

DOI 10.31558/2307-2318.2018.4.1

УДК 331.548

Шаульська Л.В., д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та поведінкової економіки, Донецький національний університет імені Василя Стуса

### **ЛЮДСЬКІ РЕСУРСИ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ:**

#### **КЛЮЧОВІ КОМПОНЕНТИ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕГУЛЮВАННЯ**

У статті визначено пріоритетні напрями регулювання людських ресурсів нової економіки. Встановлено особливості взаємного впливу процесів розвитку економіки нового типу та формування людських ресурсів в контексті перспективних вимог до їхньої якості, що визначає не тільки ефективність в традиційних видах праці, скільки здатність до пізнання й творення, пошуку альтернативних варіантів об'єднання ресурсів з метою вдалого пристосування до власних потреб та генерування нового знання. Визначено, що сукупність інтелекту, натхнення й інтуїції комплексно визначають здатність людини до продуктивної, творчої праці, кінцевою метою якої є створення знання – базового ресурсу зростання нової економіки. Обґрунтовано, що важливим напрямом регулювання людських ресурсів нової економіки є забезпечення конкурентоспроможності економіки на основі поширення знаньсвомістких видів діяльності та можливостей для інноваційного розвитку. Визначено ключові орієнтири політики формування людських ресурсів нової економіки: нових аспектів актуальності набуває концепція навчання протягом усього життя, згідно із якою навчання не завершується із отриманням формальної кваліфікації за умови виконання в повному обсязі затвердженої програми відповідного закладу освіти, а природньо супроводжує людину на робочому місці і в побуті; критично важливим є виховання інноваційного типу мислення та культури через долучення фахівців до передового соціального досвіду, сучасних практик та технологій взаємодії; нових інструментів впливу потребує також задача оновлення системи цінностей і мотивів поведінки, зокрема, цінностей освіти, мотивації до її отримання, активності особистості.

**Ключові слова:** людські ресурси, нова економіка, знання, інтелект, креативність, освітній потенціал, конкурентоспроможність, інноваційний розвиток.

Шаульская Л.В.

### **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ: КЛЮЧЕВЫЕ КОМПОНЕНТЫ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕГУЛИРОВАНИЯ**

В статье определены приоритетные направления регулирования человеческих ресурсов новой экономики. Установлены особенности взаимного влияния процессов развития экономики нового типа и формирования человеческих ресурсов в контексте перспективных требований к их качеству, что определяет не только эффективность в традиционных видах труда, сколько способность к познанию и созиданию, поиска альтернативных вариантов объединения ресурсов с целью успешного приспособления к собственным нуждам и генерирования новых знаний. Определено, что совокупность интеллекта, вдохновения и интуиции комплексно определяют способность человека к производительному, творческому труду, конечной целью которого является создание знания - базового ресурса роста новой экономики. Обосновано, что важным направлением регулирования человеческих ресурсов новой экономики является обеспечение конкурентоспособности экономики на основе распространения знаниеёмких видов деятельности и возможностей для инновационного развития. Определены ключевые ориентиры политики формирования человеческих ресурсов новой экономики: новых аспектов актуальности приобретает концепция обучения в

течение всей жизни, согласно которой обучение не заканчивается с получением формальной квалификации при условии выполнения в полном объеме утвержденной программы соответствующего учебного заведения, а естественно сопровождает человека на рабочем месте и в быту; критически важным является воспитание инновационного типа мышления и культуры через приобщение специалистов к передовому социальному опыту, современным практикам и технологиям взаимодействия; новых инструментов влияния требует также задача обновления системы ценностей и мотивов поведения, в частности, ценностей образования, мотивации к его получению, активности личности.

**Ключевые слова:** человеческие ресурсы, новая экономика, знания, интеллект, креативность, образовательный потенциал, конкурентоспособность, инновационное развитие.

