

УДК 377:378:338.2

JEL Classification J24; J44; O15
DOI: 10.32515/2413-340X.2018.33.102-110

О. В. Горпинченко, асп.

Центральноукраїнський національний технічний університет, м. Кропивницький, Україна

Вплив професійного розвитку на якість людського капіталу в контексті становлення інноваційної моделі національної економіки

В статті проаналізовано вплив професійного розвитку працівників на якість людського капіталу. Досліджено стан та тенденції професійного розвитку працівників в Україні у територіальному розрізі. За допомогою регресійного аналізу встановлено залежність соціально-економічних факторів (заробітної плати, рівня освіти працівників, кількості працівників, кількості інноваційно-активних підприємств) з професійним розвитком працівників в умовах переходу до інноваційної моделі національної економіки.

професійний розвиток працівників, підвищення кваліфікації, неформальна освіта, самонавчання

О. В. Горпинченко, асп.

Центральноукраїнський національний технічний університет, г. Кропивницький, Украина

Влияние профессионального развития на качество человеческого капитала в контексте становления инновационной модели национальной экономики

В статье проанализировано влияние профессионального развития работников на качество человеческого капитала. Проанализировано состояние и тенденции профессионального развития работников в Украине в территориальном разрезе. С помощью регрессионного анализа установлена зависимость социально-экономических факторов (заработной платы, уровня образования работников, количества работников, количества инновационно активных предприятий) с профессиональным развитием сотрудников в условиях перехода к инновационной модели национальной экономики.

професійне розв'язання працівників, підвищення кваліфікації, неформальне навчання, самонавчання

Постановка проблеми. Процеси формування та розвитку інноваційно-орієнтованого прогресивного суспільства в Україні неможливі без якісних змін на різних рівнях, зокрема, починаючи від якості роботи працівника і закінчуючи якістю функціонування державного механізму.

Як свідчить досвід розвинених країн основним чинником розвитку є освітній рівень населення. Частка працівників з вищою освітою досить висока, що впливає як на темп економічного розвитку країни, так і на вагому частку населення, яка задіяна в професійному розвитку. Разом з тим, дослідження показали, що в розвинених країнах світу на рівень їх конкурентоспроможності впливає показник навчання населення протягом життя [4; 9].

Стосовно України ситуація склалася досить неоднозначно, з одного боку, за кількісним показником – охоплення вищою освітою – Україна перебуває в числі перших 15 країн світу, проте, з іншого боку, якісна характеристика неадекватна потребам ринку праці. Поряд з цим, на професійний розвиток працівників впливає ще низка факторів, зокрема, якість робочих місць, рівень оплати праці, що сповільнює мультиплікативний ефект від зайнятих з вищою освітою на кінцевий розвиток національної економіки в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питань професійного розвитку відображено в працях багатьох вчених, серед яких, варто виокремити наступні дослідження: Грішнова О.А. розглядає теоретичні та практичні проблеми гендерного розвитку, забезпечення в Україні сталого людського розвитку як мети соціально-економічної політики держави [1]; Левченко О.М. приділяє увагу проблемам

державного механізму регулювання професійного розвитку працівників [5]; Лібанова Е.М. розглядає людський та професійний розвиток на засадах людиноцентричності соціуму, економіки та екології [7]; Савченко А.В. акцентує увагу на професійному розвитку в межах певного підприємства, на якому працює особа [8]. Проте, враховуючи особливість сучасної моделі економіки України, залишається недостатньо дослідженим вплив соціально-економічних чинників на характер професійного розвитку кадрів.

Постановка завдання. Метою наукового дослідження є аналіз стану професійного розвитку працівників в Україні, визначення основних факторів, що впливають на нього в контексті становлення інноваційної моделі економіки.

