферах зайнятості, освіти, науки, охорони здоров'я, застосування стандартів розвинених країн світу. У процесі дослідження встановлено, що у більшості цивілізованих країн світу, незалежно від політичної орієнтації, саме держава бере на себе низку соціально-економічних функцій, використовуючи комплекс економічних, правових і адміністративних важелів для вирівнювання національного ринку. Серед них – забезпечення розвитку освіти, науки, транспорту, зв'язку, інших систем комунікації, охорони здоров'я, захисту навколишнього природного середовища, соціальної справедливості тощо. У зв'язку зі «старінням населення» як у європейських країнах, так і в Україні значну увагу приділено навчанню населення упродовж життя як основи розвитку людського капіталу та конкурентоспроможності підприємств будівельної галузі.

Ключові слова: будівельна галузь, служба зайнятості, державне регулювання, робоча сила, заробітна плата, робочі місця, соціальний захист.

В статті проаналізовано зарубіжний досвід державного регулювання розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі.

развития человеческого капитала предприятий строительной отрасли. Отмечено, что развитие человеческого капитала в значительной степени зависит от социально-экономической политики в сферах занятости, образования, науки, здравоохранения, применения стандартов развитых стран мира. В ходе исследования установлено, что в большинстве цивилизованных стран мира, независимо от политической ориентации, именно государство берет на себя ряд социально-экономических функций, используя комплекс экономических, правовых и административных рычагов для выравнивания национального рынка. Среди них – развитие образования, науки, транспорта, связи, других систем коммуникации, здравоохранения, защиты окружающей среды, социальной справедливости и тому подобное. В связи со «старением населения» как в европейских странах, так и в Украине значительное внимание уделено обучению населения в течение жизни как основе развития человеческого капитала и конкурентоспособности предприятий строительной отрасли.

Ключевые слова: строительная отрасль, служба занятости, государственное регулирование, рабочая сила, заработная плата, рабочие места, социальная защита.

УДК 331.522

DOI: <https://doi.org/10.32843/bses.48-24>

Пилипенко О.В.

аспірант кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування Київський національний університет будівництва і архітектури

Pylupenko Oleksandr

Kyiv National University of Construction and Architecture

There is foreign experience of state regulation of the development of human capital in the construction industry is analyzed in the article. Main attention paid to the development of human capital that is largely dependent on socio-economic policies of employment, education, science, health, the application of standards of developed countries of the world. Investigating of most civilized countries of the world revealed that the state takes on a number of socio-economic functions, using a set of economic, legal and administrative levers to level the national market. It is typical for most of the countries analyzed and is practically independent of political orientation. The main directions of state regulation are the development of education, science, transport, communications, other communication systems, healthcare, environmental protection, social justice etc. The experience of Canada, in particular employment services, is reviewed. The Employment Service is a key tool of the Federal government to generate and to implement of employment policies. It includes immigration policy, payment of unemployment compensation, quality and quantity adaptation of labor force to the labor market requirements, stimulating labor demand, accumulation information on jobs, counseling, employment, improving the quality of the workforce, providing subsidies to employers for hired workers and subsidies to employees who continue to study in the workplace. China's experience is also being explored. The object of prudent government regulation in China is to meet the need for labor services in the modern innovation sector of the economy. The main focus of this policy is the redistribution of labor between regions and industries, in line with the restructuring of the country's economy. Sweden's experience in developing a nationwide system of job creation measures is reviewed. This involves ensuring systematic accounting of vacancies, organization of vocational training and retraining, and upgrading of the dismissed workers. Due to the "aging of the population" in European countries and in Ukraine, considerable attention has been paid to training the population lifelong learning. It is noted that the Council of Europe approved lifelong learning as one of the main components of the European social model. Such training is not limited to the field of education; it is also a critical factor in the areas of employment and social security, economic growth and competitiveness.

Key words: construction industry, employment service, government regulation, labor, wages, jobs, social protection.

Постановка проблеми. Створюючи ринкову економіку, потрібно орієнтуватися на досвід інших країн, які пройшли через нові для нас форми організації виробничих відносин. При цьому слід враховувати, що господарства розвинутих країн мають різноманітні поєднання функцій держави і первинних господарських суб'єктів.

