

УДК 331.368

## ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ ЯК ФАКТОР ІНТЕНСИФІКАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Левченко О.М., д.е.н.

Ткачук О.В., к.е.н.

*Кіровоградський національний технічний університет*

У статті досліджено трансформацію економічного змісту людського фактору у вимірі еволюційних моделей економічного розвитку. Обґрунтовано сучасні напрями забезпечення інноваційного характеру розвитку людських ресурсів. Підкреслено необхідність підвищення ролі навчальних закладів у формуванні інноваційного потенціалу країни, сприяння впровадженню інновацій в освіті. Відзначено актуальність розробки та впровадження стандартів з розвитку персоналу.

**Ключові слова:** людський капітал, інновації в освіті, професійний розвиток, стандарти з розвитку персоналу.

In the article the transformation of human factor economical content among evolutionary economical models development is analyzed. The main ways of innovatively based human resources development ensuring are grounded. Underlined the necessity of educational establishments role increasing in forming of innovative potential of country, assistance to introduction of innovations in education. Actuality of working out and introduction of personnel development standards is marked.

**Key words:** human capital, innovations in education, professional development, standards of personnel development.

**Актуальність проблеми.** На початку ХХІ ст. стрімко зростає значення людського капіталу як фактора економічного розвитку економік країн на інноваційних засадах. При цьому вкладення у розвиток людини розглядаються вже не як витрати, а як один з видів найбільш результативних інвестицій, що забезпечуватимуть довгостроковий ефект у стратегічній перспективі.

Повноправне входження України у світовий економічний простір можливе насамперед за рахунок формування стійких конкурентних переваг у високотехнологічній сфері, створення сприятливих умов для інноваційного розвитку підприємств усіх видів економічної діяльності.

**Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій.** Дослідженню різноманітних аспектів розвитку людського капіталу присвячені праці багатьох вітчизняних і зарубіжних учених, таких як: Т. Шульц, Г. Беккер, Е. Денісон, Л. Туроу, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грішнова, Е. Лібанова, Л. Семів, Н. Ушенко та ін. Разом з тим, більш детального розгляду потребують питання формування такої моделі розвитку людського капіталу, яка б найбільш повно сприяла інтенсифікації інноваційної діяльності в Україні та була адаптована до вітчизняних умов.

**Метою статті** є дослідження теоретико-методологічних особливостей розвитку людського капіталу як чинника інтенсифікації інноваційної діяльності підприємств та обґрунтування основних напрямів удосконалення даного процесу в країні.

**Виклад основних результатів дослідження.** У розвиненому індустріальному суспільстві ставлення до людського фактора піддається суттєвій трансформації. По-перше, значною мірою зростає попит на кваліфіковану працю у зв'язку зі стрімкою експансією технологічного буму. В економічній теорії розвинених країн досить поширено використовується, починаючи з 60-х років ХХ століття, поняття „людський капітал”.

Зокрема Теодор Вільям Шульц у 1961 р. опублікував працю „Інвестиції в людський капітал”, в якій порівнював в економічному сенсі людину з матеріальним капіталом, що використовується на виробництві, і розглядав освіту як форму інвестицій в людський капітал. Г. Беккер зазначав, що „...людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи” [1, с. 1].

В умовах розвитку ринкових засад національної економіки у вітчизняну економічну теорію увійшли категорії, які набули широкого використання у західних економічно розвинених країнах. Серед них такі, як людський та інтелектуальний капітал, людський потенціал тощо. Поряд з цим вітчизняними дослідниками запропоновано розглядати такий вид капіталу як трудовий [2, с. 14-15].

Серед вітчизняних науковців В.І. Куценко та Г.І. Євтушенко визначають людський капітал як сукупність знань, здібностей і кваліфікації,

як здатність кваліфікованої робочої сили створювати прибуток у вигляді частини заробітної плати та прибутку підприємства [3, с. 136]. С. Дятлов розкриває сутність людського капіталу, як сформований в результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і тим самим впливає на зростання доходів даної людини [4, с. 83].