Виклад основного матеріалу. За даними Державної служби статистики України кількість зайнятого населення віком від 15 до 70 років у 2016 році становила 18,6 млн. осіб [3], що свідчить про спад кількості зайнятих порівняно з 2008 роком на 17 %. Проте, варто звернути увагу на те, що починаючи з кінця 2013 року кількість зайнятого населенням зменшилась у зв'язку з початком антитерористичної операції на Сході та Півдні України, зовнішніми міграційними процесами та високим показником смертності населення. Найвищий рівень зайнятого населення спостерігається у Дніпропетровській, Херсонській, Сумській, Миколаївській, Житомирській, Харківській областях та м. Києві, а найнижчий – у Івано-Франківській, Тернопільській, Донецькій та Волинській областях. Найбільш зайняте населення спостерігається серед вікової групи 40-49 рр. та 50-59 рр. відповідно. Це пояснюється тим, що працівники у цьому віці вже визначилися з місцем своєї постійної роботи. Також характерним явищем для України є те, що переважна більшість жінок у віці після 40 р. виходять з декретних відпусток.

Таблиця 1 – Зайнятість населення за рівнем освіти

Роки	Рівень освіти						Усього
	повна вища	базова вища	неповна вища	повна загальна середня	базова загальна середня	початкова загальна середня	
2008	5715	187	4229,9	12378,1	960	39	23509
2009	5591	198	4105,9	11938,1	893	42	22768
2010	5713	154	4227,9	12369,1	826	37	23327
2011	5835	110	4239,9	11198,6	759	35,5	22178
2012	5957	143	4251,9	9614,1	730	40	20736
2013	6079	176	4263,9	7966,1	725	39	19249
2014	6201	209	4275,9	6796,1	696	38	18216
2015	6323	242	4287,9	6591,4	691	35,7	18171
2016	6445	275	4299,9	6905,8	662	34,3	18622

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [2].

Аналіз даних табл. 1 свідчить про те, що вагома частка працівників в Україні має лише повну загальну освіту, що становить близько 30% від загальної кількості зайнятого населення, але спостерігається позитивну тенденцію до збільшення кількості працівників, які здобули неповну вищу і базову освіту, найбільша частка зростання помітна серед працівників, що здобули повну вищу освіту. Тому можна стверджувати, що, потенційно, саме ці зайняті працівники будуть в майбутньому підвищувати кваліфікацію.

У табл. 2 представлено рівень ередньомісячної заробітної плати працівників в залежності від рівня освіти. Як видно, середня зарплата спеціаліста та магістра серед чоловіків на 51% перевищує середню зарплату по державі. Натомість зарплата спеціаліста та магістра серед жінок є вищою за середню лише на 17,8% від середньої.

Це сигналізує про гендерний розрив. Не дивлячись на такі розриви, середня заробітна плата по Україні менше, ніж некваліфікованих працівників в Європі, що гальмує процеси якісної підготовки [10].

Таблиця 2 – Середньомісячна заробітна плата працівників в залежності від рівня освіти у 2016 році

Рівень освіти	Нараховано в середньому за місяць штатному працівнику, грн.			У % до середньої заробітної плати в Україні		
	усього	чоловіки	жінки	усього	чоловіки	жінки
Повна вища	3726	4273	3333	131,6	151,0	117,8
Базова вища	2582	3008	2317	91,2	106,3	81,9
Неповна вища	2509	3059	2221	88,7	108,1	78,5
Професійно-технічна	2281	2564	1884	80,6	90,6	66,6
Повна загальна середня	2240	2643	1773	79,1	93,4	62,7
Базова загальна середня	2047	2442	1609	72,3	86,3	56,9
Нижче базової середньої	1726	2040	1431	61,0	72,1	50,6
Усього в середньому по країні	2830	3192	2511	100,0	112,8	88,7

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [2]

За браком достатньої статистичної інформації нами було проаналізовано динаміку підвищення кваліфікації працівників у територіальному розрізі за 2006-2014 роки (в результаті спрощення процедури подачі фінансової звітності підприємствами така стаття звітності, як підвищення кваліфікації, з 2015 року була ліквідована) (табл. 3).