Узагальнення досвіду розвинутих зарубіжних країн свідчить про те, що нормальне функціонування ринку неможливе без державного регулювання. Посилення державного регулювання не означає прямого втручання в економіку. Держава як регуляторна інституція покликана

забезпечувати оптимальне поєднання інтересів суспільства, колективів та окремої особи. Вона повинна здійснювати координацію за збереження саморегулювання та саморозвитку суспільства.

Сучасний стан державного регулювання економіки в Україні характеризується повільними темпами реформування, недосконалими методами і механізмами впливу держави на суб'єктів господарювання, відсутністю чітко сформульованої концепції розвитку економіки, недосконалістю захисту внутрішнього ринку і вітчизняного виробника, слабкою соціальною політикою.

Ідеологія системи державного управління та регулювання має ґрунтуватися на поєднанні економічної активності та соціальної спрямованості держави. Вона сприятиме ефективному використанню виробничих ресурсів, підвищенню добробуту населення, розвитку людського капіталу, включенню економіки України в сучасні цивілізовані процеси.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженням проблем державного регулювання розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі з використанням зарубіжного досвіду займалися такі вчені, як: П.М. Куліков, Н.К. Моїсеєва, Н.В. Ушенко, В.М. Лич, В.І. Науменко, М.М. Зінченко, Т.М. Кір'ян, Ю.О. Юрченко, А.М. Колот та ін.

Останніми роками цьому питанню присвячується дедалі більше праць, однак не виправдано залишають поза увагою низку важливих, але недостатньо вивчених питань застосування зарубіжного досвіду на підприємствах будівельної галузі щодо регулювання розвитку людського капіталу в частині розширення зайнятості, підвищення якості життя найманих працівників та їхнього соціального захисту.

Постановка завдання. Державне регулювання використання та розвитку людського капіталу є важливою складовою частиною державної політики, що покликана доповнювати та коригувати дію ринкового механізму задля недопущення соціальної нерівності та бідності, забезпечення економічного зростання. Нині в Україні ринкова трансформація економіки ще не закінчена, між економістами точаться суперечки щодо форм та обсягів державного регулювання. Десятиліття власних проб та помилок, пов'язаних із необґрунтованою державною політикою щодо ринкової лібералізації економічних відносин в умовах монополізованої економіки, провадження «шокової терапії», доводять логічність аналізу прогресивного досвіду державного регулювання в економічно розвинених країнах світу та визначення тих важелів, що доцільні для імплементації в Україні саме на поточній стадії економічного розвитку.

Метою дослідження є аналіз зарубіжного досвіду державного регулювання розвитку людського капіталу та розроблення рекомендацій щодо його удосконалення для підприємств будівельної галузі України.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Системні перетворення в будівельній сфері сформували нове господарське середовище, пов'язане із необхідністю вирішення низки складних завдань щодо підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств на базі підвищення ефективності виробництва, зростання добробуту населення, оптимальності використання робочої сили, підвищення її кваліфікації та інтелектуалізації, впровадження передових технологій на основі інформаційно-інвестиційної моделі розвитку.

У цих умовах розвиток людського капіталу будівельних підприємств можливий у разі ефективної соціально-економічної політики у сферах зайнятості, освіти, науки, охорони здоров'я, застосування стандартів розвинених країн світу. Небагаті на ресурси країни з великим людським капіталом стали одними із лідерів економічного розвитку у світі – це Японія, Швейцарія, Фінляндія, Естонія, Сінгапур та інші.

Враховуючи важливу роль будівельних організацій як сфери розвитку людського капіталу, варто зазначити, що вагомі джерела розвитку полягають у зміні пріоритетних напрямів господарювання: від діяльності, основою якої є матеріальні активи, до інноваційної моделі економічного зростання, що ґрунтується на використанні людського інтелекту як нематеріальної складової частини капіталу.

У цих умовах важлива функція держави полягає в тому, щоб забезпечити взаємоузгодженість адміністративних і економічних важелів із використанням усіх можливостей державного сектору економіки у розв'язанні проблем розвитку людського капіталу в економіці України, в тому числі будівельної галузі.

У господарській системі економічно розвинутого суспільства державне регулювання виступає як сила, спрямована на коригування та доповнення ринкового регулювання, а не на його ліквідацію або підміну. В умовах високорозвинутої економіки, яка характеризується наявністю великої кількості не лише дрібних і середніх підприємств, а й великих виробничих комплексів, роль державного регулювання в частині розвитку людського капіталу є визначальною. В економічно розвинених країнах роль держави полягає насамперед у виконанні соціально-економічних функцій на основі використання системи адміністративно-правових, економічних важелів державного регулювання. Серед них – забезпечення розвитку освіти, науки, транспорту, зв'язку, інших систем комунікації, охорони здоров'я, захисту навколишнього природного середовища, соціальної справедливості тощо.

