

УДК 331. 5

Г.Т. Пальчевич, доц., канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Інноваційні механізми розвитку людського капіталу

У статті розкрита сутність людського капіталу, його роль в інноваційному розвитку. Виокремлено напрямки інвестування в людський капітал в умовах становлення економіки знань. Досліджено розвиток освіти та науки як провідних сфер формування людського капіталу.

людський капітал, інноваційний розвиток, економіка знань, інтелектуальний капітал, інформаційна інфраструктура

Вектор розвитку світогосподарських процесів сьогодні визначається якісними стрибками або економічними біфуркаціями, які у глобальному середовищі набувають постійного характеру. В період істотного підвищення взаємозв'язку і взаємозалежності суб'єктів світової економіки, прискорення темпів суспільного прогресу головним ресурсом усіх форм сучасного виробництва стають знання та інформація. В умовах, коли все більша частка суспільного багатства втілює в собі не матеріальні ресурси, а знання та інформацію, роль людського капіталу важко переоцінити. Саме людський капітал сьогодні є найціннішим виробничим ресурсом, найпріоритетнішим чинником соціально-економічного розвитку.

Основоположниками сучасної теорії людського капіталу є Г. Беккер, У. Боуен, М. Блауг, Б. Вейсброд, Е. Денисов, Дж. Кендрик, Л. Туроу, М. Фішер та ін. Вагомий внесок у дослідження людського капіталу та інноваційного розвитку економіки зроблено такими вітчизняними науковцями, як Д. Богиня, І. Бондар, З. Варналій, А. Гальчинський, В. Геєць, О. Грішнова, Г. Євтушенко, Е. Лібанова, В. Куценко, С. Писаренко, Л. Семів, Л. Федулова, Л. Шевчук та інші. Однак, не зважаючи на значні досягнення в розробці методологічних та прикладних аспектів формування людського капіталу, особливого вивчення сьогодні потребують питання його розвитку в умовах інноваційної економіки.

Метою даної статті є дослідження інноваційних механізмів розвитку людського капіталу, його формування в умовах економіки знань.

Дослідники теорії людського капіталу дають його визначення на трьох рівнях: особистісному, мікроекономічному та макроекономічному.

На особистісному рівні людський капітал втілює в собі сукупність знань та навичок, здобутих людиною на основі своїх природних здібностей шляхом освіти, професійної підготовки, практичного досвіду.

На мікроекономічному рівні людський капітал визначається як сукупна кваліфікація та професійні здібності всіх працівників підприємства, а також досягнення підприємства у сфері ефективної організації праці та розвитку персоналу.

На макроекономічному рівні людський капітал розглядається як частина національного багатства країни. Вважається, що він є сумою нагромаджених вкладень в освіту, професійну підготовку і перепідготовку, службу профорієнтації, оздоровлення громадян.

В умовах розвитку постіндустріальної економіки людський капітал перетворюється на основний фактор економічного зростання на всіх рівнях. Людський

розвиток визначається сьогодні як мета та критерій суспільного прогресу, ототожнюється з процесом зростання людських можливостей.

Створення та розвиток людського капіталу можливі тільки на основі здійснення певних інвестицій у людину, серед яких – витрати на навчання, підготовку та перепідготовку в процесі виробничої діяльності, зміцнення та збереження здоров'я, правове, економічне та інформаційне забезпечення трудової мобільності. Тому досить точним є визначення людського капіталу як сукупності сформованих і розвинутих внаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій поведінки індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і впливають завдяки цьому на зростання доходів свого власника і національного доходу [3, с. 17].

Інновації визначаються як основа нової економіки, розвиток якої забезпечується продукуванням та використанням нових знань та зміцненням конкурентоспроможності держави. Нові знання використовуються для створення нових продуктів, послуг, організаційних та управлінських процедур. А конкурентоспроможність країни на світовій арені визначається новими досягненнями в науці, економіці, культурі.

Постіндустріальний розвиток пов'язується із соціальністю, інформаційністю та глобалізацією. Соціалізація економіки визначається насамперед як процес соціальної переорієнтації виробництва і відтворення в цілому. І серед вироблення соціальних цілей, соціального регулювання, соціального консенсусу та соціального партнерства чільне місце мають посідати критерії якісної зміни особистості, людини і суспільства в цілому.

Інноваційний розвиток економіки та її інтелектуалізація потребують задіяння ефективних механізмів формування та використання людського капіталу та моделей інвестування його розвитку.