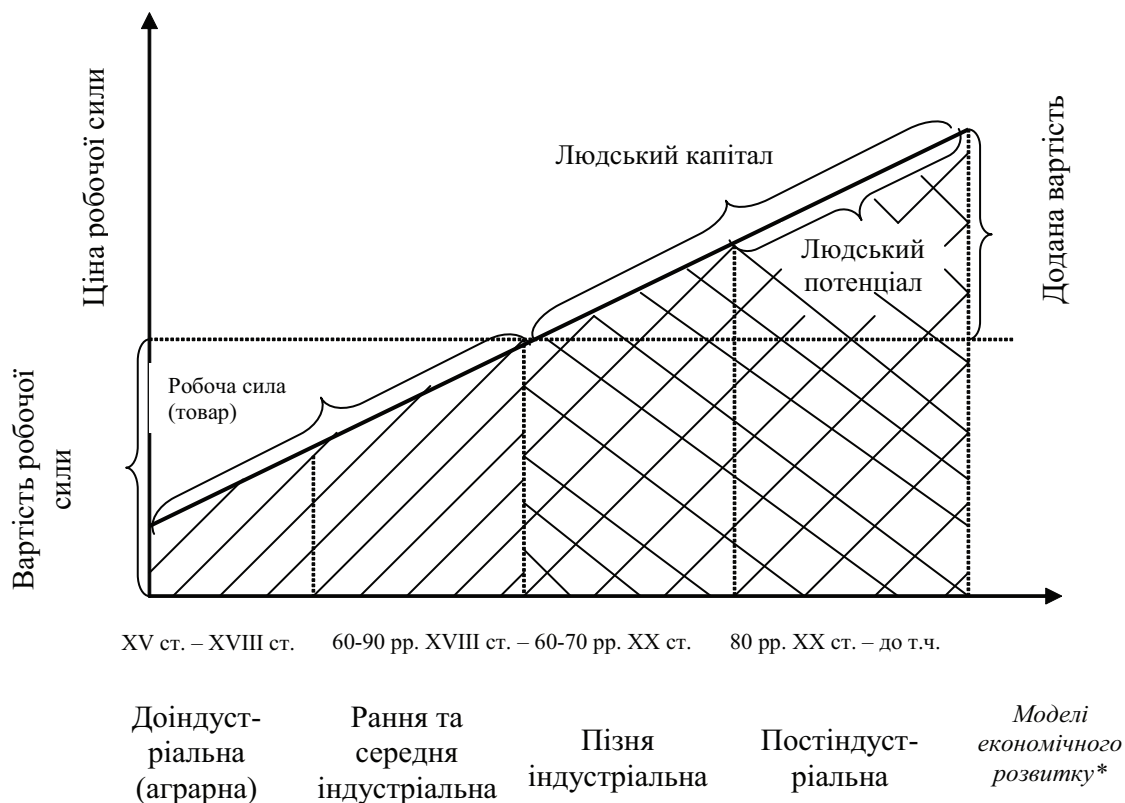
Підсумовуючи різні підходи до дослідження і визначення категорії „людський капітал”, О.А. Грішнова зазначає, що „...це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають в їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу” [5, с. 16-17].

Таким чином, по-перше, визнавалося, що знання людини, її здібності та навички продуктивні, мають певну матеріальну цінність і є важливим фактором розвитку підприємств, регіонів та держав загалом; по-друге, акцентувалася увага на визначальній ролі морально-культурної складової економічного та соціального прогресу.

Людський капітал пов'язаний із споживанням ресурсів, а значить – з витратами. Задля того, щоб інвестування у людський капітал, його накопичення могли здійснюватися, майбутні вигоди повинні компенсувати необхідні витрати [6, с. 13]. Сучасний погляд на трансформацію парадигми розгляду знань і навичок та, відповідно, трансформацію величини ціни робочої сили з урахуванням еволюції моделей економічного розвитку наведено на рис. 1. У рамках доіндустріальної (аграрної) економіки ціна робочої сили ( $C_{PC}$ ) була значно меншою за її реальну вартість ( $V_{PC}$ ), тобто виконувалася нерівність  $C_{PC} \ll V_{PC}$ . Як правило, використовувалася проста некваліфікована праця, а домінуюче положення мав фізичний капітал. Рання та середня індустріальна стадії економіки характеризувалися деяким зростанням ціни робочої сили –  $C_{PC} \leq V_{PC}$ , що пояснювалося розвитком науково-технічного прогресу, зростанням продуктивності праці та відповідно вимог до професійно-

кваліфікаційного рівня робочої сили.