Таблиця 3 – Динаміка підвищення кваліфікації працівників в Україні за регіонами

За регіонами	Підвищили кваліфікацію, тис. осіб									
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	відхилення
АР Крим	32,2	38,4	36,4	34,2	31,8	31,4	34,2	0	0	-32,20
Вінницька	23,4	24,7	25,4	21,8	22,2	23,5	22,8	23,4	22,4	-1,00
Волинська	16,6	19,8	17,5	14,3	15,1	16,2	17,1	18,4	17,5	0,90
Дніпропетровська	117,9	131	116	103	119	117,5	109,4	117	108,5	-9,40
Донецька	151,5	153	150	124	136	152,8	157,2	151	64,5	-87,00
Житомирська	17,6	19,9	19	17,2	17,3	17,7	18,8	17,9	19	1,40
Закарпатська	17,1	16,1	12,9	12,2	15,4	13,9	13,4	15,2	14,8	-2,30
Запорізька	60,8	66,8	62,8	52,3	53,3	52	50,9	53,9	57	-3,80
Івано-Франківська	20,1	23,5	21,4	22,1	22,8	21,7	24,9	23,8	22,2	2,10
Київська	26,3	28,8	27,7	23,4	24,3	25	29,2	24,6	23,6	-2,70
Кіровоградська	19,7	20,9	19,1	19,9	19,3	20,3	20,9	18	18	-1,70
Луганська**	60,9	63,1	61,8	49	50,3	54	61,9	59,2	14,3	-46,60
Львівська	36,6	42	38,8	38,6	41,5	43,6	42,4	43,1	41,8	5,20
Миколаївська	23,1	21,6	20,3	18,4	16,9	21,2	21,4	22,8	21,2	-1,90
Одеська	33,9	39,1	38,9	31,5	34,9	32,8	37,9	37,1	32,7	-1,20
Полтавська	39,1	40,7	42,4	38,7	39	40,4	42,1	42,1	39,7	0,60
Рівненська	23,2	22	24,1	18,7	20,9	22,7	25,3	20,9	20,9	-2,30
Сумська	26,7	28,4	28,1	21,9	23,4	23,9	26	27,8	23,6	-3,10
Тернопільська	11,3	13,8	14,9	12	12,4	12,9	15,3	16,3	13,8	2,50
Харківська	59,6	62,5	62,5	58,1	58,8	61,9	66,7	65,8	60,5	0,90
Херсонська	20,1	20,1	19,7	17	15,6	17,7	17,8	17,3	16,3	-3,80
Хмельницька	22,2	23,1	24,3	21,9	22	22,9	23,2	24,6	21,5	-0,70

Продовження таблиці 3

Черкаська	19,2	20,8	21,6	16,5	18	17,2	18,3	17,6	17	-2,20
Чернівецька	10,6	10,9	11,7	10	10,5	10,5	10,2	11,5	11,3	0,70
Чернігівська	20,1	19,8	18,4	15,7	16,2	16,9	16	17,1	17,2	-2,90
м.Київ	78,7	94,1	81,4	73,5	82,3	81,4	86,6	90,5	84,8	6,10
м. Севастополь	6	5,9	5,8	4,9	5,2	6,4	6,6	0	0	-6,00
Україна, всього	994,5	1071	1023	890	944	978,4	1017	977	804,1	-190,40

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [2].

Аналізуючи дані табл. 3 можна зазначити, що в цілому по Україні станом на кінець 2014 року підвищили кваліфікацію 804,1 тис. осіб, що на 190,4 тис. осіб менше, аніж у 2006 році. Зокрема, за територіальним аспектом спостерігаємо, що найбільше в 2014 р. підвищили кваліфікацію працівники в м. Київ, Дніпропетровській та Харківській області. Це пояснюється тим, що там проживає значна чисельність жителів та сконцентрована досить велика кількість промислових підприємств. Аутсайдерами по підвищенню кваліфікації в 2014 році були такі області та міста, як Чернівецька та Тернопільська. Відсутність великих підприємств, значна плінність кадрів та рівень безробіття негативно впливає на готовність та необхідність підвищувати працівникам свою кваліфікацію.

У зв'язку з тим, що статистичні дані щодо підвищення кваліфікації працівників в Україні лише на кінець 2014 року, варто зробити прогноз, проте нестабільність політичної, економічної ситуації в країні дає змогу зробити лише середньостроковий прогноз для точності прогнозованих даних. Для цього, вважаємо за потрібне, використати метод регресійного аналізу. Сформуємо у табл. 4 дані У та Х (залежні та незалежні змінні).