Людський капітал є невід'ємним від свого носія – людської особистості, має здатність нагромаджуватись, його використання і отримання доходів потребує від самої людини і всього суспільства значних витрат. Інвестування в розвиток людського капіталу здійснюється за такими напрямками:

- витрати на освіту, підготовку та перепідготовку кадрів (з відривом від виробництва та безпосередньо за місцем роботи);
- витрати на охорону здоров'я (на медичне обслуговування та профілактику захворювань);
- витрати на поліпшення житлових умов та середовища проживання.

Розвиток людського капіталу невід'ємний від зростання здібностей людини, її спроможності досягати визначеної мети. Реалізація здібностей залежить від використання наявних економічних, соціальних та політичних можливостей, які продукуються соціально-економічним розвитком та станом довкілля, від доступності необхідних ресурсів.

Створення людського капіталу на особистісному рівні пов'язане насамперед із витратами часу та зусиль людини для забезпечення саморозвитку й самовдосконалення. Ці приватні витрати обов'язково включаються у суспільні витрати відтворювального процесу, оскільки нагромаджений людиною запас знань та умінь може реалізовуватися і бути оціненим лише в суспільстві.

Разом з тим сьогодні ми спостерігаємо вплив низки негативних чинників на формування людського капіталу. Україна є однією з країн, які мають найвищий у світі ступінь депопуляції, зниження багатьох якісних характеристик населення (насамперед його здоров'я). Сьогодні середня очікувана тривалість життя в Україні є нижчою, ніж було півстоліття тому. В Україні склався один із найнижчих в Європі рівень народжуваності та високий рівень, що зумовлює масштабність та сталість депопуляції.

Структура і великі масштаби зовнішніх міграційних потоків, прискорене старіння населення, деформованість структури підготовки кадрів, її невідповідність потребам ринку, необґрунтованість диференціації заробітної плати на користь галузей, які не визначають економічний прогрес країни, критично зростаюча економічна нерівність населення, надвеликі обсяги зайнятості робочої сили в неформальному, в тому числі «тіньовому» секторі економіки, разом з наведеними вище сталими демографічними тенденціями негативно впливають на формування сучасного і, особливо, майбутнього репродуктивного трудового та інтелектуального потенціалу країни.

На відміну від інших видів інвестицій, інвестиції в людський капітал мають певні особливості. Так, віддача від інвестицій в людський капітал залежить безпосередньо від терміну його використання, тобто обмежується часом працездатного віку людини. Тобто, якщо інвестиції здійснено раніше, то і швидшою буде їхня віддача. Однак це не заперечує правила, що якісніші та триваліші інвестиції приносять якісніший та триваліший ефект. Варто також брати до уваги, що здійснення впродовж процесу використання людського капіталу додаткових інвестицій у безперервну освіту, здоров'я тощо поліпшуватиме його якість та цінність протягом майже всього життя людини.

Порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу, інвестиції в людський капітал є найвигіднішими як для окремої людини, так і для суспільства в цілому.

Формування людського капіталу на особистісному рівні передбачає підвищення ролі кожної окремої людини в суспільстві, забезпечення соціальної справедливості стосовно кожної людини, що відображається в розподілі доходів та оплаті праці залежно від її якості, кількості та інтенсивності, в можливості отримати роботу, в доступності освіти, охорони здоров'я, соціальних благ. Важливим критерієм розвитку людського капіталу є забезпечення продуктивної зайнятості населення як джерела добробуту працівників.

Ефективний розвиток людського капіталу можливий в умовах досягнення екологічної безпеки, що передбачає ліквідацію наслідків Чорнобильської катастрофи та наслідків нераціонального використання природних ресурсів, а також розробку комплексу заходів, які унеможливають повторення техногенних катастроф.

На мікрорівні управління людським капіталом в інноваційно активних підприємствах спрямоване в основному на управління отриманням, нагромадженням, примноженням і передачею корпоративних знань. Сьогодні знання домінують та відіграють визначальну роль у виробництві валового національного продукту. Саме нагромадження та використання знань визначає перевагу корпорацій в конкурентній боротьбі в оточуючому бізнес-середовищі. А поряд із фізичними та фінансовими фондами інтелектуальні фонди виступають в якості основних факторів виробництва.

Економіка знань потребує здібностей, якими багато робітників просто не володіють; із маси претендентів вона відбирає найбільш гнучких, сприйнятливих, здатних самостійно приймати потрібні рішення.