Розвиток людського капіталу підприємств будівельної галузі значною мірою залежить від ефективної роботи не лише кадрових служб підприємств, а і служб зайнятості в державі. Показовим є досвід Канади, де служба зайнятості є основним інструментом федерального уряду в розробленні та здійсненні політики зайнятості, що включає в себе імміграційну політику, виплату компенсації з безробіття, адаптацію робочої сили до вимог ринку та підприємств, до якості наявної в країні робочої сили, стимулювання попиту на робочу силу, збір інформації про вакансії, консультування, працевлаштування, підвищення якості робочої сили, в тому числі шляхом субсидування заробітної плати працівникам, що продовжують навчатися на робочому місці.

Служба зайнятості в Канаді має у своєму складі 550 місцевих офісів, які здійснюють програми зайнятості та працевлаштування. Регіональні та місцеві менеджери мають можливість гнучко реагувати на зміни умов ринку праці. Співробітники служб зайнятості регулярно відвідують підприємців для обліку вакансій. У районах із хронічним безробіттям вживаються заходи з безпосереднього створення робочих місць та субсидується заробітна плата прийнятим на роботи працівникам. Якщо безробіття пов'язане зі скороченням виробництва внаслідок міжнародної конкуренції або коливання цін на енергоносії та сировинні товари, приймаються спеціальні програми допомоги у працевлаштуванні та профпідготовці [1, с. 136].

Приклад збалансованої політики регулювання попиту на послуги праці в умовах широкомасштабних проблем на ринку праці демонструє Китай, де об'єктом виваженого державного регулювання стали задоволення потреби в послугах праці сучасного інноваційного сектору економіки та перерозподіл робочої сили між регіонами і галузями економіки відповідно до реструктуризації економіки країни. Для забезпечення обліку розподілу загальної чисельності населення щодо зайнятості створено систему звітності та класифікації населення. Особлива увага приділяється формуванню попиту на послуги праці вивільнених із державних підприємств у процесі їхньої реструктуризації, що дає змогу створювати робочі місця з високою заробітною платою, через що конкурентоспроможність підприємств збільшувалася.

Важливим також є досвід Швеції щодо розроблення загальнонаціональної системи заходів зі створення нових робочих місць, забезпечення систематизації обліку вакансій, організації професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації вивільнених робітників. Інноваційні технології освіти спрямовані на забезпечення зростання продуктивності праці за рахунок підвищення рівня знань і кваліфікації працівників. У Швеції законодавчо закріплено надання оплачуваної навчальної відпустки, що свідчить про посилення уваги держави до систематичного підвищення рівня кваліфікації економічно активного населення [2].

У європейських країнах, як і в Україні, спостерігається тенденція «старіння населення», що є серйозною проблемою. Все менше молоді буде з'являтися на ринку робочої сили, а на оплачуваній посаді буде перебувати тільки кожен третій житель у віці 55–64 роки, що абсолютно очевидно вказує на необхідність використання всіх можливостей, закладених в освіті дорослих. У розвинутих країнах досягнуто вищого рівня зайнятості у віці 55–64 роки – Ісландії (82,9%), Швеції (70,1%), Норвегії (69,2%), Швейцарії (68,4%), Данії (64,3%), Естонії (62,4%) – за рахунок активної соціальної політики держави у сфері сприяння зайнятості

населення старшої вікової групи на основі забезпечення систематичного підвищення кваліфікації працівників, рівня конкурентоспроможності та трудової діяльності населення, зростання добробуту та соціальної захищеності групи старшого віку, що є найбільш вразливою на ринку праці та чутливою до кризових змін в економіці.

У сучасних умовах функціонування економіки освіта дорослих визначається впливовим і дієвим соціальним інститутом, діяльність якого спрямована на вирішення важливих соціальних, економічних, освітніх, політичних, морально-виховних проблем, які стимулюють процес розвитку людського капіталу. Соціально-економічне значення освіти дорослих полягає не лише у забезпеченні постійного різнобічного розвитку та поглибленої інтеграції особистості в процес економічної діяльності. Важливість освіти дорослих істотно загострюється внаслідок зниження рівня народжуваності і руху межі працездатного віку, негативного для багатьох європейських країн, у т.ч. й України.