Таблиця 4 – Соціально-економічні фактори, що впливають на професійний розвиток працівників

Підвищення кваліфікації, тис. осіб, Y	Динаміка кількості штатних працівників, тис. осіб, X1	Середньомісячна заробітна плата, в дол. США, X2	Кількість інноваційно-активних підприємств на 1 працівника, X3	Показник частки охоплення серед працівників бюджетної сфери підвищенням кваліфікації, X4
1022,70	11389,00	342,89	1397	34,15
890,40	10653,00	244,64	1411	37,34
943,90	10758,00	283,55	1462	36,77
978,40	10556,00	332,37	1 679	37,97
1016,50	10589,00	380,55	1 758	39,17
976,90	10164,00	410,61	1 715	41,79
804,10	8960,00	292,78	1 609	43,92
645,6	8063	192,04	824	-
654,1	7869	202,85	834	-

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [2].

Дослідження емпіричних даних дає змогу побудувати функціональний зв'язок між ними і за відсутності статистичних даних. Кількість працівників, які підвищили свою кваліфікацію в Україні залежить від багатьох факторів, яку можна описати за допомогою нелінійної множинної регресії. Оцінки коефіцієнтів регресійної моделі знаходимо за допомогою МНК (методу найменших квадратів) у матричній формі. В результаті чого було одержано математичну модель, яка має такий вигляд:

$$Y = a x_1 + b x_2 + c x_3 + d x_4, \quad (1)$$

де y – кількість працівників, які підвищили кваліфікацію в Україні;

x_1 – середньооблікова чисельність працівників, тис. осіб;

x_2 – середньомісячна заробітна плата, перерахована до середньорічного обмінного курсу долара США;

x_3 – кількість інноваційно активних підприємств на 1 працівника;

x_4 – коефіцієнт підвищення кваліфікації серед працівників бюджетної сфери, %.

Для побудови регресійної моделі, з одного боку, потрібно включити в регресію всі фактори, які мають суттєвий статистичний вплив на показник, а з іншого боку, потрібно, щоб була виконана умова лінійної незалежності між факторами для ефективного застосування МНК.

Нами було розраховано відношення середньооблікової чисельності штатних працівників бюджетної сфери, які підвищили кваліфікацію, до середньооблікової чисельності штатних працівників, що підвищили кваліфікацію в цілому за всіма видами економічної діяльності протягом аналізованого періоду (табл. 5).

Таблиця 5 – Середньооблікова чисельність штатних працівників, що підвищили кваліфікацію в Україні в цілому та в бюджетній сфері зокрема

Період	Середньооблікова чисельність штатних працівників, що підвищили кваліфікацію	Середньооблікова чисельність працівників бюджетної сфери, що підвищили кваліфікацію	Показник частки охоплення серед працівників бюджетної сфери підвищенням кваліфікації
2008	1022,7	349,3	34,15
2009	890,4	332,5	37,34
2010	943,9	347,1	36,77
2011	978,4	371,1	37,97
2012	1016,5	398,2	39,17
2013	976,6	408,3	41,79
2014	804,1	353,2	43,92

Джерело: побудовано та розраховано автором за даними Державної служби статистики України [2].

В Україні кількість працівників бюджетної сфери становить понад 30% від середньооблікової чисельності штатних працівників, в 2013-2014 рр. ця кількість зросла до 40-45% у зв'язку з реформуванням сфери освіти, охорони здоров'я та державного управління, що вимагало постійного процесу підвищення кваліфікації працівників. До того ж, окремі категорії працівників охорони здоров'я проходять підвищення кваліфікації кожні 3 роки на відмінну від установленої Законом України «Про професійний розвиток працівників» періодичності для всіх інших працівників. Таким чином, з табл. 5 видно, що коефіцієнт підвищення кваліфікації серед працівників бюджетної сфери постійно зростає. У 2014 р. він становив майже 45%, тобто половина від усіх працівників, що підвищили свою кваліфікацію, - це працівники сфери освіти, охорони здоров'я та органів державного управління.