Пріоритетні цілі управління знаннями стосуються підвищення ефективності виробництва та продуктивності праці шляхом підвищення швидкості реагування компаній на запити ринку через створення нових продуктів, послуг та бізнес-процесів.

Мотиваційний потенціал оплати інтелектуальної праці в нашій країні використовується недостатньо. Розмір винагороди за працю повинен співвідноситися з результативністю інтелектуальної праці. Рівень оплати праці в інноваційному процесі вищий, ніж у промисловості: у США – у 2,5 раза, у Японії – у 2,7, у Швеції – у 2,1 раза. При цьому частина заробітної плати виплачується у вигляді премій, розмір яких залежить від отриманого результату. Установлюються також щорічні премії за

комерційні успіхи.

Важливо пристосувати систему мотивації до психології творчих працівників, для яких вагомими також є: престиж, задоволеність роботою, кар'єра, можливості самовираження як особистості.

Практиці сучасних компаній притаманний підхід до стимулювання праці в інноваційному процесі, що спрямований на прагнення максимально активізувати творчу особистість та спрямувати активність працівників на досягнення конкретного комерційного результату. З цією метою використовується багато матеріальних та нематеріальних стимулів. Важливе значення для ефективного використання інтелектуального потенціалу має створення належних умов праці, забезпечення працівника необхідними сучасними ресурсами, обмеження для нього допоміжної роботи, надання самостійності. Одним із аспектів мотивації персоналу до інновацій є захист інтелектуальної власності.

Необхідно законодавчо унормувати значення таких найважливіших для забезпечення достойної оплати праці і стимулювання зростання продуктивності та якості праці показників, як частина оплати праці у ВВП, частина заробітної плати в одиниці собівартості продукції, розмір гарантованої погодинної оплати праці.

Формування людського капіталу на макрорівні сьогодні безпосередньо визначається рівнем розвитку національної інноваційної системи. Складовими національної інноваційної системи є: система освіти, професійної підготовки, залучення кадрів; система інформаційного забезпечення; система виробництва нових знань, система комерціалізації нових знань; система практичного використання нових знань; система підтримки пріоритетних напрямів інноваційної діяльності; система матеріального забезпечення інноваційної діяльності.

Визначальним критерієм розвитку людського капіталу в умовах сьогодення є створення, розповсюдження та використання нових знань. Адже головним чинником економічного зростання в розвинених країнах виступає не матеріальна, а інтелектуальна складова. Економіка знань базується на взаємопов'язаній сукупності наступних елементів:

- створення та розвиток ефективної інноваційної системи;
- доступність та обов'язковість якісної та безперервної освіти для всіх громадян;
- створення динамічної інформаційної інфраструктури, що надає інформаційні та комунікаційні послуги.

Провідними сферами формування людського капіталу є освіта та наука.

Освіта відіграє надзвичайно важливу роль в інноваційному розвитку країни. У системі трьох головних складових інноваційної економіки – «наука – освіта – виробництво» освіта виступає одночасно як джерело поповнення науки кадрами і як головний фактор оволодіння робочою силою, всім населенням сучасними знаннями, необхідними для забезпечення економічного, соціального і культурного розвитку суспільства на основі використання передових досягнень науки, технологій, інновацій.

Позитивними моментами розвитку освітньої сфери в Україні є наступні:

- достатньо високий рівень освіти населення, який співставний з середньоєвропейськими показниками;
- багата історія, традиції і позитивний теоретико-методологічний та методичний досвід вітчизняної педагогічної школи, особливо надбання у сфері поєднання навчального процесу з елементами науково-дослідної діяльності, залучення учнівської і студентської молоді до вирішення практичних завдань;
- збереження значного науково-педагогічного потенціалу, який за певних умов здатний суттєво вплинути на здійснення змін в освітній сфері в напрямі її

інноваційного розвитку;

- посилення відкритості національної освітньої системи, ступеня її інтеграції в європейську і світову освітні системи, що сприяє об'єктивізації оцінки рівня роботи навчальних закладів, активному використанню найкращого світового досвіду в цій справі.

Розвиток негативних тенденцій в освіті значною мірою зумовлений скороченням державного фінансування.

Стратегічними цілями реформування освітньої галузі мають стати:

- формування духовно багатого, інтелектуально розвинутого, фізично і психологічно здорового покоління;
- збереження та реалізація освітянського потенціалу на рівні розвинутих країн Європи;
- забезпечення збалансованості структури та обсягів державного замовлення з потребами ринку праці та з перспективними напрямками розвитку країни;
- забезпечення тісної взаємодії освіти з високотехнологічним виробництвом;
- створення ефективної системи постійного підвищення кваліфікації – так званого «навчання протягом усього життя».