Основною відмінністю пізньої індустріальної економіки від попередніх стадій розвитку є значне зростання якісних характеристик робочої сили та як наслідок – перевищення ціни робочої сили на ринку праці над її вартістю ( $C_{P.C.} > B_{P.C.}$ ), тобто, на даному етапі стало можливим розглядати фізичні та розумові здібності, а також знання і навички не лише як товар, а і як людський капітал, що дозволяє отримувати додану вартість її власнику.



*Рис. 1. Трансформація економічного змісту людського фактору у вимірі еволюційних моделей економічного розвитку*

\* Періодизацію циклів моделей економічного розвитку здійснено з урахуванням [7, с.13]  
Джерело: [8, с. 26]

Значне підвищення якісного рівня людських ресурсів та продуктивності праці, а також суттєве перевищення ціни робочої сили над її вартістю на етапі постіндустріального економічного устрою ( $C_{P.C.} \gg B_{P.C.}$ ) обумовили появу концепції людського розвитку, яка проголошує первинність всебічного розвитку саме людського потенціалу. Якщо концепція людського капіталу більшою мірою обґрунтовує лише домінуюче значення людського капіталу серед факторів економічного розвитку, то концепція людського розвитку розглядає розвиток людини одночасно як головний

ресурс економічного розвитку, так і його кінцеву мету.

За умов зростання якісного рівня людських ресурсів та прискорення темпів старіння професійних знань відбувається не лише зростання ціни робочої сили, а і трансформується зміст трудової діяльності та структура вартості робочої сили. На етапі постіндустріальної економіки не просто фізичні або розумові здібності, а професійні знання стають головною продуктивною силою, за допомогою яких відбувається створення матеріальних та духовних цінностей.

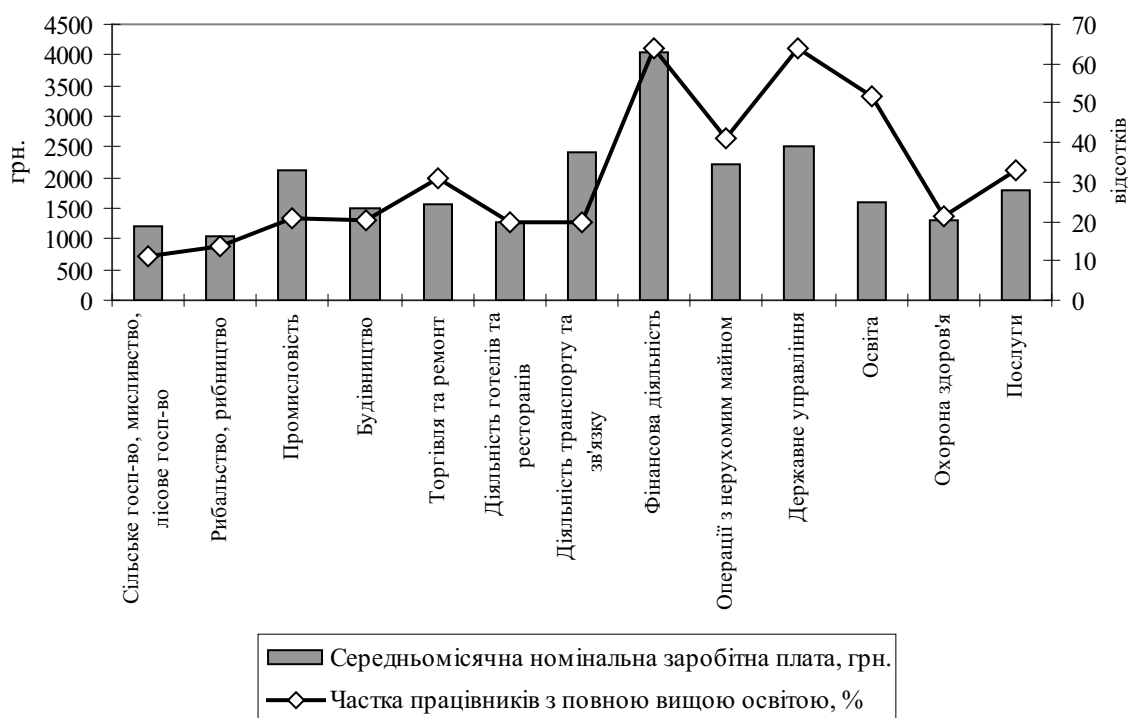
Ось чому, характеризуючи особливості кваліфікованої праці сучасних фахівців, необхідно зазначити, що вона має матеріалізуватися в результаті як у формі конкретних продуктів або послуг, так і у формі набутих нових знань та навичок. Отже, процес засвоєння нових знань працівниками стає такою ж продуктивною діяльністю як і виробництво продукції чи послуг, що має відбиватися відповідно на структурі вартості робочої сили. Принциповою умовою розгляду набутих знань, навичок та інших якісних характеристик фахівця як капіталу є здатність отримувати їх власнику не лише компенсацію за витрачений час праці для забезпечення простого відтворення, але й додану вартість на вкладений капітал. Тобто, у даному випадку йдеться про розширене відтворення.