Якщо існує наближена лінійна залежність хоча б між двома факторами, то можна стверджувати, що між цими факторами існує мультиколінеарність. Методом Фаррара-Глобера виявлено, що в моделі (1) присутня мультиколінеарність. Перевірка за допомогою тесту χ^2 показала, що із надійністю $p = 0,0163$ існує загальна мультиколінеарність, а χ^3 із надійністю $p = 0,033$.

Перевірка за допомогою тесту χ^1 та χ^3 показала, що мультиколінеарність залишилася, але значно зменшилася. Також, t -тест на значимість коефіцієнтів регресії свідчить, що всі параметри регресії значущі, тобто жодний із факторів не можна вилучати із регресії.

Таким чином, провівши розрахунки було знайдено значення кількості осіб, які підвищили свою кваліфікацію в 2015 році, яка становить 830 тис. осіб, тоді як у 2016 році – 808 тис. осіб. Відбувається зниження підвищення кваліфікації працівників за таким видами економічної діяльності, як: промисловість - на 149,2 тис. осіб, діяльність транспорту та зв'язку - 17 тис. ос., будівництво - 10 тис. ос.). Це пов'язано з тим, що більша частина промислових підприємств була розміщена у Донецькій та Луганських областях, але з 2014 року це окуповані території. Також зміни в умовах подання фінансової звітності вплинули на те, що було спрощено форми річної звітності. В результаті дані по підвищенню кваліфікації є необов'язковими для більшості підприємств.

В цілому, порівняння середньооблікової чисельності штатних працівників з кількістю осіб, які підвищили кваліфікацію за 10 років (рис. 1), свідчить, що відношення є незначним в порівнянні з європейськими пропорціями, просте за останні два аналізовані роки (2014 та 2015 рр.) спостерігається незначне збільшення на 2 %.

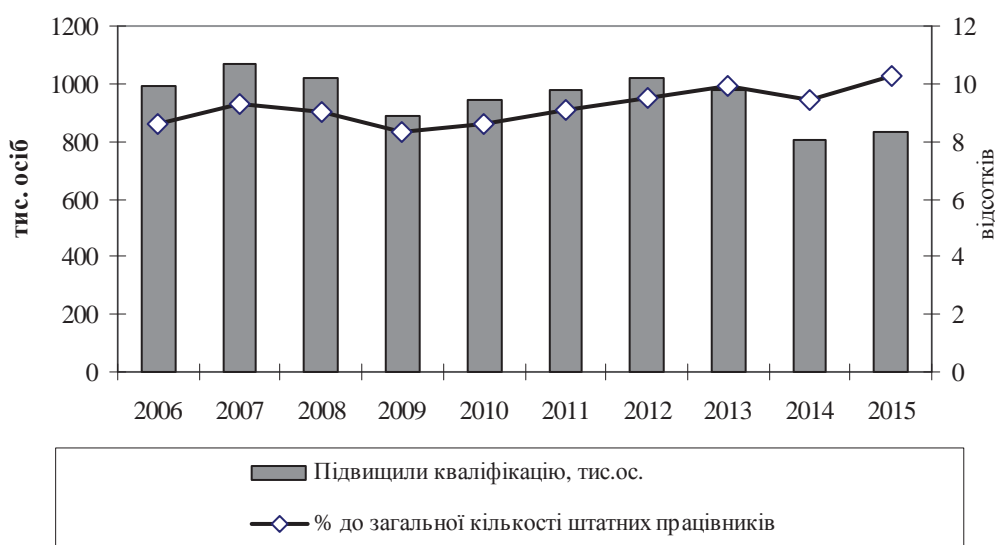


Рисунок 1 – Підвищення кваліфікації працівників за 2006-2015 рр.

Джерело: побудовано автором за даними Державної служби статистики України [2].

Тому для з'ясування реального стану щодо підвищення кваліфікації працівників та якості цього процесу нами було проведене опитування.