**Shaulska L.V.**

## **HUMAN RESOURCES OF NEW ECONOMY: KEY COMPONENTS AND EFFICIENCY OF REGULATION**

In the article the priority directions of the regulation of human resources of the new economy are identifies. The features of the mutual influence of the development processes of the economy of a new type and the formation of human resources in the context of perspective requirements for their quality are established, which determines not only efficiency in traditional types of labor, but the ability to learn and build, search for alternative options for combining resources to successfully adapt to their own needs and generating new knowledge. It is determined that the totality of intelligence, inspiration and intuition comprehensively determine a person's ability to produce productive, creative work, the ultimate goal of which is the creation of knowledge - the basic resource for the growth of a new economy. It is substantiated that an important direction in the regulation of the human resources of the new economy is to ensure the competitiveness of the economy through the spread of knowledge-intensive activities and opportunities for innovative development. The key guidelines for the formation of human resources for the new economy were identified: the concept of lifelong learning is acquiring new aspects, according to which learning does not end with obtaining formal qualifications, provided that the approved educational institution program is fully implemented, but naturally accompanies the person in the workplace and at home; it is crucial to cultivate an innovative type of thinking and culture through the introduction of specialists to advanced social experience, modern practices and interaction technologies; new tools of influence also require the task of updating the system of values and motives of behavior, in particular, the values of education, the motivation to receive it, the activity of the individual.

**Keywords:** human resources, new economy, knowledge, intelligence, creativity, educational potential, competitiveness, innovative development.

**Постановка проблеми.** Ресурсна база розвитку нової економіки формується навколо сучасних технологій, унікальних можливостей людського інтелекту, пов'язаних з продукуванням інноваційних продуктів та ефективним застосуванням технологій й досконалим використанням людського потенціалу в сферах з обмеженими можливостями його заміщення. Враховуючи інерційність процесів формування людських ресурсів та прояви значної дисфункції інститутів рівня їх макрорегулювання, можна прогнозувати критичний ресурсний дефіцит та відсутність умов для модернізації національної економічної системи на засадах економіки знань. Сьогодні Україна вже демонструє приклади справжнього усвідомлення, апробації, використання ідей та інструментарію нової економіки, що вигідно характеризує потенціал економічного

розвитку. В той же час, маємо констатувати локальний (епізодичний, несистемний) характер подібних кейсів, які не забезпечать необхідного масштабування в майбутньому. Таке завдання вирішується в системі державного регулювання шляхом чіткого визначення ролі та відповідальності інститутів, що мають забезпечувати якість ключових компонентів людських ресурсів. Сьогодні, в умовах формування економіки, орієнтованої на знання, з урахуванням тенденції зниження залежності економічного розвитку від природних ресурсів і матеріального капіталу на користь потенціалу людського інтелекту, актуальним є формування освітніх та ціннісних компонентів людських ресурсів, ефективного їх використання та відтворення на інноваційних засадах. Саме в даному контексті проявляється необхідність у нових акцентах розвитку освітніх систем та визначенні їх актуальної ролі у формуванні та розвитку людських ресурсів в Україні з метою збереження можливості масового залучення населення до активної трудової, підприємницької, інноваційної діяльності, до реалізації креативних і когнітивних здібностей, унікальних особистих властивостей у відповідності до нових викликів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Фундаментом вітчизняних досліджень в сфері людських ресурсів є роботи С. Бандура [1], Д. Богині, О. Грішнєвої, В. Гейця [2], Т. Заяць [3], Л. Львіч [4], М. Кривої [5], Е. Лібанової, Л. Лісогор [6], В. Новікова, О. Новікової, В. Онікієнка, І. Петрової, С. Пирожкова, У. Садової, Л. Семів, М. Семикіної та ін. Разом з цим, питання ефективності регулювання людських ресурсів нової економіки є актуальним та потребує вивчення сутності та особливостей регулювання зазначеного процесу в нових умовах, ідентифікації ключових компонентів людських ресурсів та розробки інструментів і методів, спрямованих на удосконалення механізмів його формування та розвитку.

**Метою дослідження** є вивчення особливостей формування та розвитку людських ресурсів нової економіки, визначення їх ключових компонентів та ефективності регулювання.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Структурні зрушення, що відбуваються в сучасній економіці, мають певні закономірності, а саме: збільшення частки високотехнологічних виробництв, телекомунікаційних, фінансових та бізнес-послуг; виникнення нових технологічних процесів, використання нової техніки, нових видів сировини і виробництво нових видів продукції; зниження частки виробничого сектора й зростання сектора послуг, деконцентрація промислового виробництва, зрушення в його галузевій структурі. Саме вони формують стратегічні сектори національних економік на сучасному етапі розвитку, а також є основними причинами глобальних змін в структурі зайнятості на ринку праці.