Як зазначено в Законі України «Про освіту», освіта є основою інтелектуального, духовного, фізичного і культурного розвитку особистості, її успішної соціалізації, економічного добробуту, запорукою розвитку суспільства, об'єднаного спільними цінностями і культурою, та держави. Освіта є державним пріоритетом, що забезпечує інноваційний, соціально-економічний і культурний розвиток суспільства [3]. Фінансування освіти є інвестицією в людський потенціал, сталий розвиток суспільства і держави.

Безперервна освіта є складовою частиною конкурентоспроможності економіки кожної країни. За останні десятиліття кардинально змінилася система генерації та передачі знань, а їхній обсяг багаторазово зріс. Сьогодні не можна за один раз, навіть за 5 або 6 років, підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Нині щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань.

Одиниця виміру старіння знань фахівця, прийнята у США, – період «напіврозпаду» компетентності, тобто зниження її на 50% внаслідок появи нової інформації, – показує, що за багатьма професіями цей період настає менш ніж через 5 років, тобто щодо нашої системи вищої освіти часто раніше закінчується навчання. Вирішення проблеми полягає в переході до освіти протягом життя, де базова освіта періодично повинна доповнюватися програмами додаткової освіти й організується не як кінцева, завершена, а лише як основа, фундамент, що доповнюється іншими програмами. Це спонукає випускників ЗВО, крім отриманих знань у вузькій професії, розвивати свої здібності до навчання протягом усього життя, а також навички комунікації, адаптивності, самовдосконалення, організаційної та групової ефективності і низку інших якостей.

Освіта протягом життя в усьому світі, особливо в розвинених країнах, стає усе більш важливою сферою освітніх послуг. Нині є три основні форми освіти:

- формальна освіта – початкова, загальна середня освіта, середня професійна освіта, вища освіта, освіта після закінчення ВНЗ (аспірантура й докторантура), підвищення кваліфікації та перепідготовка фахівців і керівників із вищою і середньою професійною освітою в інститутах, на факультетах і курсах підвищення кваліфікації та професійної перепідготовки;

- неформальна освіта – професійно спрямовані й загальнокультурні курси навчання в центрах освіти дорослих;

- інформальна освіта є загальним терміном для освіти за межами стандартного освітнього середовища – індивідуальна пізнавальна діяльність, що супроводжує повсякденне життя, реалізується за рахунок власної активності індивідів в оточуючому культурно-освітньому середовищі; спілкування, читання, відвідування установ культури, подорожі, засоби масової інформації тощо.

При цьому людина перетворює освіту в дієві чинники свого розвитку. За цілями, що ставляться й реалізуються в системі неперервної освіти, її умовно можна поділити на такі три складові частини, як: неперервна освіта протягом життя, додаткова професійна освіта, система освіти дорослих для задоволення різноманітних індивідуальних освітніх потреб громадян [4, с. 62].

До формалізованих структур додаткової професійної освіти відносять різні неформальні структури (тренінгові групи, підготовка й перепідготовка на підприємствах тощо), які іноді діють на базі формалізованих структур, а нерідко утворюються неформально, як правило, на короткий термін. Також до цієї системи відноситься відкрита освіта в різних її формах і дистанційне навчання. Ефективним засобом розвитку системи безперервної освіти є створення корпоративних університетів, що забезпечують чергування одержання фундаментальних знань із практичною діяльністю. Нині загострюється проблема невідповідності сформованої системи освіти новим потребам суспільства й людини. Це породжує вимогу іншого підходу до організації масової освітньої діяльності дорослих – навчання повинне відповідати різноманітним інтересам і можливостям громадян, органічно вписуватися в їхній спосіб життя, враховувати специфіку їхніх запитів.