Проведене опитування серед 837 респондентів різної вікової категорії щодо участі їх у процесі безперервного професійного розвитку показало такі результати: 42,4% опитаних отримали освітньо-кваліфікаційний рівень «Магістр»; 29,4% - ОКР «Спеціаліст» та 28,2 % - освітньо-кваліфікаційний рівень «Бакалавр», з них більше половини, а саме: 51,8 % навчалися на «відмінно», 45,9% – на «добре», 2,4% - на «задовільно». Статистична похибка вибірки (з імовірністю 0,95 та за дизайн-ефекту 1,5) не перевищує 1,4%.

Цікавим є той факт, що 59,3% працевлаштувалися за профілем навчання. На питання «Чи продовжили навчання після закінчення ЗВО?» 82,3% відповіли «так», що свідчить про розуміння необхідності професійного розвитку. Варто відмітити, що велика частка опитаних, що мали високі показники в навчанні, продовжували своє професійне навчання постійно (рис. 2).

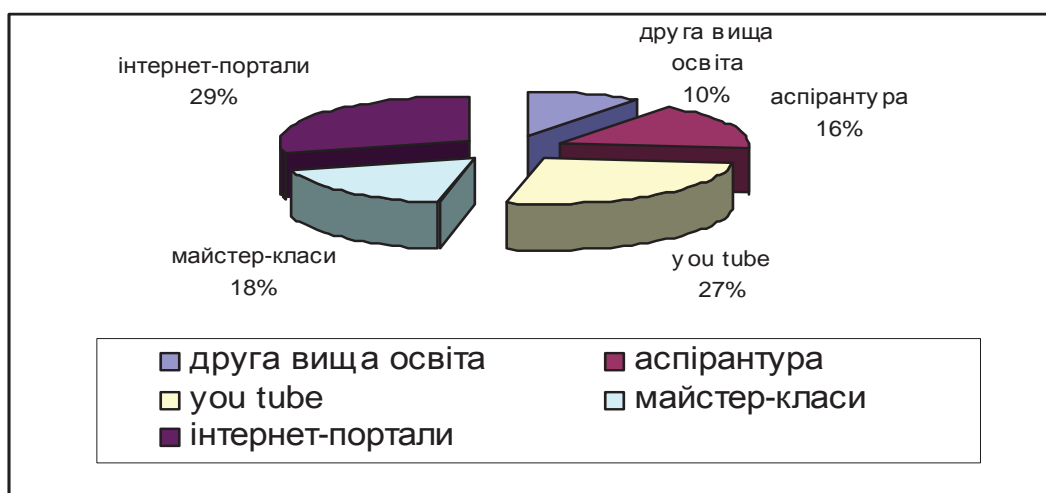


Рисунок 2 – Результати опитування щодо участі у процесі безперервного професійного розвитку
Джерело: побудовано автором за результатами опитування.

Отже, за результатами опитування можна висунути гіпотезу про те, що здатність та бажання до продовження навчання, до безперервного професійного розвитку напряму залежить від рівня освіти та її якості. Це пояснюється тим, що серед опитаних респондентів значна частина приділяла велику увагу навчання у закладах середньої освіти, потім продовжувала навчання у закладах вищої освіти, отримавши найвищі освітньо-кваліфікаційні рівні та постійно удосконалюють свої знання за допомогою тренінгів, майстер-класів, семінарів, продовжуючи навчання в закладах освіти та ін.

Свідченням цього є приклад підвищення кваліфікації саме неформального виду за допомогою пошукових систем в Інтернеті (табл. 6).

Таблиця 6 – Кількість запитів користувачами Інтернет мережі щодо підвищення кваліфікації

Пошуковий ресурс	Назва запиту	Кількість результатів запиту
Google	підвищення кваліфікації	1 720 000
	курси підвищення кваліфікації	2 570 000
	навчання і тренінги для підвищення кваліфікації	2 340 000
You tube	майстер-класи	1 830 000
	курси онлайн	1 620 000
	відео-уроки	80 500 000
	лайфхаки	2 930 000
	відео конференції онлайн	1 670 000

Джерело: побудовано автором за даними пошукової системи Google [6].

Як видно з табл. 6, спостерігається досить велика кількість переглядів відео-уроків, лайфхаків, майстер-класів, таким чином ефективність засвоєння інформації через Інтернет не поступається, а в деяких випадках є в рази більше, ніж отриманої формально, оскільки працівники зацікавлені в цих знаннях.