З метою ідентифікації ключових характеристик людських ресурсів, які визначаються попитом з боку економіки нового типу, важливо з'ясувати такі основні тенденції. Зміни у структурі та формах зайнятості впливають на систему цінностей сучасного працівника, поглиблюють їх диференціацію на ринку праці. Інформатизація та інтелектуалізація економіки потребує високоосвічених, висококваліфікованих працівників, що мають високий комунікативний потенціал, вміють продукувати нові знання, ідеї, методи, здатні до навчання, наділені критичним мисленням, готові змінюватися, відмовлятися від стереотипів, наділені такими рисами характеру, як: цілеспрямованість, наполегливість, відповідальність, дисциплінованість, інноваційність, адаптивність, самоконтроль, стійкість до нервово-психічних перевантажень, високий рівень працездатності та життєздатності. Також важливими є умови, що забезпечують максимально повне використання прихованих, резервних ресурсів, переважно

соціально-психологічного змісту задля адекватного пристосування до нових задач. Але саме інтелект, натхнення й інтуїція в остаточному рахунку визначають здатність людини до продуктивної, творчої праці, кінцевою метою якої є створення знання – базового ресурсу зростання нової економіки. Таким чином, розвиток економіки висуває специфічні вимоги до формування людських ресурсів, що визначає не тільки придатність людини до ефективної діяльності в традиційних формах і сферах, критично важливими є здатності до пізнання й творення, пошуку альтернативних варіантів об'єднання ресурсів з метою кращого пристосування до суспільних потреб та генерування нового знання.

Формування якісно нових людських ресурсів забезпечує здатність протистояти негативним впливам загальносистемної нестабільності та соціальних потрясінь та безпосередньо пов'язано із структурною перебудовою національної економіки, метою якої має стати створення потужного сектору, представленого галузями економіки знань. В цьому напрямі формується модель економічного зростання, що спиратиметься на приватну ініціативу, розвиток інститутів ринкової економіки, інновації та інвестиції в людський капітал. Передумовою масштабування процесу переходу від традиційної економіки до економіки знань є визначення відповідних стратегічних пріоритетів на державному рівні та стимулювання розвитку саме тих галузей і видів діяльності, які здатні забезпечити конкурентоспроможність української економіки у світі в перспективі. В даному контексті має формуватись зв'язок між економічним зростанням і людським розвитком на фоні відповідної соціальної політики, інвестування в охорону здоров'я та освіти, збільшення кількості гідних робочих місць, забезпечення справедливого розподілу доходів та усіх результатів економічного зростання.

Основними інститутами прямого впливу на формування, регулювання та розвиток людських ресурсів нової економіки є інститути сім'ї та освіти, які задають базисні поведінкові й нормативно-ціннісні установки, формують світогляд і світосприйняття людини у процесі долучення її до соціального досвіду, культури, традицій і норм суспільства, безпосередньо визначають варіанти та зміст індивідуальних професійно-освітніх траєкторій. За інтенсивністю та результативністю впливу на особистість інститутам сім'ї та освіти немає рівних серед різноманіття соціальних інститутів, у поле впливу яких входить індивід на різних етапах свого професійного та особистісного становлення. Тому модернізація цих інститутів на основі визначення поточних дисфункцій та дефіцитів є умовою подолання застарілих непродуктивних ментальних стереотипів і шаблонів індустріального працівника й, відповідно, забезпечення успішної трансформації системи зайнятості в новій економіці.