Однак, у той час як у розвинених країнах світу людський капітал виступає основним джерелом формування конкурентних переваг та багатства нації, в Україні, поки що складно говорити про те, що якісні складові працівників можуть розглядатися повною мірою як людський капітал.

При цьому ситуація ускладнюється і тим фактом, що, за умов низького рівня оплати праці, в нашій країні має місце диференціація в оплаті праці не відповідно до освітнього та кваліфікаційного рівня робочої сили, а носить галузевий та регіональний характер (рис. 2), що додатково знецінює орієнтацію населення до отримання та використання знань у своїй професійній діяльності.

Водночас, прискорення науково-технічного прогресу, ускладнення технологій виробництва обумовлюють значні зміни у самому характері праці робітників. Зокрема, заміна застарілого обладнання на новітні автоматизовані виробничі лінії обумовлює потребу підприємств у кадрах з більш високим освітньо-професійним рівнем. Тому категорія

некваліфікованих робітників або робітників із низьким освітньо-кваліфікаційним рівнем надалі ставатиме все менш численною. Натомість для управління складним високовартісним обладнанням виникає потреба у фахівцях з вищою інженерно-технічною освітою. У сучасних умовах саме кадри з вищою освітою, які мають інженерну спеціалізацію, є однією з найбільш дефіцитних категорій на ринку праці. Крім того, саме ця категорія працівників визначає здатність підприємств реального сектору економіки до розробки і впровадження інновацій.



*Рис. 2. Частка працівників з повною вищою освітою та середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності у 2009 р.*

Джерело: складено за даними [9, с. 380, 398]

До основних характеристик фахівців з вищою освітою інженерно-технічного профілю вважаємо за доцільне віднести:

1. Наявність глибокої і всебічної теоретичної підготовки, включаючи новітні досягнення науково-технічного прогресу, знання про сучасні методи і способи організації технологічного процесу.
2. Уміння застосовувати наявні теоретичні знання у практичній виробничій діяльності.
3. Готовність до винахідницької активності, раціоналізаторства, пошуку дієвих шляхів впровадження інновацій у технологічний процес.
4. Швидка адаптивність до постійних змін в оточуючому середовищі

та здатність адекватно на них реагувати.

5. Здатність мислити на перспективу – розуміння не лише того, які технології, підходи до організації виробництва є найбільш прогресивними у даний час, але й спроможність прогнозувати й передбачати майбутні зміни найближчим часом і на достатньо тривалу перспективу.

6. Наявність базових економічних знань – дана характеристика набуває на сьогодні дуже актуального значення, оскільки в умовах ринкових відносин фахівці інженерно-технічного профілю повинні не лише бути здатними до технологічних нововведень, але і розуміти економічну доцільність таких нововведень та інновацій на підприємстві.

7. Більш широка спеціалізація, яка дозволить генерувати інноваційні ідеї із використанням підходів із суміжних галузей знань.

**Висновки.** Інноваційна спрямованість розвитку людських ресурсів у сфері організації професійного навчання передбачає застосування нових форм і методів навчання і підвищення кваліфікації як на виробництві, так і з відривом від виробництва. Вирішення цього завдання має відбуватися з урахуванням двох аспектів. По-перше, це підвищення ролі навчальних закладів у формуванні інноваційного потенціалу країни, сприяння впровадженню інновацій в освіті.

Систему освітніх інновацій можна представити у вигляді єдності технологічних (нові освітні технології), економічних (нові економічні механізми в сфері освіти), педагогічних (нові методи і прийоми навчання і викладання) та організаційних (нові організаційні та інституціональні форми) інновацій. Впровадження інновацій в освіті виступає одним із важливих засобів формування в країні системи безперервної освіти, розробки Національної рамки кваліфікацій та Національної системи кваліфікацій, що надасть можливість прискорення євроінтеграції України у відповідності до вимог як Болонського, так і Копенгагенського процесів.