Такі результати свідчать про те, що в традиційних галузях економіки (переважно це бюджетна сфера) сучасні працівники готові до самонавчання, проте єдиною перепоною є те, що в Україні їх знання та навички, накопичені самостійно, не визнаються. Лише документи, які отримані при формальному навчанні в закладах освіти, мають юридичну силу для більшості підприємств формального сектору, що, в свою чергу, демонструє дисонанс з розвиненими країнами, де такого роду навчання, має не менш важливе значення, особливо в високотехнологічних галузях економіки, де

цінитися та визнається як більш ефективне аніж формальне, адже демонструє мотивацію працівників, бажання до самовдосконалення та саморозвитку.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Виходячи з вищенаведеного аналізу, можна стверджувати, що особливо актуальною система професійного розвитку є в умовах формування інноваційної моделі економіки, де оновлення знань відбувається прискореними темпами. Для вітчизняної економіки характерними є негативні тенденції як рівня конкурентоспроможності економіки, так і професійного розвитку працівників. Підвищення кваліфікації працівників відбувається переважно в державному секторі економіки, про що свідчать статистичні дані. Разом з тим, відповідно до проведеного опитування, спостерігаються позитивні тенденції залучення працівників до самонавчання шляхом відвідування тренінгів, участі в різноманітних кейс-стаді, курсах з використання ІКТ тощо. В контексті даного дослідження нами встановлено залежність між підвищенням кваліфікації працівників та рядом факторів, а саме: рівнем заробітної плати працівників, кількістю інноваційно-активних підприємств та динамікою штатних працівників.

Виходячи з вище викладеного, перспективою подальших досліджень у цьому напрямку може стати розробка рекомендацій щодо удосконалення нормативно-правової бази, що регулюватиме професійний розвиток працівників в Україні, зокрема, створення Національної системи кваліфікацій та розробка професійних стандартів по різним галузям, які стануть реальною основою для формування освітніх стандартів.

Список літератури

1. Грішнова О. А. Людський розвиток [Текст] : навч. посібник / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
2. Державна служба статистики України : офіційний сайт [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Левченко А.О. Особливості професійного розвитку найманих працівників в Україні [Текст] / А.О. Левченко, О.В. Горпінченко // Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст. : матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (12 квітня 2016 р.). – КНТУ. – Кіровоград, КОД, 2016. – С. 58–62.
4. Левченко А.О. Компаративний аналіз тенденцій освіти впродовж життя в контексті розвитку інноваційно-інтегрованих структур у світі [Текст] / А.О. Левченко. – Соціально-економічні аспекти інноваційного розвитку людських ресурсів: колективна монографія / за заг. ред. М. В. Гудзь і А. В. Карпенка; Запорізький національний технічний університет. – Запоріжжя : «Просвіта», 2017. – С. 186–192.
5. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку [Текст] / О.М. Левченко. - Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
6. Пошукова система Google [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.google.com.ua>
7. Лібанова Е.М. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості [Текст] : Національна доповідь / кер. авт. колективу Е.М. Лібанова / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи. – Умань : Видавничо-поліграфічний центр «Візаві», 2012. – 412 с.
8. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу [Текст] : навч. посіб. / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.
9. Levchenko A. Impact of lifelong learning on innovative processes in EU countries [Електронний ресурс] / A. Levchenko, O. Horpynchenko // CEFE 2017. Central European Conference in Finance and Economics. – Режим доступу: <http://dSPACE.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170>
10. The impact of higher education on national economic and social development: comparative analysis. [Електронний ресурс] / Levchenko O.M., Levchenko A.O., Horpynchenko O.V., Tsarenko I.O. // Journal of Applied Economic Sciences. 2017. – Volume XII, Summer, 3(49). – P. 850–862. – Режим доступу: <http://dSPACE.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154>

References

1. Hrishnova, O. A. (2006). *Liudskiy rozvytok. [Human Development]*. Kyiv [in Ukrainian].
2. Ofitsiyniy sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy [Official site of the State Statistics Service of Ukraine]. *ukrstat.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].