Ключова роль інституту сім'ї у формуванні особистості визначається прямим впливом на свідомість та світогляд людини, яка внаслідок відсутності зовнішнього досвіду ще не володіє необхідними знаннями. Причому, відсутність попереднього досвіду в індивіда визначає неможливість критичного осмислення важливої інформації, внаслідок чого вона автоматично закріплюється в області несвідомого як точка відліку, еталон, категоричний імператив, яким згодом буде керуватися індивід у своїх судженнях і діях. Зусилля зовнішнього оточення дитини доцільно спрямовувати на забезпечення свободи самовираження й прояву внутрішніх прагнень особистості, недопущення її механістичної підгонки під якийсь заданий соціальний шаблон. У даному контексті традиційний підхід до виховання як до цілеспрямованої, планомірної діяльності з «формування» особистості індивіда за певною соціокультурною нормативною моделлю має бути переглянутий і замінений принципово новим підходом, відповідно до якого цінність індивідуальності визнається самодостатньою, такою, що не потребує подальшої

обробки засобами поведінкової інженерії та соціального конструкціонізму, а мета виховання полягає в долученні індивіда до культури й соціального досвіду, універсальних цінностей і норм буття [7]. Тобто продуктивним результатом впливу найближчого оточення є усвідомлення фундаментального характеру універсальних цінностей та готовність до варіативного використання поведінкових моделей, адекватність яких визначається ситуативними параметрами та задачами.



Рисунок 1 - Ключові компоненти та інститути регулювання людських ресурсів нової економіки

На відміну від інституту сім'ї, що виховує в особистості прагнення до пізнання й творчості, критичного осмислення універсалій буття, а також сприяє збереженню й



розвитку її неповторної вродженої індивідуальності, інститут освіти долучає індивіда до знання, що зберігається в історичній пам'яті людства у вигляді теорій, гіпотез, концепцій та ідей. У даному контексті, основною метою інституту освіти є формування у свідомості індивіда комплексного образу реальності через засвоєння ним системи базових категорій, понять і уявлень – результатів пізнавальної діяльності попередніх поколінь дослідників, вчених, мислителів. Ця мета досягається в процесі навчання – організованого комунікаційного процесу взаємодії між педагогом і суб'єктом пізнання, в ході якого відбувається трансляція і засвоєння загального формалізованого й особистісного неявного знання, суспільно-історичного досвіду, практичної мудрості. Саме через інститут освіти індивід отримує доступ до глобальних репозиторіїв знання, здобуває базові навички роботи з даними й інформацією, стає повноправним учасником процесу колективного пізнання [7].

Освіта є основним напрямом інвестицій у людські ресурси. Однак стрімкі соціальні, економічні та технологічні зміни зумовлюють трансформування традиційних моделей шкільної та професійної, зокрема вищої, освіти. Знання, які люди отримують у рамках первинної підготовки, швидко знецінюються та морально застарівають. Конкурентоспроможність на ринку праці, кар'єрний успіх та особиста самореалізація значною мірою визначаються і будуть визначатися можливостями безперервної освіти, доступністю та затребуваністю додаткових спеціалізованих програм, тренінгів, спрямованих на освоєння сучасних навичок і компетенцій. Важливим є також особисте усвідомлення потреби саморозвитку, достатній рівень мотивації та готовність витратити все більше вільного часу на вдосконалення професійної та особистісної компетентності.

Наразі для України є характерною масовість у сфері вищої освіти: частка осіб віком 25 років і старше з середньою та вищою освітою сягає 93,5%, в той час, коли аналогічний показник у групі країн з дуже високим рівнем людського розвитку становить 85,9%, з високим – 64,2%, а у країнах Європи та Центральної Азії – 83,5%), а рівень охоплення молоді вищою освітою – 79,5% (дев'яте місце в світі після США, Нової Зеландії, Республіки Корея, Фінляндії, Словенії, Греції, Білорусі та Куби), аналогічний показник у групі країн з дуже високим рівнем людського розвитку становить 75,8%, з високим – 48,7%, а у країнах Європи та Центральної Азії – 57,5% [8]. Мотивація до набуття освіти є суто прагматичною – отримання високооплачуваної роботи, професійно-кар'єрне зростання, набуття кращого соціального статусу. Студентська молодь визначає головною причиною вступу до ВНЗ майбутню кар'єру (41%), а бажання бути освіченим (32%) або отримати нові знання (15%) є менш важливими [9]. Вища освіта як така не є цінністю: менше 20% мешканців великих міст вважають її засобом розширення світогляду, ще приблизно стільки ж – підвищення соціального статусу; понад 15% взагалі прагнуть її тому, що «сьогодні так прийнято», тобто й знання як актив людських ресурсів не сприймається як цінність. Попри те, що прискорений розвиток економіки зумовлює таке саме прискорене старіння знань, професійне навчання зазвичай завершується до 25-30 років, і надалі людина працює, володіючи переважно застарілими знаннями, технологіями та процесами.