У Європі об'єднано різні освітні й навчальні ініціативи в єдину Програму навчання протягом життя (Lifelong Learning Programme) [5]. Ця програма прийшла на зміну програмам професійного та дистанційного навчання, що існували до 2006 року. Навчання протягом життя має на меті зростання інвестицій у людей і знання; набуття

основних навичок, включаючи цифрову грамотність і розширення можливості для інноваційної, більш гнучкої форми навчання. Мета полягає в тому, щоб забезпечити людей будь-якого віку однаковим і відкритим доступом до якісного навчання. Навчання протягом життя охоплює все цілеспрямоване навчання, формальне чи неформальне, з метою розширення знань, поліпшення навичок і компетентності. Рада Європи затвердила навчання протягом життя як один із основних компонентів європейської соціальної моделі. Таке навчання не обмежується лише сферою освіти; воно також є критичним чинником у сферах зайнятості й соціального забезпечення, економічного зростання і конкурентоспроможності [5]. Європейська стратегія зайнятості (European employment strategy), погоджена 22 липня 2003 р., визначила керівні принципи політики розвитку навчання протягом життя. Ці керівні принципи закликають країни ЄС звернути увагу на дефіцит робочої сили з відповідними навичками і заохочують їх здійснювати всебічні стратегії навчання протягом життя, щоб озброїти громадян навичками, необхідними у сучасній економіці.

Найбільш високим відсоток громадян, задіяних у різних формах навчання протягом життя, є у Швеції, Данії, Великобританії та Фінляндії – від 23% до 32%. Найнижчими показники є у Болгарії та Румунії – менше 2%. Питома вага усіх підприємств, що забезпечили навчання своїм працівникам, становить від 21% у Греції до 90% у Великобританії та 60% в середньому по ЄС.

Початкове професійне навчання в межах підприємств найбільш розвинене у Німеччині, Великобританії, Австрії, Данії, Нідерландах, Італії та Франції – близько 50% підприємств, тоді як у інших країн ЄС воно практикується не більш ніж на 10% підприємств. У цих країнах податкові пільги надаються не тільки інноваційним, венчурним підприємствам, технопаркам, технополісам, але і тим фірмам, які здійснюють серйозні освітні програми для свого персоналу [6]. Дуже показовою є кореляція між рівнем попередньої освіти та ступенем залучення до навчання дорослого населення віком від 25 до 64 років, що свідчить про більшій можливості й більшу схильність до продовження навчання людей із вищим рівнем попередньої освіти.

Таким чином, освіта протягом життя в розвинутих країнах світу сприяє накопиченню і розвитку людського капіталу, підвищенню ефективності виробничої діяльності.

У контексті вирішення цієї проблеми в будівельній галузі України слід наголосити на певних проблемах щодо розвитку людського капіталу, таких як:

- значне розбалансування між структурою, обсягами підготовки робітників і фахівців за професіями, спеціальностями, освітньо-кваліфікаційним складом;

– зростання кількості фахівців, які випускаються навчальними закладами та мають різні рівні професійної кваліфікації, особливо якості базової підготовки, що не завжди відповідає вимогам сучасних будівельних підприємств;

– застаріла структура управління і матеріально-технічна база підприємств, що потребує їх докорінної модернізації з використанням сучасних наукових досягнень, новітньої техніки, технологій, що неможливо здійснити без відповідної якості людського капіталу.

У цих умовах посилюється роль державного регулювання розвитку людського капіталу з метою підвищення конкурентоспроможності будівельних підприємств і галузі в цілому.

Сучасне будівельне підприємство – це виробник товарів і послуг, знань, напрацьованого професійного досвіду, встановлення постійних партнерських зв'язків. Сьогоднішній погляд на конкурентоспроможність ґрунтується на розумінні того, що успіх будівельних підприємств залежить не тільки від ресурсів (грошей, будівель, обладнання, людей і технологій), а й від того, як підприємство використовує свої знання для того, щоб перетворити ці ресурси в організаційні можливості. На багатьох будівельних підприємствах дедалі більша частина отриманого ефекту стає результатом застосування спеціальних знань, широкого навчання персоналу, його соціального захисту та взаємодії з партнерами і контрагентами.

Слід відмітити, що в цивілізаційному суспільстві соціальний захист означає діяльність держави з упровадження в життя мети і пріоритетних завдань соціальної політики, з реалізації сукупності законодавчо закріплених економічних, правових та соціальних гарантій, що забезпечують кожному члену суспільства дотримання найважливіших соціальних прав, у тому числі права на гідній людині рівень життя, необхідний для розширеного відтворення і розвитку людського капіталу. Сучасна система соціального захисту передбачає цілий комплекс заходів для забезпечення гарантій у галузі зайнятості (підтримання високої якості робочої сили, охорона праці, захист від безробіття), достойної і справедливої винагороди за працю (трудова мотивація), соціальної підтримки непрацездатних членів суспільства, ліквідації бідності та незабезпеченості, справедливих пенсійних виплат, компенсації втрат населення від інфляції тощо.