3. Levchenko, A.O., & Horpynchenko, O.V. (2016). Osoblyvosti profesiinoho rozvytku naimanykh pratsivnykiv v Ukraini [Features of professional development of hired workers in Ukraine]. Priorities of the development of enterprises in the XXI century '12: *Mizhnarodnaya naukovo-praktychna konferentsiya (12 kvitnia 2016 roku) – International Scientific and Practical Conference* (pp. 65–66). KNTU: Kirovohrad: KOD [in Ukrainian].
4. Levchenko, A.O. (2017). A comparative analysis of life-long learning trends in the context of the development of innovative-integrated structures in the world. Social-economic aspects of innovative development of human resources: collective monograph. Gudz, M.V., & Karpenko, A.V. (Ed.). Zaporizkyi natsionalnyi tekhnichnyi universytet. Zaporizhzhia: «Prosvita» [in Ukrainian].
5. Levchenko, O.M. (2009). *Profesionalnyi potentsial: rehuliatorni mekhanizmy innovatsiinoho rozvytku : monohrafiia [Professional Potential: Regulatory Mechanisms of Innovation Development : monograph]*. Kirovohrad: KOD [in Ukrainian].
6. Poshukova systema Google [Searching System]. (n.d.). *google.com.ua*. Retrieved from <https://www.google.com.ua> [in Ukrainian].
7. Libanova, E. (2012). *Stalyi liudskiy rozvytok: zabezpechennia spravedlyvosti: Natsionalna dopovid [Sustainable Human Development: Ensuring Justice: A National Report]*. Instytut demohrafiï ta sotsialnykh doslidzhen imeni M.V. Ptukhy. Uman : Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr «Vizavi» [in Ukrainian].
8. Savchenko, V.A. (2002). *Upravlinnia rozvytkom personalu [Personnel Management]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
9. Levchenko, A., & Horpynchenko, O. (2017) Impact of lifelong learning on innovative processes in EU countries. *CEFE 2017 – Central European Conference in Finance and Economics*. Retrieved from <http://dSPACE.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7170> [in English].
10. Levchenko, O.M., Levchenko, A.O., Horpynchenko, O.V., & Tsarenko, I.O. (2017). The impact of higher education on national economic and social development: comparative analysis. *Journal of Applied Economic Sciences, Vol. XII, 3(49), 850–862*. Retrieved from <http://dSPACE.kntu.kr.ua/jspui/handle/123456789/7154> [in English].

Olha Horpynchenko, Postgraduate

Central Ukrainian National Technical University, Kropyvnytskyi, Ukraine

The Impact of Professional Development on the Quality of Human Capital in the Context of Forming an Innovative Model of the National Economy

The processes of forming and development of innovation-oriented progressive society in Ukraine are impossible without the qualitative changes at the different levels, in particular, from the quality of work of the employee, ending with the quality of functioning of the state mechanism. In the context of the research we have established the level of competitiveness is influenced by the level of education of the population during whole life. As the experience of developed countries demonstrates, the educational level of the population is the main factor of development, in particular, the share of employees with higher education is rather high, which affects both the pace of country's economic development and the high share of the population, which are involved to the professional development.

The influence of professional development of employees on the quality of human capital is analyzed in the paper. The purpose of research is to analyze the status of professional development of employees in Ukraine, to identify the main factors, which affect on it in the context of forming an innovative model of the national economy. The status and tendencies of professional development of employees in Ukraine in the territorial section are analyzed. With using the regression analysis, the dependence of socio-economic factors (wages, the level of education of employees, the number of employees, and the number of innovative enterprises) and the professional development of employees in the conditions of transition to the innovative model of the national economy have been established. As the analysis is showed, there are positive tendencies in involving employees to the self-education, participation in a variety of case studies, courses, using ICT, etc.

The perspective of further research will be the development of recommendations for the improvement of the regulatory framework which will regulate the professional development of employees in Ukraine, in particular, the creation of the National Qualifications System and development of professional standards in the various fields which could be a real basis for the forming of educational standards.

professional development of workers, professional development, informal education, self-education

Одержано (Received) 20.03.2018

Прорецензовано (Reviewed) 22.05.2018

Прийнято до друку (Approved) 28.05.2018