Тобто, формування та розвиток кількісних та якісних характеристик людських ресурсів відбувається, головним чином, через навчання в системі освіти. Перспективи використання людських ресурсів в цьому контексті залежать від комплексу чинників: доступність та безперервність освіти; диференціація та індивідуалізація навчання; єдність навчання, виховання та самовиховання; високий рівень матеріально-технічного, кадрового та фінансового забезпечення закладів освіти; можливість ефективного регулювання напрямів та змісту процесу професійного становлення індивіда.

Виходячи з вищезазначеного, забезпечення якості людських ресурсів потребує масового впровадження концепції навчання протягом усього життя, згідно із якою навчання не завершується із отриманням формальної кваліфікації за умови виконання в повному обсязі затвердженої програми відповідного закладу освіти, а має продовжуватися упродовж життя, у тому числі й на робочому місці; виховання людини інноваційного типу мислення та культури через долучення її до передового соціального досвіду, сучасних практик та технологій взаємодії; оновлення системи цінностей і мотивів поведінки, зокрема, цінностей освіти, мотивацій до її отримання, активності особистості. Освіта, як соціальний інститут, що відтворює інтелектуальний потенціал суспільства, має бути здатна до випереджального розвитку [10].

Тобто, окрім обрання коректного для індивіда напряму професійної підготовки, важливим є набуття фахових та додаткових компетенцій, здатних забезпечити конкурентоспроможність на ринку та надати йому інноваційності з урахуванням глобальних перспектив розвитку. Ефективність даного етапу залежить великою мірою від якості системи інститутів (освітніх закладів), що формують матеріальну складову освітнього потенціалу держави. Визначальну роль в цьому процесі мають відігравати університети, місія яких є ширшою за професійну підготовку. Від сучасного університету суспільство чекає професіонала із прогресивним творчим мисленням, самостійного та відповідального, мобільного, здатного до постійного вдосконалення та саморозвитку тощо. Для університетів такі суспільні виклики є зрозумілими та прийнятними, але умов та ресурсів для адекватного реагування на них, вочевидь, не вистачає. Значним є коло проблем, перешкод та викликів для національної системи вищої освіти в сучасних умовах: динамічно мінливі вимоги ринку праці та пов'язана з цим необхідність забезпечення стійких інституційних зв'язків системи вищої освіти та ринку праці; зростаюча зовнішня і внутрішня трудова та науково-освітня мобільність і пов'язана з цим необхідність як збереження єдиного освітнього простору, так і створення комплексної стратегії інтернаціоналізації вищої освіти; необхідність підвищення ефективності механізмів фінансування вищої освіти та забезпечення доступності якісної вищої освіти для різних категорій населення; зміна демографічної ситуації, зумовлена, насамперед, спадом народжуваності і пов'язана з цим необхідність серйозних інституційних реформ, реструктуризації змісту і структури освіти в умовах зростаючої конкуренції ВНЗ.

Суспільні очікування щодо ролі університетів в контексті впливу на економічне зростання є традиційно високими та будуть залишатися такими, оскільки саме в специфічному університетському соціокультурному середовищі реалізується комплекс важливих функцій, затребуваних суспільством в ХХІ столітті: продукування і трансфер знань; соціалізація, розвиток і комунікація носіїв професійних знань; формування епістемологічних товариств, концентрація експертних груп; відпрацювання підприємницької моделі впровадження інновацій.