Достатньо актуальним напрямом підвищення ефективності професійного розвитку кадрів у нашій країні є розробка та впровадження відповідних стандартів з розвитку персоналу. Прикладом таких стандартів є, зокрема, Британський стандарт „Інвестори в людей”, що довів свою ефективність у Європейських країнах за рахунок забезпечення таких переваг від його впровадження:

- підвищення продуктивності і прибутковості;

- зменшення собівартості і витрат;
- підвищення якості програми розвитку співробітників суттєво покращує результати програм якості;
- підвищення здатності відповідати потребам споживачів;
- покращення мотивації шляхом забезпечення особистого розвитку і визнання досягнень;
- отримання іміджу соціально орієнтованого підприємства;
- забезпечення високої конкурентоспроможності завдяки підвищенню професійного рівня кадрів.

По-друге, це впровадження прогресивних форм і методів навчання безпосередньо на виробництві. Підвищення професійної майстерності фахівців потребує розробки на підприємствах систем навчання, які передбачатимуть як традиційні форми навчання пояснювально-ілюстративного типу, так і тренування під час умовних і реальних виробничих ситуацій.

Розглядаючи методи професійного розвитку, найбільш актуальні у даний час, відмітимо особливу значущість таких методів:

1. Коучинг, за якого працівникові надається кваліфікована допомога, завдяки чому він самостійно знаходить шляхи розв'язання виробничих проблем і вирішення конкретних завдань.

2. Ротація кадрів, тобто переведення працівників на нову для них роботу чи посаду для отримання додаткової професійної кваліфікації і розширення практичного досвіду на термін кількох днів чи місяців.

3. Кайдзен-бліц – організація процесу пошуку робочими групами шляхів вирішення виробничих завдань під новим кутом зору за рахунок кардинальної зміни оточення та місця проведення обговорень.

4. Організація роботи у групах – передбачає активний пошук підходів до вирішення проблем провідними фахівцями як одного відділу, так і суміжних відділів підприємства.

5. Організація стажування фахівців як на вітчизняних підприємствах, так і за кордоном, включаючи можливість стажувань у науково-технічних центрах, які спеціалізуються на створенні інновацій.

6. Участь у семінарах, тренінгах – дозволяє розширити і поглибити теоретичні знання та отримати інформацію щодо можливостей їх практичного застосування.

7. Організація професійного навчання із використанням теорії „по-

двійної петлі знань”. За такої форми організації на першому етапі учасникам програми надаються нові знання, на другому – кожен з учасників отримує можливість впровадити отримані знання у практичній діяльності, на третьому – учасники програми у тому ж складі діляться як позитивним досвідом практичного впровадження знань, так і проблемами, що виникли під час спроб практичної реалізації знань. За рахунок такого підходу генеруються знання нового типу – не лише абстрактно-теоретичні, але й практично-орієнтовані.

Застосування зазначених підходів до розвитку людських ресурсів дозволить інтенсифікувати інноваційну активність працівників вітчизняних підприємств, а отже, й підвищити конкурентоспроможність останніх у національному та міжнародному масштабі.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. – N.Y., 1964.
2. Лич В.М. Трудовий потенціал: теорія та практика відтворення: Монографія / В.М. Лич. – К.: Наук. світ, 2003. – 313 с. – Бібліогр.: с. 288-295.
3. Куценко В.І. Людський капітал як фактор соціального захисту населення: проблеми зміцнення / В.І. Куценко, Г.І. Євтушенко // Зайнятість та ринок праці: міжвідомчий науковий збірник. – №10. – 1999. – С. 136–145.
4. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. – 142 с.
5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
6. Антошкіна Л.І. Економіка вищої освіти: тенденції та перспективи реформування / Л.І. Антошкіна. – К.: Видавничий дім „Корпорація”, 2005. – 368 с.
7. Філіпенко А.С. Цивілізаційні виміри економічного розвитку / А.С. Філіпенко. – К.: „Знання України”, 2002. – 190 с.
8. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. / О.М. Левченко. Монографія – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
9. Статистичний щорічник України за 2009 рік / Державний комітет статистики України. – К., 2010.