Діяльність навчальних закладів необхідно зорієнтувати на підготовку фахівців, здатних обслуговувати новітні технологічні процеси. Програма підготовки повинна формуватися у поєднанні з програмою реструктуризації національного виробництва, орієнтуватись на інноваційні можливості вітчизняної науки й економіки.

У політиці реалізації економіки знань потрібно змінити вимоги до освіти. Ці вимоги стосуються насамперед необхідності забезпечення якісно нового рівня знань інноваторам та їх оновлення протягом усього періоду трудової діяльності.

Сучасний стан наукової сфери України обумовлений довготривалим негативним впливом загальноекономічних проблем, пов'язаних зі структурною деформованістю економіки країни, домінуванням у ній низькотехнологічних галузей, виробництв продукції з низьким рівнем доданої вартості, які об'єктивно малосприйнятливі до сучасних наукових досягнень. Відбулося значне скорочення обсягів інвестування в науку як державою, так і підприємством. Розмір інвестицій, які вкладаються у вітчизняну науку, дуже незначний, що об'єктивно лишає її можливості реалізувати свою функцію ефективного наукового забезпечення інноваційного розвитку економіки.

Застарілість сучасної технологічної бази науки, безвідповідальне ставлення до приведення її у відповідність до сучасних вимог фактично унеможливають проведення в Україні досліджень на світовому рівні без допомоги зарубіжних партнерів, яка часто є небезкорисною: чимало значущих досягнень українських вчених стають інтелектуальною власністю інших країн. Майже половина наукових кадрів України витрачає свій творчий потенціал здебільшого в інтересах зарубіжних замовників.

Погіршується демографічна структура та якість кадрів науки. З її лав вимиваються здебільшого працівники продуктивного віку. За умов загального скорочення чисельності дослідників, незначного притоку в науку молоді і домінування в складі наукових кадрів науковців старшого віку в найближчі роки може статися серйозна кадрова криза внаслідок природного відтоку з наукової сфери значної кількості нині ще працюючих пенсіонерів.

Тому назріла нагальна необхідність у зламі негативних тенденцій, що склалися в науковій сфері, спрямуванні державної політики на формування якісно нового науково-технічного потенціалу, максимального його використання для переведення вітчизняної економіки на інноваційний шлях розвитку.

Реформування науки в Україні передбачає:

- проведення оцінки відповідності науково-кадрового потенціалу встановленим пріоритетам наукового та інноваційного розвитку країни і атестації робочих місць дослідників з метою визначення реальної наявності підготовлених у відповідних проблемних галузях спеціалістів, якості наукових лідерів, рівня наукового доробку, технологічної забезпеченості, доступу до світових науково-інформаційних ресурсів, розвиненості партнерських зв'язків між учасниками циклу «наука - інновації», а також зв'язків з вітчизняними замовниками на виконання НДДКР;

- проведення у всіх наукових установах атестації наукових працівників з метою оцінки рівня відповідності їх професійної кваліфікації та результативності критеріям і стандартам, які існують в європейській науковій спільноті;

- концентрація державної підтримки на раціональному фінансовому і матеріально-технічному забезпеченні ефективно працюючих вчених і наукових колективів, створення на базі найкращих з них високотехнологічних наукових центрів міжнародного значення, умови праці в яких сприятимуть поверненню з-за кордону українських фахівців, а також будуть привабливими для зарубіжних учених;

- запровадження в практику відносин у науковій сфері спеціальної контрактної форми, що дозволить встановлювати для окремих найбільш продуктивних вчених позатарифного розміру оплати праці, рівень якої відповідатиме європейським стандартам. Заробіток ученого має залежати не від звання, а від його конкретного внеску в розвиток науки і стимулювати зростання творчої активності;

- розробка програми державної підтримки стажування молодих вчених у зарубіжних наукових центрах;

- запровадження системи стимулів для підвищення мобільності наукових кадрів, зокрема їх переходу на роботу в підприємницькі виробничі структури, створення ними інноваційних фірм, участі в роботі науково-технічних рад у міністерствах, в органах місцевої влади, на підприємствах.