Об'єктивний аналіз якості реалізації подібних завдань в українських університетах демонструє часткову відповідність очікуванням, що пояснюється комплексом причин соціально-економічного і політичного характеру. Розвиток університетів в Україні сьогодні обумовлюють три групи чинників: по-перше, коло матеріальних, фінансових, кадрових, організаційних дефіцитів та обмежень; по-друге, напружена конкуренція на регіональних, національному та зовнішньому ринках освітніх послуг, конкуренція форм освіти та, по-третє, виклики економіки знань щодо ідеології, формату, змісту процесу навчання, способів оцінювання освітніх результатів та готовності університетських викладачів до формування актуальних та перспективних компетенцій. За таких умов

пасивна позиція закладів освіти неминуче буде обумовлювати втрати, хоча цей процес може бути досить тривалим в залежності від потенціалу, накопиченого університетом в період існування в інших обставинах.

Сьогодні в умовах зростаючих протиріч між швидким нарощуванням обсягів наукової, соціальної інформації та обмеженими термінами навчання, між зростаючими масштабами освіти та відсутністю індивідуального підходу до навчання, метою якого має стати розвиток потенційних здібностей кожного студента, актуалізується необхідність реформ університетської освіти, що передбачає якісну зміну процесу навчання та пошук нових форм і методів. Саме тому модернізація сучасної університетської освіти – це загальнонаціональне та державне завдання, головною метою якого є досягнення нової якості освіти, з одного боку, і розробка механізму стійкого розвитку університетської освіти – з іншого боку [11].

В умовах необхідності реформування необхідно визначити основні проблеми університетської освіти, які умовно можна поділити на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх проблем відносяться такі, як: недостатній рівень якості освіти, часткова відповідність якісних та кількісних характеристик професійної підготовки сучасним та перспективним потребам ринку, брак кваліфікованих викладачів, викладачів-практиків, низький рівень матеріальної зацікавленості у викладацькій справі, незадовільний рівень підготовки молодих фахівців, що зменшує їх конкурентні переваги на ринку праці тощо. До зовнішніх проблем слід віднести: недосконалість державної освітньої політики та напрямів її реформування, недосконалість національних освітніх та наукових стандартів (норм, нормативів), низький рівень бюджетного фінансування та фінансової автономії університетів, низький рівень стимулювання наукової діяльності, використання нерациональних методів оптимізації мережі університетів, недосконалість процедури вступу до вищих навчальних закладів, застарілий та неефективний менеджмент в освітній сфері.

Таким чином, важливим завданням для України в умовах формування та розвитку суспільства, орієнтованого на знання, є розробка та реалізація антикризової стратегії розвитку університетської освіти, в якій головною буде зміна змісту та технологій навчання з метою забезпечення високої якості, освіченості, компетентності молоді, більш повного використання її професійно-кваліфікаційного і творчого потенціалу, підвищення рівня конкурентоспроможності на ринку праці, забезпечення інноваційної активності.

Університетська освіта має сприяти розвитку інтелектуальної самостійності випускника університету, яка є однією з головних цілей компетентнісної моделі освіти, та полягає у адаптивності, здатності критично аналізувати джерела інформації і використовувати бази даних, планувати свою наукову та освітню діяльність, проводити експерименти, інтерпретувати результати. Ці компетентності будуть сформовані, якщо випускник, ще будучи студентом, опанує навички користування системною методологією і основами інтелектуальної культури, що має бути представлена такими характеристиками як: ґрунтовна професійна підготовка, гнучкість мислення, адаптивність розумових процесів, інноваційна спрямованість мислення і діяльності. У процесі навчання студентам важливо показати значення знань і компетентностей як людського капіталу, здатного приносити в майбутньому як матеріальний дохід, так і духовно-моральне зростання особистості [12].

Важливим напрямом розвитку університетської освіти має стати посилення впливу вищих навчальних закладів на інноваційний розвиток високотехнологічних секторів економіки, соціально-економічний розвиток держави, підвищення їх



конкурентоспроможності, сприяння взаємодії сектора фундаментальних і прикладних досліджень з ефективною системою освіти і розвинутою інноваційною інфраструктурою.