Дослідження, які регулярно проводять у розвинутих країнах, засвідчують: швидке постійне зростання заробітної плати фіксується на таких підприємствах, на яких здійснюються значні інвестиції в професійну підготовку працівників і де ці інвестиції супроводжуються ще швидшим зростанням продуктивності праці. При цьому плінність робочої сили зменшується, а гарантії зайнятості

зростають з двох причин: по-перше, працівники не зацікавлені міняти роботу, що дає високі заробітки та перспективи зростання кваліфікації; по-друге, підприємства зацікавлені в збереженні й підвищенні результатів використання робочої сили, в яку зроблено значні інвестиції, а тому розробляють і здійснюють програми підвищення якості трудового життя, що відкриває нові можливості для соціальної захищеності найманих працівників. Схематично взаємозв'язок між зростанням якості робочої сили і соціальною захищеністю відображено на рис. 1.

Таким чином, головним детермінантом соціальної захищеності економічно активного населення цивілізованих країн виступає науково-технічний прогрес, який супроводжується підвищенням вимог до якості робочої сили, відповідним зростанням інвестицій у людський капітал, приростом продуктивності праці, збільшенням доходів працюючого населення та соціальних гарантій.

Висновки з проведеного дослідження. Дослідження зарубіжного досвіду щодо розвитку людського капіталу засвідчило, що розвиток людського капіталу – кінцева мета, все інше – інструменти його досягнення. Як відомо, основне багатство суспільства – людський капітал з його індивідуальними цінностями, знаннями, кваліфікацією та іншими рисами, який і є основою конкурентоспроможності національної економіки, в тому числі і підприємств будівельної галузі. Необхідно зазначити, що саме соціальні чинники державного розвитку стають дедалі впливовішими. Насамперед саме із забезпеченням соціального прогресу на базі ефективного розвитку людського капіталу пов'язана потреба і якісна інтеграція України в глобальну економіку не в ролі сировинного придатка, а як рівного учасника світового цивілізаційного процесу, де зливаються потоки науково-технічної та інформаційної революції, високоосвіченого людського капіталу. При цьому здатність економічної системи держави протистояти дестабілізуючим глобальним, регіональним і національним факторам за умов розвитку людського капіталу суттєво зростає. Все це вимагає такого регулювання трудових відносин, яке би спрямовувало їхній якісний розвиток у русло створення умов для розвитку людського капіталу.

Суттєво відзначити, що відповідно до Європейської стратегії зайнятості застосування нових технологій і нового рівня знань визнано визначальним фактором збільшення числа якісних робочих місць, збереження й підтримки належного соціального партнерства. У такий спосіб європейська соціальна політика переорієнтується на активні дії на ринку робочої сили із розширення зайнятості шляхом якісного поліпшення управління і професійної підготовки відповідно до концепції навчання протягом усього життя.