Для покращення стану державного фінансування науки потрібно відмовитись від практики її фінансового забезпечення за залишковим принципом. Потрібно забезпечити виконання чинних правових актів, що встановлюють нормативи фінансування науки як пріоритету загальнонаціонального масштабу.

Цінною слід визнати практику проведення регулярної атестації та незалежного аудиту наукових установ на предмет оцінки наукового потенціалу, матеріально-технічного забезпечення та комерційної діяльності. При розподілі держзамовлень, фінансуванні наукових установ потрібно враховувати актуальність та результативність їх досліджень. Ефективність фінансування науково-дослідних та науково-технічних розробок може бути досягнута за рахунок організації системи конкурсного відбору інноваційних проектів у межах визначених пріоритетів на засадах їхньої комерційної привабливості.

Доцільно вжити комплекс заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності національної науки та освіти. З широкого спектра наукових досліджень і підготовки кадрів, які традиційно здійснюються в Україні, необхідно виділити ті, де існують відповідні умови для створення так званих островів прориву (потужні наукові школи, матеріальна база, лідерські позиції тощо). На цих напрямках необхідно сконцентрувати кращі людські та фінансові ресурси, забезпечити державну підтримку для супроводу наукових програм. Численні розпорядники виділених для науки коштів мають бути скоординовані єдиним державним органом з метою концентрації цих ресурсів на важливих для держави напрямках розвитку.

Для зменшення розриву між академічною та університетською наукою доцільно створити такі спільні освітньо-наукові середовища, в яких наука передає освіті останні досягнення, формує її передовий зміст, а освітня компонента наповнює наукову

сферу талановитою молоддю, з якої виростуть майбутні вчені, які володіють сучасною методологією науки.

Ефективним механізмом перетворення результатів науково-дослідної діяльності в реальні нові продукти, послуги та технології є створення різноманітних інноваційних структур, які передбачають взаємопогоджене функціонування базових науково-дослідних організацій та сучасних виробничих структур. Для виробничих компаній науково-дослідна організація стає джерелом нових ідей, розробок та висококваліфікованих кадрів, які володіють сучасною науковою методологією та дослідно-експериментальною базою. Для науково-дослідної організації доцільність створення таких структур визначається можливістю використання незадіяних площ та виробничих потужностей, ефективністю використання наукових кадрів.

Таким чином, головний зміст теорії людського капіталу полягає у визнанні людини як об'єкта капітальних вкладень. Інвестування в людський капітал є найпродуктивнішим і передбачає вкладання коштів для нагромадження знань, умінь, навичок, духовність людини. Формування людського капіталу сьогодні має відбуватись в умовах створення ефективної інноваційної системи, спроможної задіяти механізми інноваційного оновлення економіки, посилити її конкурентоспроможність та підвищити рівень життя населення.

Список літератури

1. Безтелесна Л. Людський розвиток: підходи до трактування суті та умов його забезпечення / Л. Безтелесна // Економіка України. - 2009. - № 7. - С. 4–12.
2. Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України. - Харків: Константа, 2006.- 272с.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. - К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. - 254 с.
4. Грішнова О. А. Людський розвиток : навч. посіб. / О. А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. - 308 с.
5. Лапшина І.А. Розвиток людського капіталу в процесі євроінтеграції. – Львів: НІСД, 2008. - 332 с.
6. Пальчевич Г.Т. Інтелектуальний та людський капітал в інноваційній економіці / НАН України, Інститут економіки промисловості. Редкол.: О.І. Амоша (відп.ред.) та ін.- Донецьк, 2008.-С.277-281.
7. Прукінська Е.В., Переверзева А.В. Походження, сутність і розвиток людського капіталу в умовах сучасних ринкових перетворень // Актуальні проблеми економіки.-2008, № 1.-С. 196-202.
8. Харгадон, Эндрю. Управление инновациями, опыт ведущих компаний: Пер. с англ. – М.: ООО «Вильямс», 2007, С.15.

Г. Пальчевич

Иновационные механизмы развития человеческого капитала

В статье раскрыта сущность человеческого капитала, его роль в инновационном развитии. Выделено направления инвестирования в человеческий капитал в условиях становления экономики знаний. Исследовано развитие образования и науки как ведущих сфер формирования человеческого капитала.

G. Palchevych

Innovative mechanisms of development of human capital

The article reveals the essence of human capital, its role in the innovation development. Pointed out in areas of investment in human capital in terms of becoming a knowledge economy. Investigated the development of education and science as the leading areas of human capital formation.

Одержано 17.02.12