Виходячи з вищезазначеного, доцільно зробити такі висновки. Національна економіка в перспективі буде відчувати дефіцит людських ресурсів з високим рівнем інноваційної культури і професійних компетенцій, достатніх для розвитку науки і для просування її результатів на ринок. Обсяги дефіциту залежать від інтенсивності процесів розвитку соціальних інститутів, які забезпечують прямий вплив на якісні параметри людських ресурсів. Роль інституту освіти є пріоритетною, оскільки характер та особливості впливу на рівні родин поступово будуть змінюватись як наслідок модернізації освітньої системи відповідно до нових світоглядних та освітніх установок, які усвідомлюються батьками.

З урахуванням визначених суспільних очікувань щодо ролі університетів, актуальними напрямками є: концентрація на завданні підготовки фахівців-інтелектуалів, творчих працівників, здатних ідентифікувати, систематизувати, накопичувати і передавати знання; активний пошук моделей та інструментів оновлення організаційно-управлінської структури; орієнтація на позитивні наслідки глобалізації, інтернаціоналізації та інформатизації освіти і акцент на гуманізацію, що дозволяє поєднувати технократичні тенденції, раціоналістичні погляди і гуманітарну культуру. Визначальними характеристиками сучасної університетської освіти мають стати: пластичність (здатність компонентів освітнього процесу пристосовуватися до сучасного інформаційно-освітнього середовища, що включає засоби передачі інформаційних ресурсів, організаційно-методичного забезпечення, форм комунікації тих, хто вчить та навчається), гнучкість та мобільність переліку освітніх програм, синхронізація задач навчальної, наукової та просвітницької діяльності, спроможність формувати нове соціокультурне середовище для продуктивної комунікації носіїв інтелектуального потенціалу.

**Висновки.** Макрорівень регулювання процесу формування людських ресурсів нової економіки передбачає модернізацію інституту освіти. Результатом ефективної реалізації його функцій є якісні характеристики людських ресурсів, що визначають конкурентоспроможність в умовах нової економіки: спроможність продукувати та використовувати нові знання та методи, творчий та когнітивний потенціал, комплекс актуальних професійних та надпрофесійних компетенцій. Відповідні компетенції реалізуються, серед іншого, в рольових моделях свідомих батьків, які відтворюють сучасні освітні та світоглядні орієнтири на рівні родин, що природньо забезпечує масштабування ефективних моделей формування професійно-освітніх траєкторій наступних поколінь, що є проявом коректної реалізації функцій інституту сім'ї, який за інтенсивністю впливу на якість людських ресурсів також відноситься до визначальних.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бандур С. І. Стратегічні імперативи розвитку трудового потенціалу України / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. - 2013. - № 1. - С. 5-9.
2. Геєць В. М. Бар'єри на шляху розвитку промисловості на інноваційній основі та можливості їх подолання / В. М. Геєць // Економіка України. - 2015. - № 1. - С. 4-25.
3. Заяць Т. А. Розвиток регіонального освітнього менеджменту в контексті глобальних імперативів / Т. А. Заяць // Економіка і регіон. - 2013. - № 2. - С. 16-20.
4. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування / Л. М. Ільч // Економіка та держава. - 2017. - № 4. - С. 69-74.

5. Кримова М. О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України / М. О. Кримова // Демографія та соціальна економіка. - 2015. - № 2. - С. 53-64.
6. Лісогор Л. С. Освітні чинники забезпечення інноваційного людського розвитку / Л. С. Лісогор // Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України. – 2008. – №3 (30). – С. 421-424.
7. Лаушкін О. М. Трансформація зайнятості в умовах нової економіки: дисертація на здобуття наукового ступ. канд. екон. наук (08.00.07) / Донецький національний університет (м. Вінниця) / О. М. Лаушкін. – Вінниця, 2015. – 373 с.
8. Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World.
9. Студенты. Образ будущего [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://institute.gorshenin.ua/annuals/5\\_students\\_obraz\\_budushchego.html](http://institute.gorshenin.ua/annuals/5_students_obraz_budushchego.html).
10. Shaulska L. Formation of educational potential of sustainable development / L. Shaulska, N. Yakymova // Scientific letters of academic society of Michal Baludansky. – Vol.3, №3. – 2015. – P.140-146.
11. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: монографія / Л. В. Шаульська / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
12. Кузнецова Т. Компетенции идеального сотрудника / Т. Кузнецова // Управление персоналом. – 2009. – №5. – С. 23-27.