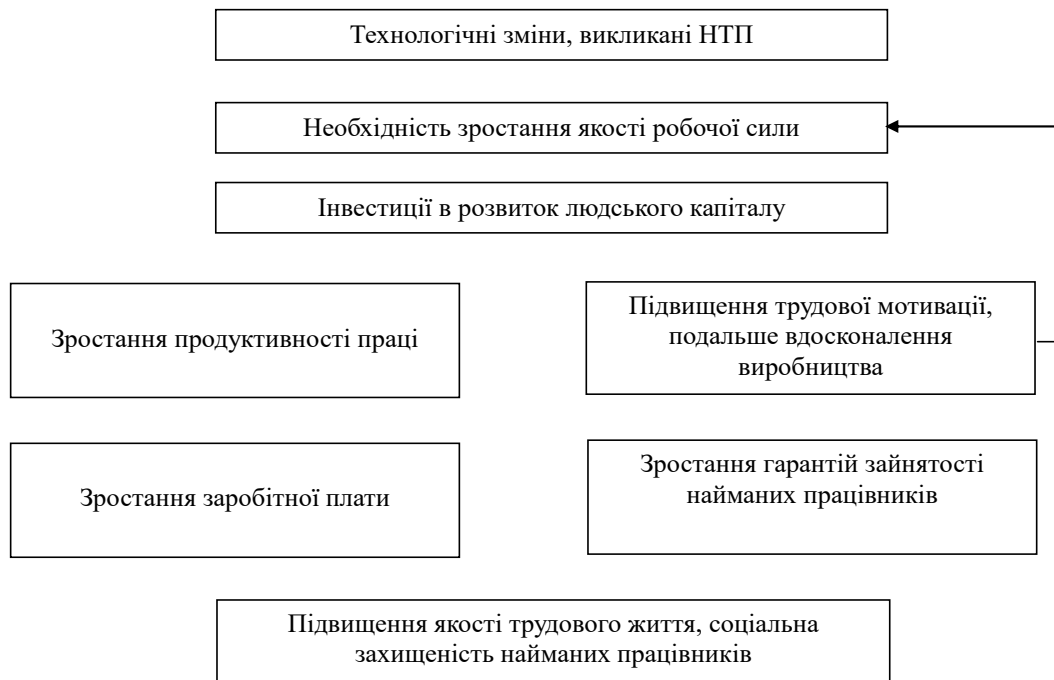


Рис. 1. Взаємозв'язок між зростанням якості робочої сили і соціальною захищеністю в розвинутих країнах світу

Джерело: складено за даними [7, с. 223]

Відповідно до вибраних орієнтирів розвитку України, становлення елементів економіки людського капіталу необхідне формування гармонійної системи соціального співробітництва на кожному підприємстві, спрямованої на якісний розвиток людського капіталу в тому числі на підприємствах будівельної галузі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ушенко Н.В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення: монографія. Донецьк : ТОВ «Юго-Восток, ЛТД», 2008. 228 с.
2. Зайнятість, праця та соціальний захист населення: вітчизняний та зарубіжний досвід / за ред. Т. М. Кір'ян. Київ : НДІ ПЗН Мінсоцполітики та НАНУ, 2017. 245 с.
3. Про освіту : Закон України від 05 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (дата звернення: 09.08.2019).
4. Економіка інтелектуального капіталу: сутність та особливості формування в будівництві: монографія / Гончаров В.В. та ін. ; за ред. В.М. Лича. Київ : КНУБА, 2017. 196 с.
5. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика: Аналітична записка. Київ : Національний інститут стратегічних досліджень. URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/252/> (дата звернення: 20.09.2019).
6. Надель С. Рыночная экономика – экономическая демократия. *Мировая экономика и международные отношения*. 2000. № 1. С. 45–53.
7. Швайка Л.А. Державне регулювання економіки: навч. посіб. Київ : Знання, 2006. 435 с.

REFERENCES:

1. Ushenko N.V. (2008) *Liudskiy kapital: rehuliatorni mekhanizmy vidtvorennia* [Human capital: regulatory mechanisms for reproduction]. Donetsk : TOV "Yuhovostok, LTD". (in Ukrainian)
2. Kirian T. M. (ed.) (2017) *Zainiatist, pratsia ta sotsialnyi zakhyst naselennia: vitchyzniani ta zarubizhnyi dosvid* [Employment, labor and social protection of the population: domestic and foreign experience]. Kyiv : NDI PZN Minsotspolityky ta NANU. (in Ukrainian)
3. Verkhovna Rada Ukrainy (2017) Pro osvitu : Zakon Ukrainy vid 05 veresnja 2017 r. № 2145-VIII. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (accessed 9 August 2019).
4. Lych V.M. (ed.) (2017) *Ekonomika intelektualnoho kapitalu: sutnist ta osoblyvosti formuvannia v budivnytstvi* [Economics of intellectual capital: essence and features of formation in construction]. Kyiv : KNUBA. (in Ukrainian)
5. Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen. (2019) *Osvita protiahom zhyttia: svitovi dosvid i ukrainska praktyka* [Education for Life: World Experience and Ukrainian Practice]. Kyiv : Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen. Available at: <http://old2.niss.gov.ua/articles/252/> (accessed 20 September 2019).
6. Nadel' S. (2000) *Rynochynaya ekonomika – ekonomicheskaya demokratiya* [Market economy – economic democracy]. *World economy and international relations*, no. 1, pp. 45–53.
7. Shvaika L.A. (2006) *Derzhavne rehuliuвання ekonomiky* [State regulation of the economy]. Kyiv : Znan-nia. (in Ukrainian)